

きらきら子育てスマイル応援プラン

【今治市役所次世代育成支援計画】

職員みんなの理解と

職員みんなの応援で

すすめよう子育てしやすい職場づくり

平成 22 年 4 月

今治市役所次世代育成支援計画

はじめに

次世代育成支援対策推進法が制定され、我が国の急速な少子化並びに家庭や地域の環境の変化に伴う、次世代の育成支援対策に関し基本理念が示されました。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもの健やかな成長のために取り組むことは当然のことですが、同時に、ひとつの事業主としての立場から、職員一人一人がやりがいや充実感を感じる職場環境の実現と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。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

この「今治市役所次世代育成支援計画」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、意識改革や制度の充実により「出産・子育てに理解があり、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場」とするために、今治市の職員を対象に策定したものです。この計画を実現するためには、職員一人一人が出産・子育てを自分自身の問題としてとらえることが大切です。

職員各位におかれましては、この行動計画の趣旨をよく理解し、各職場において実践していただきますようお願いいたします。

今 治 市 長
今 治 市 議 会 議 長
今 治 市 教 育 委 員 会
今 治 市 選 挙 管 理 委 員 会
今 治 市 農 業 委 員 会
今 治 市 代 表 監 査 委 員
今 治 市 消 防 長

【目 次】

総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 対象職員
- 4 計画の推進体制

具体的な内容

- 1 子育てを行う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
 - (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- 2 職員の勤務環境に関するもの
 - (1) 時間外勤務の縮減
 - (2) 休暇の取得の促進
 - (3) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取り組み
- 3 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
 - (2) 交通安全講習会の実施
 - (3) 子どもとふれあう機会の充実

総論

1 目的

行動計画策定指針（次世代育成支援対策推進法第7条1項の規定に基づく指針）に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、ワーク・ライフ・バランスを実現し、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、今治市役所次世代育成支援計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成26年度までの10年間の時限立法となっていますが、後半の5年間（平成22年4月1日～平成27年3月31日まで）を計画期間とします。

ただし、社会経済情勢の変化など計画の見直しが必要となった場合は、この期間に係わらず、その都度見直しや検討を加えていきます。

3 対象職員

今治市の職員を対象とします。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、計画推進委員会を設置します。
- (2) 職員に対し、次世代育成支援対策に関する情報提供等を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布等により、本計画の内容を周知徹底します。
- (4) 本計画については、計画推進委員会において把握した進捗状況の結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や内容の見直しについて検討を行います。
- (5) 非常勤職員・臨時職員等についても、次世代育成の観点から、今後の職員を取り巻く制度の変更などに応じて、計画推進委員会で検討を行います。
- (6) 毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等について公表します。

具体的な内容

1 子育てを行う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

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている母子保健検診休暇等の特別休暇の制度について周知徹底を図ります。

出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知徹底を図ります。

妊娠中の職員に対し、業務分担の見直しなど健康や安全に配慮するよう努めます。

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します。

出産後における職場への復帰に配慮します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時の配偶者出産補助休暇（特別休暇）の制度について周知徹底と取得の促進を図ります。

子どもの出生時における年次有給休暇の取得の促進について啓発を行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する資料を各部局に通知し、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徹底を図ります。

・ 育児休業	・ 部分休業	・ 育児時間	・ 育児短時間勤務
--------	--------	--------	-----------

イ 育児休業手当金等育児休業中の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分

担の見直しを行います。

イ 職場の意識改革を行うため、課長会等を通じて、各管理職員に対し、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の課内の業務情報等をお知らせします。

(イ) 復職時におけるOJT研修(= On the job training の略。職場内で業務に必要な知識や技術を習得させる研修)等の支援を行います。

部・課内の人員配置等によって、育児休業中の職員や育児短時間勤務中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、臨時職員や任期付短時間勤務職員等の任用による適切な代替要員の確保を図ります。

育児休業の取得率に関して、女性については、ほぼ100%ですが、男性職員については、0%です。よって、以上のような取り組みを通じて、平成26年度末までに、男性の育児休業や配偶者出産補助休暇等の取得率の目標値を50%以上とします。

2 職員の勤務環境に関するもの

(1) 時間外勤務の縮減

本人の申し出がある場合は、小学校就学前の子どもがいる職員に対して深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度があることについて周知徹底を図ります。

一斉定時退庁日(「ノー残業デー」)等の導入を図ります。

(市立小・中学校を除く)

ア 「ノー残業デー」を設定し、実施の徹底を図る制度を検討します。

イ 「ノー残業デー」を設定した後、電子メール等により定時退庁の実施の徹底を図ります。

時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行い、時間外勤務

縮減の意識啓発に努めます。

職員の勤務状況を把握し、勤務時間管理の徹底を図るとともに、各部署の業務の実情に応じ、その他の子育てのしやすい勤務時間制度を検討します。

**以上のような取り組みを通じて、各職員の時間外勤務時間数を年間
360時間以内とします。**

(2) 休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、各部署の実情に応じ、四半期ごとに休暇計画表を作成するなど、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 職場の意識改革を行うため、課長会等を通じて、定期的に休暇の取得を促進します。

ウ 管理職員は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進に努めます。

エ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、日常業務において相互協力ができる体制を整備します。

連続休暇等の取得の促進

ア 月曜日・金曜日を週休日と組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」を促進します。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得を促進します。

ウ 国民の祝日や夏季休暇をあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

エ 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有給休暇の取得を促進します。

オ 連続休暇等の取得を促進するため、ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等の自粛を行います。

子の看護休暇を周知するとともに、取得しやすい職場作りに努めます。

(3) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取り組み

研修等を通じて、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います。

セクシャル・ハラスメント防止に向け、現在制定されている「職場におけるセクシャル・ハラスメント防止等に関する要綱」の周知徹底を図ります。

3 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

本庁舎や出先機関等において、乳幼児と一緒に安心して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えるよう検討します。

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 交通安全講習会の実施

子どもを交通事故から守るため、交通安全講習会の充実等を図ります。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

各部署におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員だけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

おわりに

この行動計画は、事業主の行動計画ですが、社会全体で出産・子育てを支援していくためには、今治市の全職員が計画を実践し、家庭や職場、地域へと広げていくことが大切です。

職員ひとりひとりには、この行動計画を十分認識していただき、「次世代の育成支援に理解ある職場」の実現にご協力いただきますようお願いいたします。