

綾部市次世代育成支援特定事業主行動計画

(平成17年3月)

綾部市長、綾部市議会議長、綾部市選挙管理委員会、綾部市代表監査委員、綾部市教育委員会、綾部市公平委員会、綾部市消防長、綾部市農業委員会、綾部市固定資産評価審査委員会

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下のおそれや、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすといった社会面での影響もあるなど、今後の我が国の経済、社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものとなっています。

このため、国においては、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）が制定され、平成16年度末までに、各地方公共団体の機関等で政令で定めるものは特定事業主として職員を雇用する事業主の立場から、次世代育成支援に関して「特定事業主行動計画」を策定して公表することが義務付けられました

本計画は、同法の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられている基本的な視点や、綾部市として平成17年2月に実施した「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」の結果等を踏まえ、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の行動計画として策定したものです。

2 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

※上記期間を「前期計画」とし、平成22年度から平成26年度までの5年間を「後期計画」として計画の見直しを行います。

(次世代育成支援対策推進法は、平成26年度末までの10年間の時限立法です。)

3 計画の対象

計画の対象はすべての職員です。

(特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法及び同法施行令により、各任命権者がその任命する職員についての特定事業主行動計画を策定することとされています。しかし、人事面やサービス面における取扱いの実態等、地方公共団体の実情に応じて連名で策定することも可とされており、綾部市におけるこれらの実態に鑑み、各任命権者の連名で本計画を策定したものです。)

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、本計画の実施状況について、各部局の人事担当者により毎年度取組内容の点検・検証を行い、その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に活かす。
- ②次世代育成支援対策全般に関して、職員に対する研修及び情報提供等を行う。
- ③仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供について、庁内グループウェアの活用等により、相談への対応及び情報提供等を適切に実施するための体制を整備する。
- ④次世代育成支援に関する職員の意識向上や、ソフト面における職場環境の整備を図るため、所属長は積極的に本計画の推進に努める。

第2章 具体的な取組内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

- ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている既存の特別休暇等の諸制度について周知徹底を図る。
(実施時期；平成17年度から)
- ②京都府市町村職員共済組合による出産費用給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
(実施時期；平成17年度から)
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職務遂行体制の工夫・見直し等について所属長への指導を行う。
(実施時期；平成17年度から)
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて超過勤務を原則として命じないなどの対応について所属長への指導を行う。
(実施時期；平成17年度から)

2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

国家公務員において導入されている男性職員の育児参加のための休暇制度の導入を研究するとともに、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期；平成17年度から)

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び特別休暇制度等の周知

- ①育児休業等に関する諸制度について、庁内グループウェアの活用等によりそ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を図る。
(実施時期；平成17年度から)
- ②育児休業の取得手続や経済的な支援等について庁内グループウェアの活用等により情報提供を行う。
(実施時期；平成17年度から)
- ③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。

(実施時期；平成17年度から)

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組事例等について、庁内グループウェアの活用等により職員に情報提供を行う。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 育児休業及び保育関連の特別休暇が取得しやすい雰囲気の醸成

①育児休業の取得の申出があった場合、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職務遂行体制の工夫・見直し等の取組により育児休業を取得しやすい職場体制の整備を図る。

(実施時期；平成17年度から)

②人事担当部署から随時育児休業等の制度の趣旨徹底を図り、職場の意識改革を図る。

(実施時期；平成17年度から)

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

①育児休業中の職員に対して、所属から業務に関連する広報紙や通達等の送付を行うなど、職場の状況に関する情報提供を行う。

(実施時期；平成17年度から)

②育児休業期間中の業務の動き等について、復職時における職場研修を必要に応じて実施する。

(実施時期；平成17年度から)

オ 育児休業に伴う代替職員の確保

人員配置の状況等により、育児休業中の職員の業務を所属として遂行することが困難な場合は代替臨時職員の確保を図る。

(実施時期；継続)

カ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場の勤務時間の割り振りに当たっては、必要に応じて保育園送迎等を行う職員への配慮を行うよう所属長に指導、周知を図る。

(実施時期；平成17年度中)

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のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

イ 一斉定時退庁日等の実施

①現在設定している水曜日のノー残業デーについて、引き続き庁内放送を実施するとともに、庁内グループウェア等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行うための啓発指導を実施する。

