

安芸高田市特定事業主行動計画

(後 期 計 画)

～ 地域で子育て支援あう ～
子ども 輝くまち あきたかた



平成 22 年 5 月



安芸高田市

目 次

はじめに	1
次世代育成支援対策推進法(抜粋)	2
1 計画の対象者	3
2 計画の期間	3
3 計画の公表	3
4 計画の推進体制	3
5 計画推進の基本的な視点	3
6 具体的な行動内容	
行動計画1 子育てに関する休暇制度の周知と取得促進	4～5
(1)休暇制度の周知徹底	
(2)取得しやすい環境づくり	
(3)特別休暇等の取得促進	
行動計画2 育児休業の取得促進と取得しやすい職場環境づくり	6～7
(1)育児休暇制度の周知	
(2)育児休暇取得者への円滑な職場復帰の支援	
(3)男性職員の育児休業の取得促進	
(4)育児休業に伴う代替職員の確保	
(5)職場及び職員の意識改革	
行動計画3 超過勤務の縮減	8～9
(1)妊娠中、子育て中の職員に対する配慮	
(2)子育てのための定時退庁日の設定	
(3)一斉定時退庁日の実施	
(4)超過勤務の縮減	
(5)勤務時間帯の変更	
行動計画4 年次有給休暇日数の取得促進	10～11
(1)計画的な年次有給休暇取得の呼びかけ	
(2)年次有給休暇取得状況の把握	
(3)子育てのための年次有給休暇取得	
(4)子育てや家族とのふれあいを目的とした休暇の取得促進	
行動計画5 子育てを支援する環境整備	12～13
(1)子育てを応援する有給休暇の取得促進	
(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加促進	
(3)子育てバリアフリーの検討	
安芸高田市特定事業主行動目標	14～15
おわりに	16

はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が成立しました。この法律は、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成され、子育てしやすい雇用環境の整備に取り組むためにつくられたものです。

このような中、安芸高田市では、子育て支援の取り組みを推進する事業主として、職員が家庭や子育てに夢を持ち、次代の社会を担う子どもを安心して産み、育てることができるような環境をつくるため、次世代育成支援対策推進法に定められた行動計画指針に基づき、職員アンケートの結果を踏まえ、安芸高田市特定事業主行動計画を平成17年度に策定しました。

その後、平成21年6月24日に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」（平成21年法律第65号）が成立し、7月1日に公布され、政令で定める平成22年6月30日から施行されることと合わせ、本市においても条例の一部改正により、労働者が就業しつつ子の養育又は家族の介護を行うための環境を整備し、その雇用の継続を図ることを予定するなど法令の整備も図られてまいりました。

このたび、安芸高田市次世代育成支援行動計画（後期計画）が策定されたことに合わせ、安芸高田市特定事業主行動計画の見直しを行い平成27年3月31日までの5年間を計画期間とする後期計画を策定いたしました。

この計画は、平成17年度に策定した安芸高田市特定事業主行動計画を基本として、行動目標の見直しを行ったものです。

今後、男性、女性、子どものいる人、いない人の別に関わらず、職員一人ひとりが次世代育成支援対策推進法の理念を理解し、この行動計画へ参画することが不可欠となります。

この計画を通じた取り組みが次世代を託す子どもたちの明るい未来と職場環境の改善に繋がることを切に願います。

平成22年5月

安 芸 高 田 市

安 芸 高 田 市 長
安 芸 高 田 市 議 会 議 長
安 芸 高 田 市 教 育 委 員 会
安 芸 高 田 市 選 挙 管 理 委 員 会
安 芸 高 田 市 代 表 監 査 委 員
安 芸 高 田 市 農 業 委 員 会
安 芸 高 田 市 消 防 長
安 芸 高 田 市 水 道 事 業 管 理 者

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）抜粋

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

（略）

第 2 節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

（市町村行動計画）

第 8 条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健全な成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定するものとする。

