

御前崎市特定事業主行動計画

(後期計画)

～職員みんなで子育て応援プログラム～

平成22年4月

御前崎市
御前崎市教育委員会
御前崎市・牧之原市学校組合
東遠広域施設組合

御前崎市特定事業主行動計画

総 論

1 趣旨

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下のおそれや、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、今後の経済社会の様々な分野に深刻かつ重要な影響を及ぼすものである。

これらを踏まえて、平成15年3月に「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が閣議決定されるとともに、同年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、国や地方公共団体の機関において、職員を雇用する事業主の立場から、『特定事業主行動計画』を策定することが義務付けられた。本市職員の子どもたちの健やかな育成を図るという、一事業主としての役割を果たすため、平成17年4月から平成22年3月までを計画期間とする「御前崎市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう総合的な取り組みを推進してきた。

今後においても男女共同参画に対する意識高揚、男女がともに働きやすい環境づくり等御前崎市男女共同参画「きらり輝くしあわせづくり計画」とも整合を図りながら、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していく。

2 目的

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、一つの事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を策定することとなり、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、男性も、女性も、子どもがいる人もいない人も、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場を挙げて支援していくこととする。

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度の10年間の時限立法であり、本計画はその後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の期間とする。

なお、計画期間中においても、社会情勢の変化や職員ニーズに対応するため必要に応じて見直していく。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 行動計画の内容について、庁内LANシステム、資料の配布等により職員に周知徹底する。
- (3) 行動計画の実施状況については、年度ごと把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施及び計画の見直し等を図る。

具体的な取り組み内容

1 既存休暇制度の周知について

母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における既存の諸制度に関し、庁内イントラネットポータルを活用して周知、徹底することとし、休暇取得の奨励に努めることとする。【平成17年度より実施】

2 妊娠中の職員、3歳に満たない子のある職員における配慮について

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行い、妊娠中の職員や3歳に満たない子のある職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。【平成17年度より実施】

3 男性職員の育児休業等の取得促進について

- (1) 子育ての責任を認識し、常に育児をしている母親をサポートするため、男性職員は、積極的に育児に参加することが必要である。男性職員が育児に参加するためには、職場全体の意識改革や雰囲気づくりが必要となる。特に管理職のサポートが重要となり、対象職員に対して制度利用の奨励に努めることとする。

【平成17年度より実施】

- (2) 出産、育児に関して母親となる職員への配慮は当然必要であり、父親となる職員に対しても、子どものための休暇を取得しやすくできるよう職場全体でサポートする必要がある。特に管理職は、対象職員に対して休暇取得の奨励に努めることとする。【平成17年度より実施】

4 育児休業取得職員の円滑な職場復帰

育児休業中は職場から離れているため、孤独に感じたり、職場復帰してもついていけないのではないかと不安になったりしがちです。所属課の管理職をはじめ、職場の同僚は、休業中の職員にメール等で最近の課内の業務状況をお知らせしたり、休業中の職員が職場に育児状況を電話やメール等によりお知らせしたりと、相互に連絡を取り合うなど休業取得者の円滑な職場復帰ができるよう努めることとする。

【平成17年度より実施】

5 育児休業者の代替要員の確保

代替要員の確保については、臨時的任用職員の採用等あらゆる可能性を検討したうえで、適切に確保することとし、業務の引き継ぎ事項など管理職などに対し円滑に行い、休業を取得する職員が安心して休業に入れるように努めることとする。

【平成17年度より実施】

6 超過勤務改善対策

(1) 超過勤務を減らすためには、事務の簡素化、合理化が効果的であると考えられる。個々の職員の心がけが重要となるが、管理職も超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくりなどに努めることとし、職場全体で改善に向け取り組むこととする。

また、小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を図る。【平成17年度より実施】

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のため、毎週水曜日をノー残業デーとし、定時退庁を促す。【平成21年度より実施】

7 休暇の取得促進

子どもが健やかに生まれ、かつ育成されることを目的として、年次休暇また特別休暇を活用した休暇取得を推進することとする。また、休暇を取得することへのためらいを感じる職員が多い中、休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員については、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りなどを中心に、職員個々の取得意志を踏まえて、管理職は、計画的な休暇取得の推進に努めることとする。

このことから、次世代育成支援対策の取り組みとして、年次休暇、特別休暇の計画的使用の促進を図ることを目的に、休暇の取得促進に努めることとする。

職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を1年度につき10日以上とし、平成21年度の平均取得日数より20%以上の年次休暇取得の増加に努めることとする。

男女共同参画の観点からも休活（休暇活動）を推進し、1か月に1日は休暇を取得するよう奨励する。【平成22年度より実施】

8 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 -

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でバリアフリー - の取り組みを推進する。

(2) 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、地域の一員として健全育成のための活動や交通安全、防犯等の活動に積極的に協力する。

【平成17年度より実施】