

さくら市特定事業主行動計画 ～職員みんなで支え合う育児へ～

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条の規定に基づき、さくら市特定事業主行動計画を次のとおり策定する。

平成17年3月30日

さくら市
さくら市議会
さくら市教育委員会
さくら市選挙管理委員会
さくら市監査委員会
さくら市固定資産評価委員会
さくら市農業委員会

総論

1 目的

この計画は、さくら市が「次世代育成支援対策推進法」による「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな誕生とその育成について、大きな役割を果たしていくとともに、子どもたちの父親、母親という立場にある当市の職員が公務という仕事と子育てという親の責務とを両立していける環境を整えることを目的として策定したものです。

2 計画期間

計画期間は、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直すこととします。

3 計画の推進体制備

この計画は、「仕事と子育ての両立」という目的を達成するため、勤務条件、サービス管理、業務改善、所属・係内の協力体制といった広い範囲の取組から職員一人ひとりの姿勢・考え方という個人的な部分にまで及ぶものです。したがって、特定の担当課や職員の中の誰かが計画を推進すればよいというものではありません。職員一人ひとりが、与えられた役割をしっかりと果たしていく

こと、その役割を有機的に結び付けていくこと、すなわち、さくら市の組織全体として計画を推進していくことが重要です。

この計画が実効性を持つものとするために、さくら市特定事業主行動計画策定・推進委員会において、各年度ごとの計画の実施状況を点検・確認するとともに、計画の見直し等を行います。

【平成17年度から実施】

具体的な内容

1 仕事と家庭を両立させる勤務環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠時の女性は、新たな生命が我が身に宿ったという大きな喜びを感じる一方、妊娠、出産、子育てがうまくいくのだろうかと不安に感じるものです。また、妊娠中は体調が不安定となりやすく、母体とお腹の子どものために、職場の環境を整えていくことが重要です。

全職員に対し、庁舎内イントラネットを利用して、母性保護及び母性健康管理に関する各種制度について周知を行います。

【平成17年度から実施】

妊娠中の職員が必要な休暇を取得したり、超過勤務の縮減に特に配慮したりすることができるよう、職場の環境づくりを行います。

【平成17年度から実施】

妊婦とお腹の子どもに対して、受動喫煙による健康被害をなくすため、さくら市では、引き続き、建物内禁煙を行っていきます。

【引き続き実施】

- ・職員は、普段から母性保護及び母性健康管理に関する各種制度の理解を深めておきましょう。
- ・職員は、母親になることがわかった場合には、早期に所属へ報告を行いましょう。それに対して所属では、母体に負担をかけないように適切な対応を行っていきましょう。
- ・人事担当者は、妊娠している職員が深夜勤務や超過勤務の多い職場に勤務することがないように配慮し、車通勤（2 km 以内）及び庁舎（勤務地）付近の駐車

場の使用許可等の検討を行い、母体への負担軽減を図りましょう。

- ・喫煙する職員は、妊婦のいる場所での喫煙はやめましょう。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

男性職員が、子どもの出産時に、家事や、上の子どもの育児に積極的に取り組み家庭をサポートすることや、配偶者の出産後は、子育ての始まりの時期として子どもとの時間を大切にすることは、子どもを持つことの喜びを実感するだけでなく、父親としての自覚を深めるために重要です。このため、男性職員が休暇を取得することができるよう、職場として支援する必要があります。

父親となる職員について、配偶者が出産する際（出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日まで）に、特別休暇及び年次休暇を併せて連続5日以上 of 休暇を取得することを促進します。

【平成17年度から実施】

- ・職員は、父親になることがわかった場合には、早期に所属へ報告を行いましょう。それに対して所属では、業務の支援体制づくりを行い、出産時には気兼ねをすることなく連続5日以上 of 休暇が取得できるようにしましょう。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業制度は、仕事と子育てを両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で生かしていくために、子どもが3歳になるまでの期間休業できる制度です。

しかし、依然として「業務が繁忙であったため」、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなる」等の理由から、育児休業を取得しなかったケースや、育児休業を取得していたとしても、希望する期間よりも短い期間の育児休業とせざるを得ないケースも見られます。

また、仕事と子育ての両立を図るためには、父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識するため、積極的に育児に参加することが必要ですが、男性職員の育児休業取得者はほとんどなく、依然として育児は母親に負担がかかっている現状です。

このような状況を改善するため、男女を問わず育児休業等の取得を希望するすべての職員が気兼ねや不安なく取得できるよう、職場全体の意識改革や職場の協力体制づくりが必要です。

