

《日光市特定事業主行動計画》

いきいき子育てサポートプラン

～子育てと仕事の両立を目指して～



日 光 市 長

日 光 市 議 会 議 長

日 光 市 選 挙 管 理 委 員 会

日 光 市 代 表 監 査 委 員

日 光 市 公 平 委 員 会

日 光 市 消 防 長

日 光 市 農 業 委 員 会

日 光 市 教 育 委 員 会

総 論

1 計画策定の背景及び目的

平成15年7月、近年の急速な少子化の進行対策並びに家庭を取り巻く環境の変化にかんがみ、『次世代育成支援対策推進法』が公布されました。

この法律の成立により、次世代育成の総合的かつ効果的な推進を図るため、地方公共団体においては「地域行動計画」、企業(常勤の労働者が301人以上)においては「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

また、国や地方公共団体の機関においても、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、合併前の旧市町村においては、平成17年に策定し、公表・実施してきました。

合併後2年目を迎えた日光市は、様々な要因から職場環境が大きく変化しています。そこで、旧市町村の「特定事業主行動計画」の点検・見直しを行い、法律の基本理念にのっとり、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成できる雇用環境の充実を図るための「日光市特定事業主行動計画(いきいき子育てサポートプラン)」を策定・公表し、計画の実践をすることとしました。

なお、この「日光市特定事業主行動計画(いきいき子育てサポートプラン)」は、平成19年7月、全職員に対して実施したアンケート調査の結果を踏まえ、庁内各部局から推薦された職員で構成した「日光市特定事業主行動計画策定委員会」において、策定いたしました。

2 計画期間

平成19年11月1日から平成22年3月31日とし、必要に応じて内容を見直すこととします。

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、各部局から選任された職員を構成員とした行動計画推進委員会を設置する。

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。

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う。

啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。

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達成状況を点検し、その結果を職員に周知する。

具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(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について周知徹底を図る。

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る。

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う。

妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇を合わせて5日間程度の取得促進を図る。

妊娠中の妻が健康診断を受診する際に、夫である職員が付き添いをするための年次有給休暇の取得促進を図る。

妻の出産前6週間及び出産後8週間の間における、父親が子を養育するための5日以内の特別休暇制度について周知を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業制度・部分休業制度・休業期間中の経済的な支援措置に関するハンドブックを作成し、各部署に庁内LAN等で掲載し、制度の内容やその活用に関する最新の情報を提供する。

特に男性職員については、子供の出生時に個別に説明を行い、周知徹底をする。

妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

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組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

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う。

部長等会議等の場において、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う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中、重要な回覧文書や通達等の送付等を行う。

復職時におけるパソコン研修、制度改正等の説明などの「職場復帰研修」を実施する。

オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、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る。

カ その他

管理職は、子供が生まれた職員の育児休業取得を促し、業務遂行体制の工夫・見直し、または、代替要員を任用するなど育児休業を取得しやすい職場環境づくりに配慮する。

子供が生まれた職員は、育児休業の取得に関して早期に意思を表するなど、業務が円滑に移行できるよう報告・相談をする。

制度の取得が困難な部署については、人事担当課が、当該部署と改善に向けた協議を行う。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を、 男性 30% 女性 100% とする。 (目標達成年度；平成21年度)

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務(及び深夜勤務)の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務(及び深夜勤務)を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 定時退庁日等の実施

毎週水曜日の「ノー残業デー」の周知・徹底を図るため、庁内 LAN 等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行

う。

管理職の指導による定時退庁の実施徹底を図る。

定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、当該部署の管理職と改善に向けて協議を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

所属長は、各職員の担当事務事業の年間計画を把握し、効率的な事務の遂行を図る。

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、既存の行事等についても、その必要性等について改めて検討し、廃止できるものは廃止していく。

会議・打合せについては、極力電子メール、庁内 LAN 掲示板を活用することとし、時間の有効活用を図る。

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

人事担当課は、部署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、当該部署の管理職に報告し、管理職員の超過勤務縮減に関する認識の徹底を図る。

超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図る。

オ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等の指導・カウンセリングの推進を行い、健康面における配慮を行う。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

部長等会議等の場において、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う。

各所属の管理者に対して、職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。

各部署の業務計画を事前に周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

職員が安心して年次有給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する。

イ 連続休暇等の取得の促進

月・金と休日を組み合わせる年次有給休暇を取得する、いわゆる「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
年1回、年次有給休暇を利用した1週間の連続休暇の取得促進を図る。
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う。

ウ 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制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、希望どおり取得できる雰囲気醸成を図る。

以上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を対前年度比で10%増加させる。
(目標達成年度;平成21年度)

(6) 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組

庁内LANを利用した情報提供を通じて、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

セクシュアルハラスメント防止のための研修会等を開催する。

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

子供を連れて人が安心して来庁できるように、乳幼児と一緒に利用できるような器具の設置等を検討し、環境を整えていく。

子供を連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーにも配慮していく。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員参加支援

地域の子育てに関する活動等の地域貢献活動に対して、休暇取得促進等、職員の積極的な参加を支援する。

子どもが参加する地域の活動に、市有施設や敷地について、広報、ホームページ等で情報を提供する。

子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

小中学校等の要請により職員を派遣し、特別授業等を実施する。

おわりに

この計画は、「日光市」という事業所全体の総体的な取り組みとして策定しております。次世代育成支援に関する制度等の詳細につきましては、別冊として、日光市特定事業主行動計画ハンドブック『すくすく子育て応援計画』を作成しましたのでご活用ください。

私たち公務員の職種は、事務職、教育職、消防職等多岐にわたっているため、職場によっては、この計画がそぐわない部分もあると思われませんが、この計画の趣旨を理解のうえ、それぞれの職場にあうように工夫し、仕事と子育ての両立の推進に取り組んでください。

また、職員それぞれの地域社会においても、次代の社会を担う子供たちを、健やかに生み・育てられる環境づくりに努めてください。