

長門市特定事業主行動計画

～職員の子育て参加プログラム～

はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本市においては、行政機関の立場から地域における次世代育成支援対策を基に、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していかなければなりません。

このような、観点から、職員が仕事と家庭生活を両立することが出来るような職場環境を整えるための計画として、「長門市特定事業主行動計画」を策定しました。

本行動計画には、子育てをしやすい職場環境づくりを進めるための様々な方策や目標を定めていますが、真の目標は、行動計画の実践を通じて、職員一人ひとりが「次代を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、助け合っていく」という意識を持つことだと考えています。

男性も女性も、また子どものいる、いないに関わらず、職員一人ひとりがこの計画を自分のこととして捉え、お互いに助け合い支えあう子育て支援のネットワークをそれぞれの職場で確立し、その成果が地域社会にも広がっていくことを期待します。

平成22年3月31日

長門市長
長門市議会議長
長門市教育委員会
長門市選挙管理委員会
長門市代表監査委員
長門市農業委員会
長門市消防本部消防長
長門市水道事業管理者

I 総論

1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、このプログラムは、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年間とします。

3 計画の推進体制

(1) 行動計画推進委員会の設置

次世代育成支援対策を効果的に推進していくため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を設置します。

(2) 行動計画の周知徹底

啓発資料の作成、配付及び管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施することにより、行動計画の周知徹底を図ります。

(3) 行動計画の実施及び見直し

本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画推進委員会において実施状況と効果や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ります。

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

妊娠中及び出産後1年未満の職員は、母性保護及び母性健康管理の観点から特別休暇制度があり、これの周知のほか、深夜勤務及び時間外勤務の制限など職場環境の整備を図ります。

平成22年度からの行動内容

- ① 母性保護及び母性健康管理を適切に行うため、妊娠や出産に関する特別休暇制度等諸制度についての情報を提供し周知します。
- ② 妊娠中及び出産後1年未満の職員の健康や安全に配慮するため、できる限り超過勤務をしないような業務分担の見直しを図ります。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないようにします。
- ④ 妊娠中の職員の健康に配慮した職場環境の整備を図ります。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

父親となる男性職員が出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩となります。育児には、職場のサポートも必要となります。職場全体で職員の子育てにおける休暇を取得しやすい環境をつくっていきます。

平成22年度からの行動内容

- ① 子どもの出生時等における男性職員の特別休暇制度の周知徹底と取得促進を図ります。
- ② 子どもの出生後における男性職員の年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。
- ③ 子どもの出生後における男性職員の休暇が取得しやすい職場を目指し、管理職員等の研修時に周知を図ります。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の周知及び情報提供

育児休業及び部分休業については、男女に関わらず取得できるものの、育児休業取得者は、女性職員が100%に対し、男性職員は0%であるという現状から、なお一層の男性職員の育児への参加が求められていると言えます。そのため、男性職員がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、育児休業に関する情報を提供するなど、男性職員に対し、育児休業等の積極的な取得を啓発していきます。

平成22年度からの行動内容
<p>① 育児休業等の趣旨や内容を理解するため、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の周知徹底を図ります。</p> <p>② 育児休業等に関する情報を提供し、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。</p> <p>③ 子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業等の手続きについての説明を行います。</p>

(4) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい職場環境づくり

職員が育児休業等を実際に取得することになった場合でも、業務に支障が出ないように、人事異動や代替要員の確保、業務分担の見直しなどを検討し、職員が安心して育児休業を取得できる環境を整えていきます。

平成22年度からの行動内容
<p>① 育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。</p> <p>② 育児休業等の申出があった場合、職員が安心して育児休業を取得できるよう業務に支障が出ないように、必要に応じた業務分担の見直しを図ります。</p>

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は孤独や不安を感じたりします。職場をはじめ、職員は、育児休業中の職員に最近の業務の状況を知らせるとともに、育児休業中の職員が職場に電話したりメールしたりしやすい環境を整えます。一方、育児休業中の職員は、定期的に職場へ電話をしたり、メールを送ったり、ホームページを見るなどして情報を取得していきます。育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期にあることから、日頃から業務分担などについて職場でよく話し合い、職場全体でサポートする環境を整えます。

平成22年度からの行動内容
<p>① 育児休業中の職員に対して、復職時まで必要とされる情報の随時提供に努めます。</p> <p>② 復職時については、職場全体でサポートする環境づくりに努めます。</p>

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率として、

男性職員	5%
女性職員	90%以上

を目指します。

(6) 職員の超過勤務の縮減について

超過勤務を減らすために効果的と思われる方法として、「事務の簡素化、合理化」が最も多く、以下「個々の職員の心がけ」、「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」などが考えられますが、超過勤務の縮減を全庁的に取り組む必要があります。また、小学校就学始期に達する子どものいる職員に対し、仕事と子育ての両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度を周知していきます。