(実施時期；継続及び平成17年度から)

②ノー残業デー実施の徹底について所属長への指導、周知を図る。

(実施時期；継続)

③ノー残業デーにおける超過勤務が多い所属の勤務内容について検証するとともに、一層の徹底について所属長への周知を図る。

(実施時期；継続)

ウ 事務の簡素合理化の推進

①新たな行事等に取り組む場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上で実施するものとし、既存の行事等との関係を整理の上、代替的に廃止できるものは廃止するなど業務の見直しの徹底を図ることについて全所属への周知を図る。

(実施時期；平成17年度から)

②庁内メールや掲示板を最大限活用することにより、会議や打合せの簡略化とスピードアップ等を図るよう指導啓発を行う。

(実施時期；平成17年度から)

③担当者不在時等の円滑な窓口対応等による事務の合理化と、それを市民サービスの向上に結び付けるため、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化の徹底について指導啓発を行う。

(実施時期；平成17年度から)

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

①所属ごとの超過勤務における目標時間設定を引き続き実施し、超過勤務縮減のための意識を更に高める。

(実施時期；継続)

②所属ごとの超過勤務の状況を人事担当部署で把握の上、目標設定時間に対する達成度に応じて所属長ヒアリングを行い、超過勤務縮減への一層の工夫と注意喚起を行う。

(実施時期；継続)

③超過勤務の状況（所属全体及び個人別状況）について、超過勤務の特に多い所属、職

員の状況を把握の上で毎月所属長へ報告し、所属における超過勤務縮減に関する認識の徹底を図る。

(実施時期；継続)

- ④庁内グループウェアを活用し、超過勤務縮減の取組の重要性について全職員に対する意識啓発を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ⑤超過勤務縮減のための取組事例を収集し、庁内グループウェアを活用して事例紹介を行う。

(実施時期；平成17年度から)

オ その他

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(厚生労働省通達)を踏まえ、超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮の取組を行う。

(実施時期；平成17年度から)

5 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ①必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職務遂行体制の工夫・見直し等の取組を進めるよう所属長への周知を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ②計画的な年次休暇の取得を促進することについて、職場の意識改革を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ③年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得について指導を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ④人事担当部署において取得状況の確認を行い、取得率が低い所属の実情を把握し、計画的な取得促進を喚起する。

(実施時期；平成17年度から)

- ⑤各所属における業務計画の策定・早期周知により、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ⑥安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、業務ごとの事務処理マニュアルの作成等を進め、業務の相互応援ができる体制整備を図るよう指導を行う。

(実施時期；平成17年度から)

イ 連続休暇等の取得の促進

- ①月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
(実施時期；平成17年度から)
- ②ゴールデンウィークや夏季休暇と合わせた連続休暇の取得促進を呼びかける。
(実施時期；平成17年度から)
- ③職員や家族の記念日等における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進を呼びかける。
(実施時期；平成17年度から)

◎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率を5%増加させる。
(目標達成年度；平成21年度)

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するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。
(実施時期；平成17年度から)

6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ①業務遂行体制の工夫、見直しの啓発、指導を行い、事務分担における固定的な性別役割分担意識の解消について周知徹底を図る。
(実施時期；平成17年度から)
- ②庁内グループウェア等を活用して男女共同参画及びセクシュアルハラスメント防止等に関する情報提供を行う。
(実施時期；平成17年度から)

7 その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 子育てバリアフリー

- ①庁舎において乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレへの改修を計画的に行う。
(実施時期；平成17年度以降)
- ②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雰囲気づくりを推進する。
(実施時期；平成17年度から)

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 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養成講座等の紹介を行う。

(実施時期；平成17年度から)

② 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への積極的な参加を呼びかける。

(実施時期；平成17年度から)

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ・交通事故防止についての呼びかけを一層徹底する。

(実施時期；継続)

- ・交通安全研修を実施する。

(実施時期；継続)

④ 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等への職員の積極的な参加を呼びかける。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 子どもとふれあう機会の充実

各部局においてレクレーション活動等を実施する場合には、子どもを含めた家族全員が参加できるような企画とするよう呼びかけを行う。

(実施時期；平成17年度から)

エ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭教育に関する講座・講演会等の情報提供を行う。

(実施時期；平成17年度から)