

特定事業主行動計画

はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。同法は平成17年4月から10年間の時限立法であり、これに基づき策定した本行動計画では、急速な少子化の進行等をふまえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を目的として、国・地方公共団体が講じるべき施策や、事業主が行うべき雇用環境の整備などを定め、集中的・計画的に次世代育成支援対策の推進を図っているところです。

国及び各地方公共団体は、行政機関としての立場から次世代育成に取り組むのはもちろんのこと、1つの事業主としての立場からも自らの職員の子育て支援の対策を講じなくてはなりません。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の各府省や地方公共団体を「特定事業主」と定め、自らの職員の育児支援の為に計画「特定事業主行動計画」を策定し、実施することとしています。

ここに特定事業主行動計画を定め、職員の子育てを支援していきます。

平成22年4月1日

可児市長

可児市教育委員会

可児市議会議長

可児市選挙管理委員会

可児市代表監査委員

可児市農業委員会会長

可茂衛生施設利用組合管理者

可茂公設地方卸売市場組合管理者

総論

1. 目的	次世代育成支援対策推進法に基づき定められた行動計画作成指針を踏まえ、職員が仕事と生活の調和、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、計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定することとする。
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 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年間の時限立法であるが、このうち平成17年度から平成21年度までの5年を前期計画期間とし、平成22年度から平成26年度を後期計画期間とする。計画に掲げている数値目標は、平成26年度の達成目標である。
3. 計画の推進体制	次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置する。 次世代育成支援対策を推進するため、書面の交付や電子掲示板等を利用し職員に本計画の内容を周知するとともに、研修・講習、情報提供等を実施する。 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図り、前年度の取組状況や目標に対する実績等について公表する。

具体的な内容

		計 画 内 容	
1. 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特別休暇等の制度や出産費用の給付等の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のため、業務分担の見直しや、超過勤務命令について配慮する。	
	(2)子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進	父親が子どもの出生時に年次休暇や特別休暇、育児休業等を取得しやすい職場環境をつくり、取得促進を図る。	
	(3)育児休業等をしやすい環境の整備等	ア 育児休業及び部分休業制度等の周知	育児休業や育児短時間勤務、育児時間等の取得に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図る。 育児休業Q&A等を作成し、育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
		イ 育児休業等体験談等に関する情報提供	育児休業や育児短時間勤務、育児時間等の取得等経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。
		ウ 育児休業及び部分休業等を取得しやすい雰囲気醸成	育児休業等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。 庁議等の場において、人事担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
		エ 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て、広報紙の送付等情報提供を行う。 復帰に際して職場内研修等を実施する。
		オ 育児休業等に伴う臨時職員の採用	部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員の採用による適切な代替要員の確保を図る。
		カ その他	時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
		以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、男性10%、女性100%（現状維持）とする。	
		(4)超過勤務の縮減	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超過勤務の制限の制度の周知

		計 画 内 容
	イ 一斉定時退庁日等の実施	<p>ノー残業デー（毎週水曜日）には電子掲示板等による注意喚起を図るとともに、所属長の定時退庁の率先垂範を行う。</p> <p>人事担当課の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。</p> <p>定時退庁ができない職員が多い所属を人事担当課が把握し、所属長への指導を図る。</p>
	ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等	超過勤務の上限の目安時間（年間360時間）について周知徹底する。
	エ 勤務時間管理の徹底等	<p>各所属ごとの超過勤務の状況を、人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の所属長からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。</p> <p>人事担当課は、各所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。</p> <p>各所属に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。</p>
<p>以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。</p>		
(5) 休暇の取得の促進	ア 年次休暇の取得の促進	<p>職員に年間の年次休暇取得目標日数を設定させる等、その計画的な取得促進を図る。</p> <p>人事担当課から、所属長に対して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。</p> <p>各所属の業務計画を策定、周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。また、事務処理においては相互応援による年次休暇を取得しやすい体制を整備する。</p>
	イ 連続休暇等の取得の促進	<p>月・金又は祝日と休日と組み合わせ、連休となるような年次休暇の取得促進を図る。</p> <p>ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。</p>
<p>以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対平成16年比で10%増加させる。</p>		
	ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、その取得に配慮する。
(6) 異動における配慮		異動を命じる際には、当該職員からの希望の調査（自己申告書等による異動希望の有無等）を実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

		計 画 内 容	
2. その他の次世代育成支援対策に関する事項	(1)子育てバリアフリー	来庁者が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等の設置等を計画的に行う。	
		施設利用者等の実績を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。	
		子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。	
	(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動	ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動	子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等の情報について職員に周知し、参加を呼びかける。
		イ 子どもの体験活動等の支援	子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関するデータベースを作成し、職員の積極的な参加を呼びかける。
			子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
			小中学校の授業や子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
			ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
			公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。
	エ 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呼びかける。	
(3)子どもとふれあう機会の充実		子どもを対象とした職場見学ツアー（市政見学バス等）を実施する。	
		イベント等の実施に当たっては、子どもを含めた家族が参加できるようにする。	
(4)学習機会の提供等による家庭の教育力の向上		職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。	