育児休業及び部分休業制度等の周知

全職員に対し、庁舎内イントラネットを利用して、育児休業・部分休業制度や経済的支援制度等について周知を行います。

【平成17年度から実施】

- ・職員は、普段から育児休業・部分休業制度や経済的支援制度等の理解を深めておきましょう。
- ・人事担当者は、職員からの妊娠の申出があった場合には、制度の詳しい内容を説明するとともに、育児休業等を取得した際のメリット・デメリット（例：昇給・昇格に関する影響など）についても説明を行うようにしましょう。

育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図るために、育児休業・部分休業を実際に取得した職員の体験談や参考事例の情報提供等を行うことについて検討を行います。

【平成18年度から実施】

育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

職場に気兼ねをすることなく育児休業及び部分休業を取得することができるようにするため、職場の環境づくりを行います。

【平成17年度から実施】

- ・所属長は、職場の中に、子育ての大切さについての理解と共感、そして子育てを行う職員をバックアップしようという気持ちを醸成するために、常日頃から職場内でコミュニケーションを図るようにしましょう。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

職場から育児休業中の職員へ定期的に情報提供を行います。

【平成17年度から実施】

育児休業中の職員が復帰する際には、円滑に職場に復帰できるように支援していきます。

【平成17年度から実施】

- ・所属長、係長等は、育児休業中の職員に対し、1～2月に1回程度、メール、資料郵送等の方法により、次のような職場の情報を提供しましょう。

(情報提供の例)

人事異動の情報

新年度の事務分担

職場全員に供覧している文書等で必要と思われるもの

親睦会の行事のお知らせ等

その他、連絡事項や周囲の職員からのメッセージ等

- 育児休業中の職員は、上記の情報提供を受けた場合は、適宜返信を送るとともに、可能な範囲で自己啓発に努めましょう。
- 所属長は、育児休業中の職員が復帰する際に、業務分担の検討を行うとともに、復帰する職員が早期に担当業務に慣れることができるよう職場全体でサポートする体制を作りましょう。

育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

職員から育児休業の請求があり、所属内の業務分担の見直しや、人事配置の検討等を行った上でも、育児休業を取得する職員の業務を遂行することが困難な場合は、任期付採用や臨時的任用制度を活用した代替職員の採用を検討すること等により、適正な業務執行体制の確保に努めます。

【平成 17 年度から実施】

- 職員は、父親・母親になることがわかった場合には、早期に所属長へ報告を行い、その後、育児休業の取得の有無など具体的な内容の育児計画についても報告をしましょう。
- 所属長は、業務分担の見直しだけでは育児休業を取得する職員の業務を遂行できないと予想されるときは、早期に人事担当者へ報告を行いましょう。

育児休業等取得率の目標値

以上のような取組を通じて、育児休業等の目標取得率を、男性・女性ともに 100%とします。ただし、家庭の事情等により育児休業等の取得を希望しない職員は除きます。

【平成 21 年度までに達成】

(4) 庁舎内託児施設の設置

庁舎内託児施設を設置することについては、庁舎の物理的な制約や、厳しい財政上の問題等により、実現は非常に難しい状況です。しかしながら、「子どもの緊急時にすぐかけつけることができる」、「送迎にかかる時間のロスをなくす

ことができる」、「子どもとの接触時間が長くなる」等、職員にとって大きなメリットがあるのも事実です。

今後、他市町村の動向を見ながら、実現の可能性について引き続き検討を行っていきます。

(5) 超過勤務の縮減

毎日の子どもとのスキンシップやコミュニケーションは子育てにとっては大変重要です。したがって、超過勤務が多く、家庭で過ごす時間が少なくなり、親子のふれあいの機会が減ることは、家庭に残った子どもにとって好ましいこ

とではありません。

また、妊娠、出産をしようとする職員や子育て中の職員にとっては、本人はもとより、周囲の職員の超過勤務が多ければ、妊娠、出産をためらったり、育児休業や休暇の取得もあきらめたりすることもあるでしょう。

こうしたことから、超過勤務の縮減に取り組むことにより、職員一人ひとりが、これまでの仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きをおいたものへと変えていくことは、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりにつながるといえます。

職場全体で、時間についての意識改革や事務の効率化の観点から、自主的、計画的、積極的に超過勤務の縮減に取り組んでいきましょう。

超過勤務及び深夜勤務の制限

全職員に対し、庁舎内イントラネットを利用して、小学校就学始期に達するまでの子どもを養育している職員の超過勤務及び深夜勤務の制限に関する制度について周知を行います。

【平成17年度から実施】

- 職員は、普段から超過勤務及び深夜勤務の制限に関する制度の理解を深めておきましょう。
- 人事担当者は、1歳未満の子どもを養育している職員が、超過勤務や深夜勤務が恒常的に行われる職場に勤務することがないように配慮しましょう。