2 市町村行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

（2）実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、都道府県に提出しなければならない。

6 市町村は、毎年少なくとも一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

7 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

（略）

第 4 節 特定事業主行動計画

第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）計画期間

（2）次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

（3）実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

（略）

附 則

（略）

（この法律の失効）

第 2 条 この法律は、平成 27 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

1 計画の対象職員

この計画は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局（県費負担教職員を含む）、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、消防本部・消防署、公営企業の常勤の職員を対象とします。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成 17 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限法ですが、この計画は平成 21 年度までの 5 年間を実施期間とした計画を見直し、平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間の期間とした後期計画といたします。

3 計画の公表

この計画は、安芸高田市のホームページで公表します。

4 計画の推進体制

この計画を策定、推進していくため、幹部会議等において、円滑な実施、推進及び達成状況の点検等を行うこととしています。

5 計画推進の基本的な視点

この計画では次の 4 つの基本的な視点を掲げ、これに基づいて推進していくものとします。

1. 仕事と子育ての両立の推進 → [行動計画 1](#)
2. 両性による子育ての推進 → [行動計画 2](#)
3. 職場における取り組み → [行動計画 3](#)
→ [行動計画 4](#)
4. 地域を含んだ取り組み → [行動計画 5](#)

6 具体的な行動内容

行動計画1 子育てに関する休暇制度の周知と取得促進

行動計画1 子育てに関する休暇制度の周知と取得促進

子育てに関する休暇制度を職員に周知することで、休暇制度に対する理解を深め、円滑な取得促進・取得しやすい環境づくりを推進します。

【課題】

① 休暇制度の認識不足

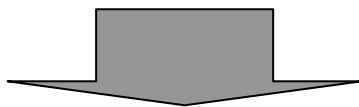
- 休暇制度があるのに、利用していない。
- 休暇制度の理解が得られていない。
- 自分が子育てに関わらなければ、制度の内容はよくわからない。

② 取得しにくい環境

- 子の看護のための休暇が取得しにくい。
- 職場復帰時において、子どもの養育者に対する配慮が少ない。

③ 休暇の取得促進

- 子看休暇の取得促進。
- 特別休暇（とりわけ女性にかかるもの）の取得しやすい雰囲気づくり。
- 男性の育児休業取得促進。



3つのキーワード

制度の周知

環境づくり

取得促進

キーワードに応じた課題の解消

【制度の周知】

(1) 休暇制度の周知徹底

- 妊娠、出産、育児等にかかる休暇や出産費用の給付等の経済的支援の内容について、周知徹底を図ります。

(平成 17 年度から総務課において実施)

【環境づくり】

(2) 取得しやすい環境づくり

- 所属長をはじめ、課内職員は、休暇制度の趣旨と内容を理解し、安心して、気兼ねなく休暇が取得できるよう、職場の環境づくりを推進していきます。

(平成 17 年度から各職場において実施)

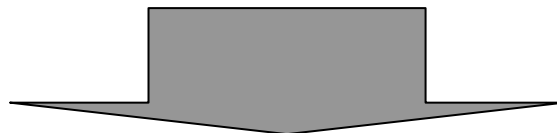
【取得促進】

(3) 特別休暇等の取得促進

- 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について、周知を図ります。
- 配偶者出産時における父親の特別休暇2日間と育児参加休暇3日間の5日間程度の取得促進を図ります。
- 子の看護のための休暇の取得促進を図ります。
- 子の看護のための対象人数に応じた取得できる日数の拡大と時間単位の取得など、現行制度の内容の充実を行います。

(平成 17 年度から各職場及び総務課において実施、平成 22 年度から制度拡大)

※「育児参加休暇」とは、男性職員が妻の産前産後の期間中、当該出産にかかる子、又は小学校就学前の子の養育をするために取得することができる特別休暇のこと。休暇の期間は5日を超えない範囲内。



