

亀山市特定事業主行動計画

平成19年3月30日

次世代育成支援対策推進法に基づく亀山市特定事業主行動計画を、次の団体及び任命権者の連名により、ここに策定し公表します。

平成19年3月30日

亀山市長
亀山市議会議長
亀山市教育委員会
亀山市選挙管理委員会
亀山市代表監査委員
亀山市公平委員会
亀山市農業委員会
亀山市消防長
亀山市水道事業等管理者

I 目的

亀山市（亀山市立学校を含む。）は、事業主として職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定します。

これにより少子化対策並びに男女共同参画社会に向けて、職員が子どもを産みやすく育てやすい勤務環境の整備を図り、職業生活と家庭生活の両立を支援することにより、亀山市は地域の牽引役として子育て支援を率先実行します。

II 計画期間

この計画は、平成19年4月1日から平成22年3月31日までの3年間の計画期間としています。実施時期を特に明示していない項目は平成19年度から実施します。

III 計画の推進体制

- ・計画の推進に必要な制度を充実するとともに、仕事と子育てを両立しやすい環境を整えます。
- ・次世代育成支援に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ・職員から妊娠（出産）の申し出があった場合、所属長は職員とともに喜び、積極的に子育てについて支援します。
- ・仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するため、担当アドバイザーを配置します。
- ・次世代育成支援に関するわかりやすいハンドブック等を作成し、グループウェアシステム等により情報提供します。
- ・本計画の実施状況については、亀山市安全衛生委員会において計画の効果を調査分析し、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

【職員男女別年齢構成】

H18.4.1 現在 単位：人

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	総数
男性	52	95	110	103	1	361
女性	62	78	42	61	0	243
計	114	173	152	164	1	604

IV 具体的な取組内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 出産費用の給付等の共済制度について、グループウェアシステム等により情報提供し、当該制度の活用促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図ります。
- ② 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度についてグループウェアシステム等により情報提供し、特別休暇の取得の促進を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人と調整したうえで、時間外勤務命令に配慮します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に 5 日間の休暇を取得できる制度の充実を検討します。
(現行 3 日、目標達成年度：平成 21 年度)
- ② 子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートできるよう、配偶者の出産時における特別休暇及び年次有給休暇の取得を促進します。
- ③ 周囲の職員が子どもの生れる職員をサポートすることにより、出生時の休暇を取得しやすい職場環境をつくります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業や部分休業に関する制度について、グループウェアシステム等により情報提供します。
特に男性職員に対して、配偶者の考えや働き方にも配慮して、自分も子育ての主体であるという認識を持ち、積極的に育児休業・部分休業の取得を促進します。
- ② 育児休業の取得手続や共済制度の経済的な支援等について情報提供を行います。
- ③ 育児休業中の職員に対して、様々な情報提供を行います。
- ④ 復帰時において、円滑な職場復帰を果たすために必要な職場研修を行います。
- ⑤ 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、適切な代替要員の確保を図るなどフレキシブルな業務体制に努めることにより、育児休業の取

得の促進を図ります。

- ⑥保育所等への送迎等を行う職員に対して、変型労働制による勤務時間の割り振りや通勤方法等について配慮します。

【平成 17 年度職員出産件数】

	出産件数	該当職員数
職員本人（女性）	4 件	4 人
夫婦ともに市職員	2 件	4 人
職員の配偶者（男性）	1 4 件	1 4 人
計	2 0 件	2 2 人

【上記出産に係る育児休業の取得状況】

期 間	男 性	女 性
6 月以下	0 人	1 人
6 月超え 1 年以下	0 人	2 人
1 年超え 1 年 6 月以下	0 人	1 人
1 年 6 月超え 2 年以下	0 人	0 人
2 年超え 2 年 6 月以下	0 人	0 人
2 年 6 月超え 3 年以下	0 人	2 人
計	0 人	6 人

このような取組みにより、育児休業の取得について

男性は第 1 号の取得者を

女性は 1 0 0 % の取得率とします。（目標達成年度：平成 2 1 年度）

※ 平成 1 7 年度実績 男性 0 % 女性 1 0 0 %

(4) 保育所、子育て支援センター、ファミリーサポートセンター等の活用

- ・保育施設やファミリーサポートセンター等に関する情報を収集し、適切なアドバイスを努めます。

(5) 勤務時間に対する配慮

- ①勤務時間の弾力化制度の一層の活用を呼びかけ、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- ②小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度に基づく運用を図ります。
- ②職員の健康管理面からの時間外勤務の縮減対策に加えて、次世代育成支援の面からも時間外勤務等の縮減を呼びかけます。
- ③毎週水曜日と金曜日の「ノー残業デー」の一層の徹底を促すことにより、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- ④相互応援体制整備や、業務の仕方を工夫すること等により、常に事務の効率的な遂行を心がけます。
- ⑤行政改革を推進していくなかで、業務の整理や効率化を図ります。

このような取組みにより、年間時間外勤務時間数を
平成18年度実績の5%を縮減します。(目標達成年度：平成21年度)
※ 平成17年度実績 55,295時間

(6) 休暇の取得の促進

- ①各所属において年次有給休暇の取得計画を作成すること等により、年次休暇の計画的な取得に努めます。
- ②子どもの看護休暇等の特別休暇制度について、グループウェアシステム等を利用して全職員に周知徹底を図ることにより、当該特別休暇の取得促進を図ります。

このような取組みにより、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を
8日にします。(目標達成年度：平成21年度)
※ 平成17年度実績 男性6.0日 女性6.5日

(7) 職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ・さまざまな機会を利用して、職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

(8) 人事上の配慮

- ・子育て期の職員については、自己申告書等による本人の希望を踏まえつつ、その状況に応じた人事上の配慮に努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 施設整備

- ・市庁舎をはじめ庁外施設について、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう環境整備に努めます。

(2) 地域貢献活動

- ①PTA、子ども会等、子どもの健全育成に関する地域活動等に職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ②交通事故、性犯罪、その他多様化する危機等から子どもを守り、安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に職員の積極的な参加を呼びかけます。