

秋田市特定事業主行動計画（前期分）

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連 条例、方針等
秋田市特定事業主行動計画 I 総論 1 目 的 ○ 職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代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、公表することとする。 2 計画期間 ○ 平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間 3 計画の推進体制 ○ 特定事業主行動計画の策定および実施にあたり、職員のニーズを反映し、特定事業主である機関をあげて具体的かつ実効性のある行動計画策定に取り組み、着実に行動計画を実施するため、特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置する。	次世代育成支援対策推進法 第19条に基づく行動計画 ＊本行動計画策定における基本的視点 ① 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点 ② 職場全体で取り組むという視点 ③ 職場の実績を踏まえた取組の推進という視点 ④ 取組の効果という視点 計画期間は、平成17年度から平成26年度の10年間のうち、5年間で1期とし、3年ごとに見直す 委員会設置要綱第1条より

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連条例、方針等
II 具体的な内容 主に育児をしている職員を対象とする取組 1 職員の勤務環境に関するもの (1) 妊娠中及び出産時における配慮 ① 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等の制度について周知を図る。 ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。 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うほか、時間外勤務についても、十分配慮する。 (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進 ① 職員の妻の出産時における出産補助休暇について周知を図るとともに、年次有給休暇の取得促進を図る。 ② 職員の妻の妊娠中および出産後における出産時養育休暇の周知・取得促進により男性職員の育児参加を促す。	秋田市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「勤務時間規則」という。） 勤務時間規則第14条 特別休暇： 出産休暇、定期検診、つわり、通勤緩和 配慮する内容の例 ・ 職員の体調を考慮し、業務量を見直しする。 ・ 出産休暇取得に向けて、引継を計画的に行う。 特別休暇：出産補助休暇 出産時養育休暇

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連 条例、方針等
(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ならびに育児休業等に関する情報提供 ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・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具体的な取得例などを示しながら、その取得促進に努める。 ② ノーツ等に育児休業Q&A等を設け、育児休業の取得手続や経済的な問題など総合的な情報提供を行い、制度の内容が容易に理解できるようにする。 ③ 職員が、個別に育児休業等の制度・手続について説明を受けることができる窓口を設置する。 イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成 ① 育児休業の取得の申出があった場合、育児休業中の当該課所室における業務分担の見直しを行う。 ② 育児休業を取得した職員の代替のために、必要に応じて臨時的任用制度の活用や、部局内における人員配置（異動及び兼務）の弾力的運用、任期付き職員の活用について検討する。 ③ 育児休業等の制度の趣旨を徹底し、また、職場環境づくりの取組事例を紹介するなど、職場の意識改革と具体的取組を促す。	育児休業法第2条、第9条 情報提供の内容 ・ 育児期間中の収入支出について、職員のモデルケース等を用いた総合情報提供 ・ 育児休業経験者の体験談 ・ 育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組事例など ・ 担当制度の有効活用による見直し ・ 庁内分権制度と関連 ・ 幹部会、庁内広報、データベース等を活用し実施する。

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連条例、方針等
ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 ① 育児休業期間中に必要に応じて職場の情報を提供するなど、復職への不安を緩和するよう努める。 ② 育児休業からの復職にあたり、職員と面談するなどによりプライバシーに配慮しながら職員の子育ての状況を把握し、必要に応じ一定の期間、業務分担等において配慮し、無理なく業務を遂行できるように支援する。 エ その他 ① 育児中の職員が、保育園送迎等を行う必要があることを考慮し、勤務割り当てや時間外勤務など必要に応じて配慮する。 ② 小学校就学前の子がいる職員に対して、育児短時間勤務制度の活用を促進し、育児と仕事の両立が可能となるよう必要な支援を行う。 ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、 男性 10% 女性 93% とする。 (目標達成年度；平成22年度)	勤務時間規則第14条 育児時間、定期検診休暇 配慮の具体例 ・ 育児休業中の情報提供 ・ 職場復帰時の業務量や職責分担への配慮、業務引継スケジュールの明確化。 ・ 勤務内容や勤務体制により、画一的な対応は困難ではあるが、職員の育児に対して、職員の理解を得たうえでの対応が必要である。 ・ 男性の育児休業等取得率 $\text{育児休業等取得者数} \div \text{子の扶養届認定申請書届出数} \times 100$ ・ 男性の育児休業取得率の目標は、国の取り組み方針の目標値を適用する。 ・ 女性の育児休業取得率 $\text{育児休業等取得者数} \div \text{出産休暇届出数} \times 100$ ・ 女性の育児休業取得率の目標は、過去5年間の実績の平均とする。

