

東御市役所子育てプラン（後期計画）

—東御市特定事業主行動計画—

はじめに

時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ことを目的とした次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）では、国及び地方公共団体の機関は、行政機関として講ずる次世代育成支援対策のほか、それぞれの機関の実情に応じ、事業主の立場から実施する次世代育成支援対策計画を策定して、雇用環境の整備やその他の取り組みを行うこととしています。

この「東御市役所子育てプラン（後期計画）」は、平成17年4月に策定した「東御市役所子育てプラン（前期計画）」の実施状況及び社会経済情勢の変化等を踏まえ、後期5カ年に関して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、東御市の職員（各機関任命職員を含む。）を対象に策定したものです。

近年急激に変化する社会情勢の中、市民ニーズはますます増大し、かつ複雑化・高度化しており、厳しい財政状況のもと、限られた人員でこれらに对应していくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が父親・母親として子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画を策定しました。

少子化の流れを変え、子を生み育てやすい社会を築くため、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりが、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、身近な職場単位でお互いに助け合い支え合っていきましょう。そして、このプランを通じた取り組みが、子育てに関する意識や職場環境の変革、さらには地域に安心して子育てできる環境が実現することにつながることを願っています。

平成22年4月1日

東御市長
東御市議会
東御市教育委員会
東御市選挙管理委員会
東御市代表監査委員
東御市公平委員会
東御市農業委員会

I 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法です。平成17年4月に平成17年4月1日から平成22年3月31日までを計画期間とする「東御市役所子育てプラン（前期計画）」を策定し、取り組んできました。

この「東御市役所子育てプラン（後期計画）」は、法の後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。

II 東御市役所子育てプランの実施にあたり

1 東御市特定事業主行動計画策定会議の設置

このプランを推進していくために、各課から選出された職員で構成する衛生委員会を東御市特定事業主行動計画策定会議とします。

策定会議では、次世代育成支援対策に関する研修・情報提供等の実施、プランの推進状況及び見直しについての検討を行います。

2 プランの推進

このプランは東御市のすべての職員を対象としています。

本庁、庁外施設、病院、保育園などそれぞれ職場の業務に違いはありますが、このプランを着実に実行していくために、それぞれの立場の職員が趣旨を理解し、職場の状況に応じて「この東御市役所子育てプラン」の具体的な行動に努力していきましょう。

III 具体的な行動計画

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 制度の周知

出産や育児の際に、職員の勤務条件や育児休業等を含む休暇制度、福利厚生、母性保護、超過勤務の制限などの各種制度を活用するには、それらについて知り、理解していることが必要です。

そこで、それらの各種制度を理解しやすくまとめた東御市職員厚生パンフレット（仮称）を作成し、庁内LAN等を通じて周知します。

職員は制度について理解を深め、必要な時に活用できるようにしましょう。

(2) 妊娠中及び出産後における対応

- ・妊娠が判明した職員は、早い時期に所属長及び人事管理担当者に申し出ましょう。母性保護等人事上の配慮、産前産後休暇、育児休業等諸制度の情報提供やその活用、職場における健康配慮などのためにも、所属長や周囲の理解と協力が必要です。
- ・母性保護及び母性の健康管理の観点から設けられている特別休暇制度や、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ります。
- ・子育て中の職員、父親・母親になることが分かった職員は、東御市職員厚生パンフレット等をよく読んで制度について理解し、適切に活用するための心構えをしましょう。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、事務（業務）分担の再検討を行いましょう。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望や状況に応じて、原則として超過勤務を命じないようにしましょう。
- ・職員一人ひとりが出産や子育てに対する意識改革を図り、妊娠中や子育て中の職員が、各種制度を利用しやすい雰囲気を作らしましょう。

(3) 男性職員の配偶者出産時特別休暇や育児休業の取得促進

- ・配偶者の出産時特別休暇や育児休業の取得を促進するため、制度の周知を図ります。
- ・父親になる職員や、小学校就学前の子を養育する男性職員を対象に、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や年次休暇などの取得について、総務課総務係を相談窓口として、育児に関する制度等について相談を受け付けます。
- ・男性職員は相談窓口を活用して、特別休暇や育児休業、年次休暇などを必要に応じて取得しましょう。また、いざという時には職場の協力を得られるよう心掛けましょう。
- ・配偶者の出産や育児に係る男性職員の休暇取得について、理解を深め、休暇を取得しやすい雰囲気を作らしましょう。

以上のような取組みを通じて、男性職員の配偶者特別休暇及び育児休業の取得を促進します。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ・育児休業の制度の周知を図るとともに、妊娠を申し出た職員に対しては個別に制度や手続き、経済的な支援等について説明します。
- ・男性職員の取得促進に努めます。
- ・育児休業の取得申請があった場合は、事例ごとに当該職場において課内・係内の事務（業務）分担の見直しなどを行い、取得する職員が安心して育児休業を取得できる職場環境を整えましょう。

