

歌志内市特定事業主行動計画

1 はじめに

年々少子化が進む中、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が必要とされることから、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、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むことになりました。

歌志内市は、行政機関としての立場から本市の子どもたちの健やかな育成に取り組んでおり、同時に、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、歌志内市職員を対象に策定したものです。

行政に対する市民のニーズは年々複雑、多様化しており、本市の厳しい財政状況や限られた人材で、これに応えていくことは決して容易なことではありません。しかし、そのような中であっても、職員が、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、職場を挙げて支援していくためにこの計画はつくられました。

男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、職員の皆さん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

平成17年10月1日

歌 志 内 市 長
歌 志 内 市 議 会 議 長
歌 志 内 市 選 挙 管 理 委 員 会
歌 志 内 市 代 表 監 査 委 員
歌 志 内 市 教 育 委 員 会
歌 志 内 市 消 防 長

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年間の時限立法となっていますが、この計画は、平成17年10月1日から平成22年3月31日までの5年間の計画期間とし、必要に応じて見直すこととします。

計画の実施は平成17年度からとし、計画に基づく取組を随時行っていきます。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策に関して、所属長や職員に対して啓発資料の作成・配付、各種研修の活用等により、行動計画の内容についての情報提供を行います。

仕事と育児の両立等についての相談・情報提供を行う窓口を総務課庶務係に設置します。

計画の進捗状況や目標数値を把握することとし、その結果や職員からの要望なども踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

4 具体的な取組

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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のほか、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

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ます。

妊娠中の職員に対しては、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します。

【所属長の役割】

諸制度の趣旨を理解し、出産を控えた職員や子育てをしている職員が安心して制度を利用できるよう、職場全体の理解と意識の高揚に努めましょう。

また、妊娠中や子どもの病気などで、職員が急に休暇を取得するときにフォローできる体制を整えましょう。

母親とお腹にいる子どもを守るために、職場における喫煙対策の徹底など、健康に配慮した措置を講じましょう。

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに育児をするようになることを所属長、監督者に申し出るようにしましょう。諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要となります。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親となる職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、5日間以上の連続休暇の取得を促進します。

【所属長の役割】

父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に、配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおよそ8週間程度の期間）に、連続5日間以上の休暇（特別休暇と組み合わせて取るものを含む）を盛り込んだ休暇計画の作成を求め、連続休暇を取得するように働きかけましょう。

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です。また、配偶者はサポートを必要としています。父親となる職員は、休暇計画を作成し、職場に提出して、連続休暇を積極的に取得しましょう。

目標

子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇の取得率を平成21年度までに50%にします

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に関する資料を配付し、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を図ります。

父親・母親になる職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きや経済的な支援等について説明を行います。

育児休業中の職員に対して、休業期間中の課内情報や業務の進み具合等の提供を行います。

3歳未満の子を養育している職員は、育児休業や年次休暇、特別休暇などを計画的かつ積極的に取得し、育児に参加しましょう。

現在まで、男性職員が育児休業を取得した例はありません。

今後は、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的な育児休業の取得に心がけましょう。

目標

政府が掲げる育児休業取得率の社会全体の目標値が、男性10%、女性80%であることを視野に入れ、特に男性職員の育児休業取得実績をつくることを目指します。

職員の配偶者が専業主婦であっても、産後8週間以内であれば育児休業を取得することができます。

(4) 超過勤務の縮減

小学校就学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について周知を図ります。

早期退庁促進のため、毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）とし、庁内LANの掲示板等を活用して周知を図ります。

なお、交替、変則勤務の職場においては、週に一日は定時退庁できるように努めます。

【所属長の役割】

毎週水曜日のノー残業デーを徹底させるため、業務を効率的に行う工夫をするとともに、職員への早期退庁を促しましょう。

所属職員の業務状況を把握し、業務の平準化に努めるようにしましょう。特に、子育て中の職員に業務が集中することのないよう、業務分担を見直すなどの配慮を心掛けましょう。

また、超過勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配るようにしてください。

- ・ 定例、恒常的業務に係る事務処理についてフローを作成し、マニュアル化を図りましょう。
- ・ 庁内の会議や打合せについては、電子メール、電子掲示板・回覧板による効率的な手段を徹底し、会議・打合せを行う場合は、資料の事前配付などにより、説明時間を短縮するなど、短時間で効率よく行うよう心掛けましょう。
- ・ 業務の効率化として、作成した資料を有効に活用できるよう情報を共有するなど、身近なことから積極的に改善しましょう。

(5) 年次有給休暇の取得の促進

子どもと過ごす時間を多く持つことにより、子どもが健やかに育成されるよう、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、子育て期にある職員のみならず、休暇の取得日数が少ない職員に休暇の取得促進を図ります。

連続休暇等の取得促進

ア 子どもの予防接種や定期検診、授業参観日などの学校行事、学校の夏休みや冬休みなどの期間における年次休暇の取得促進を図ります。

イ ゴールデンウィークや夏季休暇をあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

【所属長の役割】

取得日数が少ない職員、業務多忙な職員については、業務が落ち着い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、計画的な休暇取得の推進に努めましょう。

休暇の取得を可能とするためだけでなく、業務の遂行上、あらかじめそれぞれの職員（主務者）の業務の代わりができる「補助者」を定めておきましょう。

- ・ すべての職員は、自分が休めるようにすることと、周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮しましょう。
- ・ 職員一人ひとりが、日頃から業務の効率化を図るとともに、年次休暇取得計画を立てるなど、計画的に年次休暇を取得しましょう。

目標

このような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を、平成21年度までに13日以上とするよう努めます。

～ 参考 ～

年次有給休暇の取得状況

平成16年 一人当たりの年間平均取得日数 9.8日

取得日数が1日未満の職員(3人)も含め、取得日数が10日未満の職員の割合は58%で、その平均取得日数は5.3日になっています。

(6) 子どもの看護を行う等の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について周知を図るとともに、その取得を希望する職員が、円滑に休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めます。

(7) その他の次世代育成支援対策に関する事項

子どもを連れて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のバリアフリーの取組を推進します。

子どもを交通事故から守るため、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起を行います。

5 おわりに

この行動計画を実施することによって、職員の皆さん一人ひとりが「仕事と子育ての両立」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、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるように、意欲的に取り組んでいきましょう。