

戸田市特定事業主
行動計画
【後期計画】

平成 2 2 年 3 月
(平成 2 7 年 3 月追記)
戸 田 市

目 次

第 1 章 総論

1 計画策定の背景と目的	2
2 計画期間	2
3 計画の対象	3
4 前期計画の成果と課題	3
5 計画の推進体制	3
(1) 職員に対する研修・情報提供、各種新制度導入への環境整備等	
(2) 職員からの相談対応	
(3) 所属長による職場環境の整備	
(4) 計画の推進、見直し等	

第 2 章 具体的な取組内容

1 職員の勤務環境	4
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	
(4) 超過勤務の縮減	
(5) 休暇の取得の促進	
(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	
(7) 地域貢献活動の促進	
(8) 在宅勤務、テレワーク勤務制度導入へ向けた環境整備	

戸田市特定事業主行動計画後期計画

平成22年3月31日

(平成27年3月追記)

市長・消防長・教育委員会・市議会議長
選挙管理委員会・代表監査委員・公平委員会
固定資産評価審査委員会

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図ること（以下「次世代育成支援」という。）が必要である。

そのため、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)が制定され、同法第19条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定し公表することが義務付けられた。

これを受けて、本市においても平成17年3月に「戸田市特定事業主行動計画」を策定し、戸田市が特定事業主としての立場として、職場で働く職員が、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)を図ることができるよう取組を進めてきたところである。

その後の社会情勢の変化や、新たな制度創設を鑑み、より一層の次世代育成支援を推進すべく、計画の見直しを行い、今後を見据えた後期の「戸田市特定事業主行動計画」を策定することで、仕事と生活が調和できる職場環境の整備を進めるとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により市民サービスのより一層の向上にも資することとなるものと期待するものである。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成26年度末までの10年間の時限立法であることから、本市では、平成17年度から平成21年度までの5年間で「前期計画」として、平成22年度から平成26年度までの5年間で「後期計画」として策定した。

次世代育成支援対策推進法が、法改正により10年間の期間延長となったことから、特定事業主行動計画「後期計画」について、目標期間を平成36年度まで延長したうえで、必要に応じて見直しを図っていく。

3 計画の対象

前期計画と同様、本計画では、本市職員及び県費負担教職員を対象としている。そのため、本庁、消防、市民医療センター、学校など、勤務形態、職場環境、取扱業務に各々違いはあるが、各任命権者（県費負担教職員に対しては服務監督権者）（以下、「任命権者等」という。）及び所属長は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

なお、次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠であることから、この計画をより実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりがこの計画の趣旨をよく理解し、率先して推進しなければならない。

4 前期計画の成果と課題

前期計画において、仕事と生活の調和が図れるように具体的な取組を定め、実施してきたところであり、「子育てガイドブック」の作成や育児休業の取得促進などを推進してきた。しかしながら、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための働き方や、育児休業を取得しやすい環境整備が求められているところであり、今後に向けて解決すべき課題も残されていることから、これまでの取組を引き続き推進しつつ、新たな取組を加えていく必要がある。

5 計画の推進体制

本計画の推進にあたっては、前期計画に引き続き、以下の4点の体制により整備をする。

（1）職員に対する研修・情報提供、各種新制度導入への環境整備等

管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供、各種新制度導入への環境整備等を実施する。

（2）職員からの相談対応

仕事と生活の調和等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。

（3）所属長による職場環境の整備

所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し本計画の推進に努める。

（4）計画の推進、見直し等

本計画の実施状況については、職員のニーズ、社会情勢の変化、新制度導入を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

第2章 具体的な取組内容

本計画では、仕事と生活の調和を支援する職場環境づくりを目指すため、次にあげる具体的な取組内容の推進を目標とする。

なお、妊娠中及び子育て中の職員に対し、既存の諸制度についても周知を図るものとする。

1 職員の勤務環境

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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周知を図る。

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う。

妊娠中の職員に対しては、超過勤務や深夜勤務の配慮をすることとする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図る。

出産後の父親の育児休業の取得促進について周知を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する資料を各部署に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。

子育てガイドブック等により、育児休業の取得手続等について情報提供を行う。

妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

子を養育する職員を対象とした育児参加に関する情報の提供に努める。

育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。

部長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知等の送付等を行う。

復職時におけるOJT研修等を実施する。

戸田市職員ポータルを自宅パソコンで閲覧できることの周知を行い、利用を促進する。

オ 育児休業に伴う職員等の活用

部内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

再任用職員等の活用により、育児休業者の代替職員の確保を図る。

カ 育児短時間勤務制度の活用

決められた勤務形態の中から選択して短時間勤務を可能とする育児短時間勤務制度や、部分休業の取得可能時期を小学校就学の始期までとし、制度の活用を図る。

任期付き短時間勤務職員制度を導入し、代替要員の確保を図り、取得しやすい環境を整備する。

キ 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務、育児時間を取得できることを周知し取得促進を図る。

ク 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の周知に努め、利用促進を図る。

管理職に必要なマネジメント能力等の育成のための研修等のキャリア形成支援。

ケ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

(4) 超過勤務の縮減

ア 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超過勤務の制限について
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超過勤務を制限するよう努めるものとする。

イ ノー残業デーの実施

庁内放送及び戸田市職員ポータル等によるノー残業デーの注意喚起を図る。

管理職員の巡回指導によるノー残業デーの実施に努める。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化を工夫徹底に努める。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。

超過勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

人事当局は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

各部署における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。

各部署において、超過勤務縮減の取組を推進する。

オ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

部長会議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための休暇の取得促進

子どもの看護等を行なうときに、子どもの看護のための特別休暇や、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。

(7) 地域貢献活動の促進

地域の子ども、子育てにかかる地域活動への参加を促進する。

(8) 在宅勤務、テレワーク勤務制度導入へ向けた環境整備

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（IT）を活用した、場所にとらわれない働き方）等の導入について環境整備を進める。