■ 数値目標

項目
男性職員の配偶者出産時における特別休暇の取得日数（2日）を100%とする。
男性職員の育児参加休暇の取得日数を3日とする。

行動計画2 育児休業の取得促進と取得しやすい職場環境づくり

行動計画2 育児休業の取得促進と取得しやすい職場環境づくり

子育ては、男女が協働して行うものであり、男性職員の育児休業取得促進に取り組むなど、育児休業の取得を望む全ての職員が安心して取得できる環境づくりを行います。

【課題】

①固定観念

- 育児休業制度は女性が利用するものといった固定的な認識。
- 利用者の多くは女性。

②障害事項

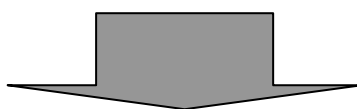
- 休業中における経済的な支援等の情報不足。
- 休業中における代替職員の確保がなされていない。

③職場復帰の不安

- 育児休業取得期間における、職場復帰後に対する不安。
- 職場の情報がない。

④意識改革

- 男性を含めた、育児休業制度を利用しやすい職場環境づくり。
- 業務遂行体制の見直し。



5つのキーワード



キーワードに応じた課題の解消

【制度の周知】

(1) 育児休業制度等の周知

- 育児休業制度の周知を図り、産休から育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
 - 職員の希望に応じ、個別に育児休業等の制度、手続について説明を行います。
 - 国の動向を見極めながら、経済的な支援策の検討を行います。
- (平成 17 年度から総務課で実施)

【復帰支援】

(2) 育児休暇取得者への円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に対し、職場で必要な情報提供を行います。
 - 復職する職員に対し、必要に応じて研修等を実施します。
 - 復職する際には、現職復帰を原則とします。
- (平成 17 年度から各職場で実施)

【取得促進】

(3) 男性職員の育児休業の取得促進

- 男性職員に対し、育児参加のための育児休業等の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
- (平成 17 年度から各職場で実施)

【環境づくり】

(4) 育児休業に伴う代替職員の確保

- 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、臨時職員の確保など、適切な代替要員の確保を図ります。
- (平成 17 年度から各職場及び総務課で実施)

【意識改革】

(5) 職場及び職員の意識改革

- 幹部会議や経営管理会議の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。
 - 所属長をはじめ、課内職員は、安心して育児休業等が取得しやすいよう、業務分担の見直しを検討していきます。
- (平成 17 年度から各職場及び総務課で実施)

■ 数値目標

項目
男性職員の育児休業取得者数を毎年 1 人以上とする。
職員（女性職員）の育児休業取得率（1 歳に達する日まで）を 100%とする。
職員の育児休業取得率（1 歳を超え 3 歳に達する日まで）を 50%とする。

行動計画3 超過勤務の縮減

行動計画3 超過勤務の縮減

職員の健康の維持増進や豊かなゆとりのある生活を実現していくためには、超過勤務の縮減は重要な課題であります。そのため、超過勤務は、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるということに鑑み、より一層の縮減に向けた取り組みを行います。

【課題】

①職場の協力体制

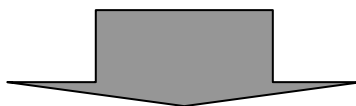
- 子育てしている職員に対する業務量の軽減
- 課又は係内の協力体制の確立

②時間外勤務の適正管理

- 慢性的な超過勤務体制の払拭
- 超過勤務縮減に向けた組織としての取り組み

③勤務形態の見直し

- 超過勤務しなくてすむ仕組みづくり
- 人事ヒヤリングの実施に向けた取り組み



4つのキーワード

環境づくり

定時退庁

意識改革

新たな発想

キーワードに応じた課題の解消

【環境づくり】

(1) 妊娠中、子育て中の職員に対する配慮

- 妊娠中、子育て中（概ね小学校低学年まで）の職員については、超過勤務を必要最低限とするなど、職場で配慮していきます。
- （平成 17 年度から各職場及び総務課で実施）

(2) 子育てのための定時退庁日の設定

- 毎月 19 日を「育児の日」とし、遅くとも19時には帰宅し、育児をするよう呼びかけます。
- （平成 17 年度から各職場及び総務課で実施）

【定時退庁】

(3) 一斉定時退庁日等の実施

- 毎週水曜日を全職員が一斉に定時退庁する日とします。定時退庁日以外においても業務に支障がない限り、定時退庁に努めていきます。
 - 月2回程度、所属長による巡視指導を行い、定時退庁、早期退庁の実施を図ります。
- （平成 17 年度から各職場及び総務課で実施）

