

小美玉市特定事業主行動計画

小美玉市特定事業主行動計画

～社会みんなで支え合う出産・育児へ～

I 総論

1 目的

国が策定した行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえて、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、公表します。

2 計画期間

平成20年4月1日から平成23年3月31日までの3年間とします。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、関係部局における代表者を構成員とした(仮称)行動計画推進委員会を設置し、事務局を総務部総務課に置きます。

この計画の実施状況については、年度ごとに、(仮称)行動計画推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを行います。

Ⅱ 具体的な内容

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. 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徹底を図ります。
2. 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
3. 妊娠がわかっただけ速やかに所属長に申し出をし、所属長は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。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

1. 子どもの出生時における父親の特別休暇(育児参加のための特別休暇5日間、配偶者出産休暇2日間)及び年次休暇の制度について周知徹底を図ります。
2. 子どもの出生時における父親の休暇の取得状況を把握し、取得の推進を図ります。

このような取組みにより、子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率を平成22年度末までに 90%以上とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

1. 育児休業及び部分休業制度の周知

ア 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取得促進について周知徹底を図ります。

イ 育児休業 Q&A を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援策について情報提供を行います。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

エ 研修等において、育児休業制度等の説明を行います。

2. 育児休業等体験談に関する情報提供

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り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。

3. 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア 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い、併せて代替要員としての臨時的任用職員の活用を図ります。

イ 部長会議等の場において、担当部署から随時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います。

4. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中に必要な情報提供を行います。

イ 希望する職員に復職時における OJT 研修等を実施します。

5. その他

ア 育児を行う職員の早出遅出勤務の制度・手続きについて周知徹底を図ります。

イ 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ります。

このような取組を通じて、育児休業等の取得率を平成22年度末までに100%とし、うち男性職員の取得者を3名以上とします。

(4) 保育施設の情報提供等

1. 職員が居住する周辺の保育施設の情報を収集し、情報提供を行います。
2. 庁内託児施設について、職員ニーズを調査し設置の必要性を検討します。

(5) 時間外勤務の縮減

1. 深夜勤務及び時間外勤務制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものあ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徹底を図ります。

2. 事務の簡素合理化の推進

ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、併せて既存の行事との関係を整理し、廃止できるものは廃止します。

イ 会議・打合せについて、極力電子メール、電子掲示板を活用するなど、事務簡素化に努めます。

ウ 部局・課室ごとに事務の簡素化や合理化を進め、職員の適正配置に努めます。

3. 時間外勤務の縮減のための意識啓発

ア 部局・課室ごとの時間外勤務の状況を、総務課で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

イ 総務課は、時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務管理に関する認識を徹底します。

ウ 職員の時間外勤務縮減の意識向上のために、具体的方策の実施例を作成し配布します。

このような取組を通じて、管理職・技能労務職員を除く職員の年間平均時間外勤務時間数を、平成22年度末までに65時間以内とするよう努めます。

(6) 休暇の取得の促進

1. 年次休暇の取得の促進

ア 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います。

イ 管理職員に対し、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ます。

ウ 総務課で取得状況を確認し、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、注意喚起を行います。

2. 連続休暇等の取得の促進

ア 子どもの予防接種実施日や授業参観における年次休暇の取得促進を図ります。

イ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ ゴールデン・ウィークやお盆における公式会議を自粛します。

このような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得について、平成18年実績の11日を平成22年は 15日 と 36%増加させます。

3. 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(7) 職場優先の環境や性別役割分担意識の是正

1. 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
2. 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

1. 来庁舎の多い庁舎等において、その実情を考慮しながらベビーベッドや授乳室の設置等の拡大を図ります。
2. 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

1. 子どもの体験活動の支援

子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

2. 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

3. 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動へ職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

1. 子どもの職場体験や授業の課題による市役所への訪問には積極的に協力します。
2. 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

(4) 学習機会の提供による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集を提供するほか、家庭教育に関する講座・講演会の実施や情報の提供を行います。

Ⅲ おわりに

この特定事業主行動計画を実施することによって、職員がみんなで支えあう育児の重要性を再認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちを健やかに産み育てられる環境が醸成されることを強く期待します。