

洲本市特定事業主行動計画

洲 本 市

はじめに

急速な高齢化、少子化の進行や、家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中で、次世代を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境づくりが急務となっています。

このような状況下で、職員が、男女を問わず、一人ひとりの職業人としてその能力を十分に発揮し、意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視し、子育てや介護、家事などの家庭責任を果たしていくことができるよう、職場全体で支援していくことがますます重要となっています。

本市においては平成19年2月、次世代育成支援対策推進法に基づき、『洲本市特定事業主行動計画』を策定しました。

この計画においては、事業主の責任のもとに、職場環境の整備や改善、子育て世代の職員への支援等を職場全体で行っていくこととしています。

また、本計画を推進することで、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化が図られ、市民サービスの一層の向上に繋がるものと思われます。

本計画は、策定から4年以上が経過しており、経済や社会における環境も変化する中、職員が仕事と家庭の調和（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『洲本市特定事業主行動計画』を改定するものです。

・洲本市特定事業主行動計画策定に関する基本的な事項

1 計画策定に当たっての基本的な視点

次世代育成支援対策推進法にもとづいて定められた行動計画策定指針を踏まえて、次のような視点から特定事業主行動計画を策定する。

- (1) 仕事と子育ての両立ができるよう職員のニーズを踏まえた次世代育成支援策を実施する。
- (2) 市長や各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援策を積極的に実施し、また、その機関の実情を踏まえて効果的な取り組みを実施する。
- (3) 家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから洲本市は、率先して、積極的な取り組みを推進する。
- (4) 職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関(注)にも期待されている役割を踏まえた取り組みを推進する。

(注) 各機関とは、下記3の策定主体の機関をいう

2 計画期間

平成23年4月から平成27年3月

3 策定主体

洲本市長、洲本市議会議長、洲本市選挙管理委員会、洲本市代表監査委員、洲本市農業委員会、洲本市固定資産評価審査委員会委員長、洲本市教育委員会

4 計画の推進体制

次世代育成支援対策を推進するため、庁内LANなどを利用し、職員に本計画の内容を周知するとともに、情報提供などを実施する。

本計画の実施状況を把握するとともに、社会情勢などの変化や職員のニーズを踏まえて、対策の実施や計画の見直しなどを行う。

・ 洲本市特定事業主行動計画の具体的な内容

1. 職員の勤務環境の整備に関するもの

(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産前・産後の特別休暇や育児休業などの制度や出産費用の給付など経済的支援について周知する。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は職場内の業務分担の見直しを行う。

所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親としての休暇の取得の促進

所属長は子どもが生まれて父親となる職員について、子どもの出生時には年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい職場環境をつくり、取得促進を図る。

(3) 育児休業などを取得しやすい環境の整備

(ア) 育児休業及び部分休業制度の周知

妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業などの制度・手続について説明を行う。

育児休業などに関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図る。

(イ) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸造

育児休業の取得の申出があった場合、当該所属において業務分担の見直しを行う。

所属長は親となる職員の育児休業などの予定を事前に把握し、育児休業を予定していない職員については、取得を促す。

男性職員の育児休業及び部分休業の取得促進を図るため、所属長は男性職員にこれら休業の取得を促すとともに、特に産後9週間は子供の父親としての責任として、積極的に育児休業などを取得することができる職場の環境づくりに努める。

平成24年2月現在、部分休業取得者は4名(いずれも女性職員)

(ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復職の支援

所属長は、適宜、情報手段を活用して、所属の業務状況や育児の状況などについて相互に連絡を取り合うように努める。

復職時において、本人の希望により職場内研修などを実施する。

(エ) 育児休業に伴う代替要員の確保

総務課長は、職員が育児休業に入る際には、臨時的任用職員の採用により代替要員の確保に努める。

(オ) 職員が心がけること

職員一人ひとりが育児について、従来以上の関心を持ち、再度子育てについてよく考えてみる。

以上のような取り組みを通じて、

女性職員の育児休業の取得率 100% を維持する。

男性職員には育児休業等に関する各種制度など、子育てに関する情報提供などを行うことにより意識啓発を行い、育児休業取得の促進を図る。

(4) 時間外勤務の縮減

(ア) 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時間外勤務の制限の周知

総務課長は、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時間外勤務を制限する制度について周知する。

(イ) 一斉定時退庁日などの実施

所属長は定時退庁の率先垂範を行い、定時退庁ができない職員が多い課などを総務課長が把握し、所属長への指導を図る。

(ウ) 時間外勤務の縮減のための意識啓発など

職場における常態的な時間外勤務は、子育てを必要とする職員の負担とな

ることから、所属長は、職員の時間外勤務の状況などを的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。

(エ) その他

既存の事業について、廃止・合理化などの見直しを常に行い、事務事業の簡素・合理化を推進する。

(5) 休暇の取得の促進

(ア) 年次有給休暇の取得の促進

所属長から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。

総務課長は年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い職場の所属長からヒヤリングや指導を行うなどの必要な取り組みを行う。

子どもの学校行事などへの参加や家族の記念日などにおける休暇の計画的取得により、年次有給休暇の取得促進を図る。

(イ) 連続休暇などの取得の推進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇などにおける連続休暇の取得の促進を図る。

学校行事への参加などのための年次休暇などの取得の促進を図る。

(エ) その他

子どもが病気などの際には、特別休暇（家族の看護休暇）年次有給休暇などを活用して、必ず休暇を取得できる職場の環境づくりに努める。

以上のような取り組みを通じて、職員の年次有給休暇の平均取得日数10.0日を目指とする。

*平成22年度の平均取得日数は7.6日です。

(6) 人事異動についての配慮

人事異動については、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの是正

「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識などを解消するため、情報提供などによって意識啓発を図る。

(8) 新たな勤務形態等の研究・検討

男性職員の育児参加のための特別休暇や育児を必要とする職員のための早出遅出勤務の実施について検討する。

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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応などのソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(ア) 子どもを交通事故から守る活動の実施

子どもを交通事故から守るため、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育などの交通安全に必要な措置を図る。

(イ) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民などの自主的な防犯活動や少年非行防止の活動などへの職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含め家族全員が参加できるよう配慮する。