【意識改革】

(4) 超過勤務の縮減

- 時間外勤務の適正管理・縮減に向けた改善方策に基づいて、時間外勤務の縮減に取り組みます。
- （平成 17 年度から各職場及び総務課で実施）

【新たな発想】

(5) 勤務時間帯の変更

- 夜間会議がある場合の職員の勤務時間帯の変更を検討します。
- （平成 20 年度から試行を実施、平成 22 年度から本格導入）

■数値目標

項 目

定時退庁日の実施率を 80%以上とする。

行動計画4 年次有給休暇日数の取得促進

行動計画4 年次有給休暇日数の取得促進

健康の保持・増進やゆとりある生活を実現していくためには、年次有給休暇の取得は必要です。とりわけ、子育て中の職員にとっては、突発的なことにより、年次有給休暇を連続的に取得することがよくあります。誰もが気兼ねすることなく、子育てを支援する観点や自分自身の健康管理の観点からも休暇の取得ができる環境づくりを行います。

【課題】

①周知徹底

- 年次有給休暇の制度内容の情報提供
- 休暇制度の運用内容の周知

②計画的な取得

- 職員がどれくらいの有給休暇を取得しているのか
- 休日にも出勤

③取得促進

- 学校行事や地域行事等のための休暇取得
- 取得しやすい雰囲気づくり



3つのキーワード

周知

状況把握

取得促進

キーワードに応じた課題の解消

【周知】

(1) 計画的な年次有給休暇取得の呼びかけ

➢ 連続休暇の取得や夏季における連続取得を奨励していきます。

(平成 17 年度から各職場及び総務課で実施)

【状況把握】

(2) 年次有給休暇取得状況の把握

➢ 職員の年次有給休暇取得の状況把握を行い、年間を通じて計画的な取得ができるよう指導していきます。

(平成 17 年度から各職場及び総務課で実施)

【所得促進】

(3) 子育てのための年次有給休暇取得

➢ 毎月 19 日又はその前後を含めて、月に 1 回程度は子育てのための有給休暇を取得するよう呼びかけていきます。

(平成 17 年度から各職場及び総務課で実施)

(4) 子育てや家族のふれあいを目的とした休暇の取得促進

➢ 年次有給休暇の計画的取得と特別休暇・年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得を促進します。

➢ 家族とのふれあい促進や職員個人の記念日（結婚記念日、誕生日など）など、職員が個々にメモリアルデーを設定し、その休暇の取得を促進します。

(平成 18 年度から各職場及び総務課で実施)



■ 数値目標

項目
年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数を 12 日とする。

行動計画5 子育てを支援する環境整備

行動計画5 子育てを支援する環境整備

核家族化や女性の社会進出による共働きにより、子どもを保育所等に預ける家庭が増え続け、子育てを側面から支援する環境整備が求められています。安芸高田市の将来を担う子どもたちが、安心して養育される環境づくりを推進していくこととします。

【課題】

①制度の充実化

- 子育てを支援する有給休暇制度の拡充検討

②取得促進

- 子どもの日（入学式、懇談会など）に関わる日における年次有給休暇取得促進

③バリアフリー

- 妊娠中の女性や子どもを連れた人が利用しやすいフロアの検討



3つのキーワード

制度充実

取得促進

施設改善

キーワードに応じた課題の解消

【制度充実】

(1) 子育てを応援する有給休暇の取得促進

- 夏季における子どもや子育ての積極的な関わりを促すため、休暇取得を職場で支援します。また、他市の動向をみながら取得日数の拡大を検討します。
- 学校・保育所等行事への積極的な参加を促すため、学校等行事における休暇取得を職場で支援します。

(平成 18 年度から総務課で実施)