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連 条例、方針等
(4) 庁内託児施設の設置等 ○ 庁内託児施設について、職員の意向を踏まえて具体的な条件や課題を整理しながら、設置の可能性について研究する。 育児をしていない職員をも含めて対象とする取組 (5) 時間外勤務の縮減 ア 時間外勤務の縮減のための意識啓発等 ① 人事当局は、各部局・課所室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の多い職員の状況を把握して管理職に報告し、注意を喚起する。課所室においては、時間外勤務の時間数や従事内容を検証し、問題意識を共有することにより、時間外縮減のために具体的な取り組みを行う。 ② 時間外勤務が特に多い場合、当該課所室における業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて課所室内の担当職員数の見直しを行う。また、部局内における人員配置の弾力的運用を検討する。 イ 一斉定時退庁日等の実施 ○ ノー残業デーにおける余暇活動を家族や地域の絆づくりや職員の心身のリフレッシュのために有効活用するよう周知するとともに、定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。	人事当局 市長部局：人事課 議会：総務課 教育委員会：総務課 消防：総務課 上下水道局：総務課 各行政委員会：事務局 ・各職員が常に自らの時間外勤務時間状況を把握 ・担当制の活用 ・庁内分権制度と関連

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連 条例、方針等
ウ 事務の簡素合理化の推進 ① 新たな行事や業務等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、併せて、既存の行事や業務等との関係を整理し、代替できるものは廃止するなど、適正な業務分担を考慮する。 ② 定型業務のマニュアル化やパソコンの活用による事務の簡素合理化を一層推進するとともに事務処理の効率について、定期的に確認および検討する。 エ 小学校就学始期に達するまでの子のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度等の周知 ○ 小学校就学始期に達するまでの子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ついて、周知を図る。同時に、業務分担等について、個々の状況に応じた配慮をするとともに、小学校就学中の子のいる職員についても、同様の配慮をする。 ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間を150時間とし、その達成に努める。	・ 不断に見直しを推進していく姿勢を明確にする。 勤務時間条例第8条の2 ・ 子育て中の職員の業務を一律に制限するものではなく、業務内容や個々の要望を含めた柔軟な対応が望まれる。

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連条例、方針等
(6) 年次有給休暇の取得の促進 ア 年次有給休暇の取得の促進 ① 管理職は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。 ② 各部所の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。 ③ 職員が安心して年次有給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。 ④ 年次有給休暇の効率的取得を促すとともに、特別休暇と組み合わせた連続休暇の取得を促進する。 ⑤ 健全な子育て環境づくりを支援する観点から、年次有給休暇等を活用しながら地域活動への積極的な参加を促す。 ◎ 以上のような取組を通じて、職員１人当たりの年次有給休暇の取得を対前年比で、１０％増加させる。	勤務時間条例第１２条 ・業務計画策定においては、ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛等休暇が取得しやすいように配慮する。 ・適正な人員配置と業務分担。 (推進する年次有給休暇取得の例) ・授業参観日における年次有給休暇 ・祝日や休日と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇 ・月・金と休日を組み合わせた連続した年次有給休暇 ・国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇 ・職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇 ・各職員が常に自らの年次有給休暇取得状況を把握 ・育児のために計画的取得が困難な職員の緊急時の取得に配慮する。

特定事業主行動計画	関連法令および秋田市関連 条例、方針等
イ 子の看護休暇の取得の促進 ○ 子の看護休暇の取得事由を拡大し、一層の取得促進を図るとともに、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る。 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項 対象を職員に限定しない、職場環境の整備以外の取組 (1) 子育てバリアフリー ① 庁舎において、来庁者が乳幼児と一緒に利用することができるトイレやベビーベッドの設置状況について確認し、必要に応じて整備について検討を行う。 ② 来庁者の実情を勘案して、授乳室の整備について検討を行う。	勤務時間規則第14条 子の看護休暇