平成22年度からの行動内容
① 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制度の周知徹底を図ります。
② 毎週水曜日をノー残業デーとしており、当日は勤務時間を行わないという、日頃から所属内において意識啓発等の徹底に努めます。
③ 管理職または職場代表者の巡回指導による定時退庁の徹底を図り、退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
④ 新たに行事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の上実施することとし、効率的な事務遂行に努めます。
⑤ 人事担当課等は、課（係）ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い課（係）の管理職員に対し注意を喚起し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
⑥ 会議・打合せの開催通知については、極力メールや電子掲示板を活用し、会議資料の事前配付等により、会議時間を短時間で効率よく行うよう努めます。

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限360時間を目標に超過勤務の縮減に努めます。

(7) 年次有給休暇、連続休暇等の取得の促進について

年次休暇の取得しにくい環境は、子育て中の職員に対しても影響を及ぼすため、子育てをする職員が、子どもの保育園や学校の行事の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場の雰囲気づくりや意識改革とともに、年次休暇を取得しやすい環境整備に努めます。また、夏季をはじめ、ゴールデンウィークや祝日のある週は、交替で年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得を

奨励していきます。それ以外の週においても、月曜日や金曜日に取得するなど、週休日も含めた連続休暇の取得を促進していきます。

平成22年度からの行動内容
① 職員の計画的な年次休暇の取得促進を図るために、啓発を通じ職場の意識改革に努めます。
② 子育てなどのために、月1日の年次休暇の取得促進を図ります。
③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、職場（課等）内において相互応援ができる体制づくりに努めます。
④ 夏季厚生休暇以外に期間中3日間の年次休暇の計画的使用を行うものとしします。
⑤ 休日や週休日と合わせて休暇を取得するなど連続休暇の取得促進を図ります。
⑥ 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を行います。

(8) 子どもに関する特別休暇等の取得促進について

子どもの看護のための特別休暇制度等の周知のほか、入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事や子どもの予防接種など、子どもに関する行事等においては、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりを促進していきます。

平成22年度からの行動内容
① 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、子どもが病気の際には休暇を取得できるよう職場の意識改革を図ります。
② 子どもに関する行事等には、年次休暇が取得しやすい環境づくりと取得促進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を計画策定年比で10%の増加に努めます。

(9) 転勤等における配慮

市町合併により、勤務地が拡大したことに伴い、子どもを持つ職員の勤務先等の希望の有無など自己申告書を通じ把握し、できる限り配慮していきます。

平成22年度からの行動内容
① 職員が子どもの養育のために勤務地の変更等を強く希望する旨、自己申告書に記載した場合には、状況等を把握した上で、必要と認める場合は、できる限り配慮します。

(10) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進めていきます。

平成22年度からの行動内容

- ① 各年齢層に対して、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識をなくすよう研修を通じた意識啓発に努めます。
- ② セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発に努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

来客者の多い本庁や施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるベビーベッド等の設置を計画していきます。

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、子どもを見守るあたたかな気持ちや、子育てに向きあう親を応援する気持ちを持つなど親切、丁寧な対応に心がけ、ソフト面での子育てバリアフリーの取り組みを推進します。

平成22年度からの行動内容

- ① 施設利用者等の実情を勘案しながら、子育てに配慮したトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。
- ② 子育てバリアフリーを推進するための接遇研修等の充実を図ります。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

子どもが参加する地域活動や学習会等の行事において、子育てに役立つ知識や特技等を持ち、地域の子育て活動に意欲のある職員は、業務に支障のない範囲で、積極的に参加できる環境を整えます。

平成22年度からの行動内容

- ① 子ども・子育てに関する行事等地域貢献活動において、職員が積極的に参加できる環境づくりに努めます。

(3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援

職員の綱紀の保持について万全を期すとともに、公私にかかわらず、車を運転する時には交通事故の防止について細心の注意を払います。子どもを交通事故や犯罪から守るために、安全で安心して育てることができるよう、職員が地域住民の自主的な活動に参加できる環境を整えます。

平成22年度からの行動内容
① 子どもを交通事故等から守るため、文書等により職員に交通事故予防を呼びかけます。
② 交通安全キャンペーンや交通安全運動時の交通立哨にも積極的に参加します。

- (4) 子どもとふれあう機会の充実と学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
 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環境を整えます。家庭教育への理解を深めるため、職員に対し、家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座・講習会等についての情報を提供するとともに参加を促進していきます。

平成22年度からの行動内容
① 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環境づくりに努めます。
② 職員に対し、家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座・講習会等への参加の促進を図ります。

おわりに

このプログラムを実施することによって、職員みんなで支え合う育児の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が整備されるよう、今まで以上に職員が貢献できることを期待しています。