

職員みんなで支え合う育児

(越前市次世代育成支援特定事業主行動計画)

平成22年3月改定

越 前 市

職員みんなで支え合う育児 (越前市次世代育成支援特定事業主行動計画)

1. 目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次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、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために制定されたものです。

地方公共団体は、行政機関としての立場から、すべての子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に越前市も一事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな誕生とその育成についても、その役割を果たしていかなければなりません。

このような中、平成17年10月に、「越前市特定事業主行動計画」を策定し、本市職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してきたところです。

この計画を策定してから4年半が経過し、計画期間が終了いたしますが、次世代育成支援対策推進法は、平成26年度までの時限法であること。この間、我が国・我が市の子育て支援に対する環境や施策体系等も変化してきたこと。また、引き続き前計画の実施状況を踏まえ、職員が、厳しい財政状況下において、行財政改革を推進し多様化・高度化する市民ニーズに適確に対応しながらも、仕事と家庭の調和(ワークライフバランス)を実現していけるような職場環境づくりを目指すため、これまでの「越前市特定事業主行動計画」を改定するものです。

平成22年3月

2. 計画期間

この計画は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3. 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、情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・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います。
- (3) 本計画については、必要に応じ職員のニーズを踏まえて見直しを図ります。

4. 具体的事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保します。

ア 休暇制度等に関する情報提供

特別休暇等の制度及び共済組合による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。

イ 業務分担の見直し

妊娠中及び出産後の職員がいる職場にあっては、業務分担の見直しを行い、当該職員の健康や安全に配慮するとともに、周囲の特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業及び部分休業制度等に関する情報提供

(ア) 育児休業等の制度、取得手続き、経済的支援等に関するマニュアルを作成し、周知します。特に男性職員の育児休業等の取得促進に向け周知徹底を図ります。

(イ) 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います。

(ウ) 妊娠を申し出た職員又は妊娠中の配偶者のある職員に対し、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。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 職員が安心して育児休業等に入れるよう、取得の申出があった場合には当該部署において業務分担の見直しを行います。

(イ) 幹部会議等の場において、管理職に対し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います。

ウ 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が休業に入る場合、必要に応じて任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中に職場の情報が途絶えることは、復帰に際し障害となる可能性があることから、休業中の職員に対し、職場から定期的に職場や業務に関する情報の送付等を行います。

(イ) 復職時におけるOJT研修等を実施します。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率は、平成26年度までに

男性職員 3%

女性職員 97%

を目指します。

実績

年 度		H 17	H 18	H 19	H 20	H 21
取得者	男性	0	0	0	1	0
	女性	12	9	8	12	12

(3) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労状況にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、育児に関する休暇及び休業制度の活用を促進します。

ア 育児のための連続休暇の取得の促進

父親となる職員に対し、妻の出産休暇（2日間）、育児参加のための休暇（5日間）等の制度について周知し、年次休暇を合わせた連続休暇の取得を促すとともに、当該職場においては休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

実績（特別休暇取得者）

年 度	H 17	H 18	H 19	H 20	H 21
取得者数	9	5	7	5	5

イ 育児休業等の取得の促進

男性職員の育児参加を促進するため、特に妻の産後8週間の期間における育児休業等の積極的な取得を促します。

(4) 超過勤務の縮減

全ての職員に対して超過勤務の縮減を徹底し、妊娠中又は育児中の職員が超過勤務を縮減できる環境づくりに努めます。

ア 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

妊娠中の職員又は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の制度について周知徹底を図ります。

イ 超過勤務縮減のための意識啓発等

(ア) 超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員全体への意識啓発を図ります。

(イ) 職員課は、所属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管理職に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(ウ) 各職員の超過勤務時間数について、午後9時に退庁を促す館内放送を流し、制限時間（月間35時間、年間200時間）内への縮減の達成に努めます。

（目標達成年度；平成26年度）

実績

年 度	H 17	H 18	H 19	H 20	H 21
平均超勤時間	53.0	118.0	94.9	99.6	89.5
35 h / m	156	217	109	141	108
200 h / y	35	71	36	41	26

35 h / mは延べ人数

H 17 年度は、10 月市町合併以降データ

ウ 定時退庁日の徹底

毎週水曜日の定時退庁日には館内放送による定時消灯（一斉消灯：試行）を進めるなど、定時退庁を徹底します。

エ 事務の簡素合理化の推進

（ア）既存業務について簡素化、合理化等を行うとともに、新規の事業等を実施する場合には、既存の業務等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。

（イ）会議、打合せ等については、極力イントラネットを活用します。

（ウ）定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

（５）休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や、職員自身の健康保持に対する意識を高めるため、年次休暇等の積極的な取得を促します。

ア 年次休暇の取得の促進

（ア）子どもの予防接種日や授業参観日、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

（イ）管理職は、所属部署の職員に対し計画的な年次休暇の取得を促すとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。また、個々の職員の年次休暇状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

（ウ）職員が安心して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します。

イ 連続休暇等の取得の促進

（ア）ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得による連続休暇の取得促進を図ります。

（イ）計画年休を全職員が取得できるよう周知徹底を図ります。

（ウ）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。

以上のような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、平均取得日数

を平成26年度までに12日(60%)を目指します。

実績

暦年	H17	H18	H19	H20	H21
平均取得日数	9.0	7.0	7.3	6.8	7.3

ウ 子の看護休暇等の取得の促進

子の看護休暇制度について周知するとともに、子どもの病気等の際には年次休暇も合わせた活用により100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

実績

年度	H17	H18	H19	H20	H21
取得者数	5	4	13	18	9

子どもの病気等を把握できないため、実績は取得者数とした。

(6) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正

男女ともが、家庭や地域社会における役割を分担しながら、仕事においても能力を十分に発揮できるよう、職場環境づくりと意識改革に努めます。

ア 毎月第3水曜日を男女共同参画推進の日として、職場優先の考え方を是正し、職員が職場、家庭、地域社会にバランスよく参画できるような環境づくりに努めます。

イ 女性職員の仕事に関する相談窓口を設置します。

ウ 男女の役割分担意識等を解消するため、研修を通じた意識啓発を行います。

エ セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催します。

オ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図ります。

5. 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

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行うとともに、親切な応接対応に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職場の内外において、地域に育つ子どものための育成支援に努めます。

ア 子ども・子育てに関する活動支援

子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への職員の積極的な参加を促します。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する学習会等の行事や学校での特別授業等において、職員がその専門分野を活かして講師やボランティアリーダーとして積極的に参加するよう取り組みます。

ウ 安全で安心な子育て環境の整備

(ア) 子どもを交通事故から守るため、安全運転の徹底を図ります。

(イ) 地域住民等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等への職員の積極的な参加を促します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもの豊かな心を育むため、保護者でもある職員が子どもを含めた家族とふれあう機会を充実させます。

ア 職員の子どもの対象とした職場見学会を積極的に受け入れます。

イ 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が参加できるようにします。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行い、家庭教育への理解と参加の促進を図ります。