以上のような取組みを通じて、対象者の取得率が引き続き100%となるよう努めます。

(5) 育児休業からの円滑な復帰のための措置

- ・ 育児休業中の職員に対し、庁内連絡等必要な情報の提供を行います。
- ・ 育児休業から復帰した職員の配置職場においてはOJT研修（日常の仕事を通じて事務業務に必要な教育を行う研修）等を実施するよう指導します。
- ・ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間が必要ですし、子どもの急な病気などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のため大切な時期ですから、業務の見直し、分担の検討を行い職場全体でサポートしましょう。

2 超過勤務の縮減

(1) 制度の周知

- ・ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員について、深夜勤務及び超過勤務制限制度の周知徹底を図ります。
- ・ 超過勤務の上限の目安時間（月30時間）の周知徹底を図ります。

(2) ノー残業デーの実施

- ・ 毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内LAN・庁内放送等を通じて定時退庁を促します。
- ・ 所属長や係長は、職員の手本となるように自ら定時退庁に努めましょう。
また、超過勤務せざるを得ない場合には、他の職員が退庁しやすい環境づくりに努めましょう。
- ・ ノー残業デーに限らず、職場全体で定時退庁しやすい雰囲気作りと定時退庁の実践を心掛けましょう。

(3) 事務の簡素化・合理化の推進

- ・ 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うえ実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するようにしましょう。
- ・ 定例・恒常的業務については、事務処理のマニュアル化を図りましょう。
- ・ 会議や打ち合わせについては、極力庁内LAN（メール、回覧板等）を活用しましょう。

(4) 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ・超過勤務の上限について目安時間を設定し、超過勤務が多い、または常態化している職場について、注意喚起を行います。
- ・所属長及び係長は、超過勤務縮減の取り組みの意義に対する認識を深め、職員の超過勤務状況等を把握し、超過勤務削減に取り組みましょう。
2ヶ月連続して超過勤務が30時間以上の職員及び超過勤務が常態化している職員に対しては、面談を実施するとともに業務改善計画書を提出させ、特に気を配るようにならねばなりません。
- ・職員は計画的な業務遂行を心掛け、超過勤務縮減を意識し、実践しましょう。

3 休暇取得の促進

(1) 年次休暇取得の促進

- ・部課長会等の場を通じて、定期的な休暇の取得等の促進を行い、休暇を取得することへの意識改革を図ります。
- ・月・金と休日を組み合わせる「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」や、国民の祝日と組み合わせる年次休暇を取得するなどの連続休暇の取得を促します。
- ・所属長や係長は職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇取得を指導しましょう。
- ・安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理等において相互応援ができる体制を築きましょう。
- ・職員は年次休暇取得目標日数を設定し、その実行に努めましょう。
- ・職員は子どもの学校行事や、長期休業に合わせて年次休暇を取得しましょう。
- ・職員は、年次休暇のほか夏期休暇やリフレッシュ休暇についても、その取得に努めましょう。

(2) 休暇取得促進のための意識改革等

- ・子どもを持つ職員の仕事と子育ての両立はもとより、職員全員が職業生活と家庭生活を両立していく意識の醸成を図ります。
- ・所属長や係長は、職員全員が仕事と家庭の両立が図れる職場環境・雰囲気を整え、また、休暇の取得を率先垂範しましょう。
- ・職員は、職業生活と家庭生活の両立が生活全体であることを認識し、家事などの家庭責任や地域における生活責任も果たしていかなければならないことを自覚し、必要な休暇を取得しましょう。

以上のような取組みを通じて、平成職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を平成21年に対し、50%増加するよう努めます。(目標：平成26年度)

【現状】	平成17年	職員一人当たり平均取得日数	…	6.0日
	平成18年	職員一人当たり平均取得日数	…	6.1日
	平成19年	職員一人当たり平均取得日数	…	6.0日
	平成20年	職員一人当たり平均取得日数	…	5.8日

4 その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリー化の推進

- ・施設ごとに来庁者の実情を勘案し、授乳室や乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッドの設置等を必要に応じて行います。
- ・子どもを連れてきた人などが気兼ねなく来庁できるよう、親切丁寧な応接等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進しましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・スポーツや文化活動など、子どもの活動や子育てに役立つ知識や技術・技能を持つ職員は、率先して地域の子育て活動に参加しましょう。
- ・子どもを交通事故から守るため、交通事故予防等について綱紀粛正のための通知等により呼び掛けを実施します。
- ・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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

IV おわりに

この「東御市役所子育てプラン」の実施により、職員一人ひとりが「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境づくりに、今まで以上に貢献できるようになることを期待しています。