事務の簡素合理化の推進

事務事業及び業務分担の見直し、外部委託等の推進、会議運営の効率化などにより、効果的、効率的な業務の推進を図ります。

【平成17年度から実施】

- ・ 所属長や係長等は、定期的に課内会議や係内の打ち合わせ等を開催し、業務分担の見直し、業務の進め方について指導を行いましょ。う。
- ・ 所属長は、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し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮しましょ。う。
- ・ 職員は、超過勤務を減らすために、一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけましょ。う。

- ・ 会議・打ち合わせについては、電子メール、電子掲示板を活用するようにしましょ。う。また、会議・打ち合わせを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心がけましょ。う。

適切な勤務時間管理

超過勤務をする際の事前命令を徹底し、この命令に基づかない超過勤務の根絶を図ります。

【平成17年度から実施】

- ・ 所属長は、各職員の超過勤務について適正な管理と縮減に努めましょ。う。また、特定の職員に超過勤務の偏りが見られる場合には、担当係長等に業務分担の見直しを指導しましょ。う。
- ・ 所属長は、超過勤務の多い職員に対し、産業医や保健師への相談を勧めるなど健康管理について配慮を行いましょ。う。

(6) 休暇の取得促進

妊娠中の職員、子育て中の職員は、自分や子どもの体調の管理、予防接種や健康診断、学校行事参加など年次休暇をはじめとする休暇を必要とする機会が多くなります。

また、男性職員にとっても、休暇を取得し、家事や育児に積極的に関わるこ

とは、父親としての意識や責任感の醸成に結びつくだけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もあります。

さらに、休暇の取得により、親子が触れ合う時間が増えることにより、子どもの成長にプラスになることは、言うまでもありません。

しかし、周囲があまり休暇を取得しない場合や、休暇を取得したときのバックアップ体制ができていない場合には、他の職員に迷惑がかかることを理由に休暇取得にためらいを感じる職員も多いものです。

こうしたことから、職場全体で、休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことは、子育てと仕事の両立のために大変重要なことです。

年次休暇の取得の促進

職場のコミュニケーションを図ることによって、妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん職場全体で年次休暇が取得しやすい環境づくりを行います。
【平成17年度から実施】

家族のための休暇取得の促進

夏季、ゴールデンウィーク、年末年始等において、連続した休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。

【平成17年度から実施】

子どもの春休み、夏休みの期間、入学式、卒業式、授業参観、学習発表会、運動会等の学校行事や子どもの予防接種実施日、家族の誕生日等の子育てや家族のための休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。

【平成17年度から実施】

- ・ 所属長や係長等は、夏季、ゴールデンウィーク、年末年始等の前に休暇計画表を作成して部下職員に休暇取得を促すほか、これらの時期に休暇が取得しにくくなる行事等を企画しないように配慮しましょう。

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

全職員に対し、庁舎内イントラネットを利用して、子の看護休暇制度について周知を行います。

【平成17年度から実施】

子どもの突発的な病気の際には、希望者全員が休暇を取得できるよう職場全体で支援していきます。

【平成17年度から実施】

- ・ 所属長や係長等は、子育て中の職員が子どもの突発的な病気のために緊急に休

暇を取得する必要が生じた場合は、速やかにバックアップ体制を敷き、休暇を承認するよう努めましょう。

- ・各職員は、全ての職員が突発的に休暇を取得せざるを得ない状況が起こりうることを前提に、業務に支障が生ずることのないよう、普段から情報の共有化を行う等お互いに協力しあえる職場環境づくりに配慮しましょう。

育児時間休暇の取得促進

全職員に対し、庁舎内イントラネットを利用して、育児時間休暇制度について周知を行います。

【平成17年度から実施】

- ・職員は、1歳未満の子どもを養育する場合で、1日2回それぞれ30分又は1日1回60分の範囲内で取得できることとなっている育児時間休暇制度について理解を深めておきましょう

2 地域・家庭における子育て支援

子育ては、家庭や学校だけでなく、地域社会全体で行うという観点が重要です。また、子どもを産み育てるには、安全で安心できる環境の整備が重要です。

こうしたことから、さくら市としても、職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員の地域における子育て支援活動等への参加を支援していく必要があります。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた住民が安心して来庁できるように、授乳室、ベビーシート等の設置について検討を行います。

【平成17年度から実施】

- ・職員は、子どもを連れた住民も安心して来庁できるよう、親切で丁寧な対応を心がけましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動の支援

子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援活動等を実施しているNPOや地域団体等に職員が参加するための休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行っていきます。

【平成17年度から実施】

- 職員は、このような地域活動に積極的に参加するように心がけましょう。
- 所属長や係長等は、職員が行う地域活動について理解を深めましょう。

(3) 子どもの体験活動等の支援

地域団体等から、子どもを対象とした学習会等へ職員の派遣依頼があった場合には、業務に支障がない範囲において、積極的に協力していきます。

【引き続き実施】