

小松島市職員の特定事業主後期行動計画

平成22年 4月 1日
小 松 島 市

1 基本的な考え方

急速な少子化の進行、家庭・地域を取り巻く環境の変化により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)が公布されました。この法律に基づき、小松島市でも平成17年3月に一事業主として、職員を対象とする次世代育成支援対策に関する「特定事業主行動計画」(以下「前期行動計画」といいます。)を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

前期行動計画が策定されてから5年が経過し、経済社会環境や次世代育成支援に対する状況も変化中、その変化に的確に対応し、また、より一層職員のニーズに合った次世代育成支援を推進するために、新しく導入された制度や前期行動計画の検証の結果を反映させ、後期の小松島市特定事業主行動計画(以下「後期行動計画」といいます。)を策定しました。

2 計画期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

(前期行動計画の平成17年度から平成21年度までの5年間の実施状況等を検証、見直し等を行い、後期行動計画を定めるものです。)

3 推進体制

「後期行動計画」の推進状況は、各年度ごとに、小松島市特定事業主行動計画策定・実施委員会において状況を把握し、その際、「後期行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、その都度、計画の見直し等を図るものとします。

4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

注「※」は計画期間中に達成すべき目標を表します。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や、共済組合等による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめたパンフレットを作成して職員への周知を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

② 産前産後休暇の取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の推進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

② 育児休業の取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

③ 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、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供を行い、長期間にわたって職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場に復帰できる環境を整えま

す。

※ このような取組みを通じて、育児休業の取得率を

男性職員 5%

女性職員 95%

とします。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組みを行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 妻の出産（配偶者の分べん）のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（配偶者の分べん）（2日）の取得の推進を図るため、所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

※ このような取組みを通じて、父親の特別休暇の取得率を100%とします。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② ノー残業デーの実施等

ノー残業デーは、管理職が率先して定時退庁するとともに、他の職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

③ 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について、廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

(6) 休暇の取得の推進

休暇の取得推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

② 連続休暇の取得の推進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

※ このような取組みを通じて、年間20日の年次休暇と夏期休暇を併せた平均の取得日数を14日（70%）以上とします。

③子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（中学校就学の始期に達するまでの子に対する看護等）（年間5日の範囲内）や年次休暇を活用の促進を図ります。

(7) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況等に応じた配慮を行います。

(8) 職場優先の環境等の是正

職場優先の考え方を改め、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう意識啓発に努めます。

5 その他次世代育成支援対策に関する事項について

次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力はもとより、学校や地域の連携の中で行われるべきものです。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組等には積極的な参加を促します。また、市の次世代育成支援行動計画の基本理念の実現に向けて、各職員の業務においても子育て支援の観点からの協力を促します。

(1) 地域における子育て支援活動の推進の取組

スポーツや文化活動などに関する知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動などに、積極的に参加するよう促します。また、そのような行事に参加する職員が参加しやすいよう環境づくりに努めます。

(2) 子育てに向けた職員ニーズ等の把握

次世代育成支援に向けて、どのようなニーズがあるのか、必要に応じアンケート調査を実施していきます。また、休暇や休業の取得状況や時間外勤務の実施状況を把握し、次世代育成支援の観点から必要な措置を検討していきます。