【取得促進】

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加促進

- 地方公共団体が主催、又は後援する青少年の健全育成に繋がるスポーツ、文化芸術活動、伝統芸能保存等（小・中・高を対象にしたものに限定）への参加及び活動を支援する際の指導者に対する休暇取得を職場で支援します。

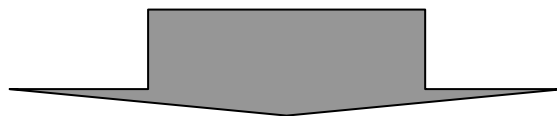
(平成 18 年度から各職場及び総務課で実施)

【施設改善】

(3) 子育てバリアフリー化

- 庁舎等における子育てバリアフリー（ベビーシートやベビーベッドの設置等）の検討を行います。

(平成 19 年度から子育て支援課に設置)



■ 数値目標

項目
夏季休暇・夏季厚生休暇の一人当たりの取得日数（合計 5 日）を 100%とする。

安芸高田市特定事業主行動目標

行動計画1

子育てに関する休暇制度の周知と取得促進

休暇制度の周知徹底
(総務課)

取得しやすい環境づく
(各課)

特別休暇等の取得促進
(各課・総務課)

数値目標1

○男性職員の配偶者出産時における特別休暇の取得日数を100%とする。

数値目標2

○男性職員の育児参加休暇の取得日数を3日とする。

行動計画2

育児休業の取得促進と取得しやすい職場環境づくり

育児休業制度の周知
(総務課)

取得者への職場復帰支援
(各課・総務課)

男性職員の育休取得
(各課)

代替職員の確保
(各課・総務課)

職場・職員の意識改革
(各課・総務課)

数値目標3

○男性職員の育児休業取得者数を毎年1人以上とする。

数値目標4

○職員(女性)の育児休業取得率を100%とする。(1歳に達する日まで)

○職員の育児休業取得率を50%とする。(1歳を超え3歳に達する日まで)

行動計画3

超過勤務の縮減

妊婦・子育て職員への配慮
(各課・総務課)

子育て日の設定
(各課・総務課)

定時退庁日の設定
(各課)

超過勤務の縮減
(各課・総務課)

勤務時間の見直し
(各課・総務課)

数値目標5

○定時退庁日の実施率を80%以上とする。

行動計画4

年次有給休暇日数の取得促進

有給休暇取得の呼びかけ
(各課・総務課)

有給休暇取得状況の把握
(各課・総務課)

子育ての有給休暇取得
(各課・総務課)

家族のふれあい休暇の取得
(各課・総務課)

数値目標6

○年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数を12日とする。

行動計画5

子育てを支援する環境整備

有給休暇制度の促進
(各課・総務課)

地域貢献活動への参加
(各課・総務課)

子育てのバリアフリー化
(各課・総務課)

数値目標7

○夏季休暇・夏季厚生休暇の一人当たりの取得日数(合計5日)を100%とする。

おわりに

この計画を実施していくためには、職員一人ひとりが目標をもって具体的に行動していくことが重要です。とりわけ、職員が「みんなで支えあい、助け合う子育て」ということを理解し、子育てに関わる職員だけでなく、すべての職員にとって働きやすい職場環境を作っていくことが重要であります。そのためには、当然ながら自らのこととして実行に当たっていくことが大切です。

また、職員としてだけでなく、父親・母親として、職場の上司・同僚として、地域の一員としてなど、それぞれの立場で子どもや子育てについて考えていくことも重要です。

そして、この行動計画を実施していくことを通じて、固定的な性別役割分担意識の払拭により、家庭や職場において男女共同参画の取り組みが推進され、お互いを認め合い、個々の能力や個性が十分に発揮できることを期待します。

さらに、子育て支援に関する認識を深めることにより、安芸高田市の次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待します。



〒731-0592

広島県安芸高田市吉田町吉田 791

安芸高田市総務企画部総務課

電話 0826-42-5611（総務課ダイヤルイン）

ファックス 0826-4376

メールアドレス sohmu@city.akitakata.lg.jp