

豊後高田市特定事業主行動計画

(次世代支援対策特定事業)



平成23年3月

豊後高田市

目 次

総論

1	はじめに	1
2	アンケートの実施	2
3	計画期間	2
4	計画の推進体制	2

具体的な内容

1	職場環境や職員の意識改革に関すること	
(1)	妊娠中や出産後における配慮	2
(2)	子どもの出生時や育児期における父親の休暇取得の促進	3
(3)	育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等	3
(4)	超過勤務の縮減	4
(5)	休暇の取得の促進	5
(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	5
2	その他の次世代育成支援対策に関すること	
(1)	子育てバリアフリー	6
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動・体験活動	6
(3)	学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	6
	参考 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査 集計結果	7

豊後高田市特定事業主行動計画

総論

1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が公布されました。この法律は、我が国の少子化が急速に進む中で、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、企業等が一体となって取り組んでいくために制定されたものです。

この法律に基づき、地方公共団体は、職員を雇用する事業主の立場から、職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、実施しています。

本市においても、職員が安心して仕事と子育てを両立できるような職場環境の構築に職場を挙げて取り組むため、平成18年3月に「豊後高田市特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

同計画策定から5年が経過したことから、より職場の実情や職員のニーズに沿った計画を実施するため、同計画について必要な見直しを行い、ここに新しい「豊後高田市特定事業主行動計画」を策定します。

職員の性別や年齢、子どもの有無にかかわらず、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関係するものとしてとらえ、職場全体で職員の子育てを支えていきましょう。

平成23年3月

豊後高田市長
豊後高田市議会議長
豊後高田市教育委員会
豊後高田市選挙管理委員会
豊後高田市監査委員
豊後高田市農業委員会
豊後高田市公平委員会
豊後高田市消防長

2 アンケートの実施

今後の職員のニーズに即した対応や父親や母親が安心して仕事と子育てが両立できるような職場環境を構築するため、職員の子育てに関する勤務環境の現状と子育てに対する意見、要望などを把握する目的でアンケート調査を実施しました(アンケート結果については別添参照)。

なお、本計画は、アンケート結果を踏まえて適宜見直しを行いました。

3 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年間の計画となっています。この行動計画は、その後半の期間である平成23年4月1日から平成27年3月31日までの4年間の計画期間としますので、数値目標は原則として平成26年度までの達成目標です。

4 計画の推進体制

次世代育成支援体制を効果的に推進するため、管理職や職員に次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報等を提供し、職場全体の理解を図ります。なお、情報提供の方法として庁内LANを活用します。

具体的な内容

1 職場環境や職員の意識改革に関すること

(1) 妊娠中や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制度や経済的支援制度の周知

妊娠中の職員の健康や安全への配慮

妊娠中や出産後の職員が休暇を取得しやすい雰囲気醸成

【人事担当課】

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制度について周知徹底を図ります。

出産費の給付の経済的支援制度について周知徹底を図ります。

妊娠中や出産後の職員が勤務中に体調不良になった場合、一時休憩を取れる場所として、職員の健康管理整備の目的から、庁内休憩室の設置を検討します。

【所属長】

妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。

【妊娠中又は出産後の職員】

妊娠がわかったら、早めに上司に報告しましょう。

必要なときに休暇が取得できるように、担当業務については副任者等の協力を得られるようにしておきましょう。

【全職員】

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制度を理解し、妊娠中や出産後の職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。

(2) 子どもの出生時や育児期における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時や育児期に父親が取得できる休暇制度の周知

子どもの出生時や育児期に父親が休暇を取得しやすい雰囲気醸成

【人事担当課】

子どもの出生時や育児期に父親が取得できる出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇等について周知徹底を図ります。

【所属長】

対象となる職員が休暇を取得しやすいように積極的に働きかけるとともに、必要に応じて職場内での応援体制を整えます。

【父親になる職員】

父親になることがわかったら、早めに上司に報告しましょう。

必要なときに休暇が取得できるように、担当業務については副任者等の協力を得られるようにしておきましょう。

【全職員】

子どもの出生時や育児期に父親が取得できる休暇制度を理解し、対象となる職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくりましょう。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

育児休業及び部分休業制度の周知

育児休業や体験談等に関する情報提供

育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業中の職員の円滑な職場復帰の支援

【人事担当課】

育児休業・部分休業に関する資料を、制度改正の都度、庁内LAN等で周知します。

特に、男性職員も育児休業・部分休業を取得できることについて周知徹底を図り、取得を促進します。

育児休業取得の方法や経済的支援制度についての情報提供を行います。

育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例や育児休業体験者の体験談などをまとめ、情報提供を行います。

課長会議等の場において定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行います。

【所属長】

育児休業取得の申し出があった場合、業務分担の見直しを行います。

定例的な業務については業務マニュアルを整備し、誰もが対応できる応援体制の構築に努めます。

育児休業中の職員に対して、本人が希望する場合に、担当していた職務の状況等業務に関連する必要な情報を提供することで、復職時の不安・負担の軽減を図ります。

【全職員】

育児休業・部分休業制度を理解し、対象となる職員が制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりをしましょう。

目標 育児休業取得率は**男性10%以上、女性100%**を目指します。

参考：平成17年度～平成22年度の育児休業取得実績

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
男性	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
女性	6人 (100%)	9人 (100%)	5人 (83.3%)	4人 (100%)	3人 (100%)	5人 (100%)

(4) 超過勤務の縮減

「豊後高田市超過勤務の縮減に関する要綱」に基づく取組の徹底

小学校の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に関する制度の周知

定時退庁日（ノー残業デー：毎週水曜日）の周知徹底

事務の簡素合理化や効率的な組織づくりの推進

【人事担当課】

ノー残業デーについて、定期的に周知するなどして取組の徹底を図ります。

各所属の超過勤務状況及び特に超過勤務の多い職員の業務の状況を把握し、所属長からのヒアリングを行った上で業務分担や人員配置の見直しを図ります。

小学校就学の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に関する制度について周知を図ります。

【所属長】

小学校就学の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に関する制度について、配慮するよう努めます。

「豊後高田市超過勤務の縮減に関する要綱」に基づく取組により、所属職員の超過勤務の縮減を図ります。

【全職員】

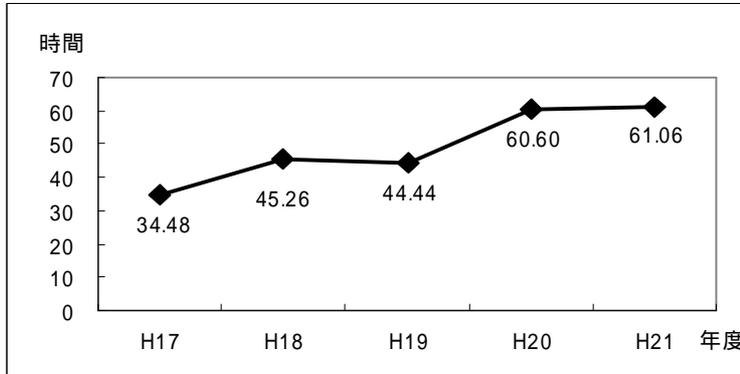
定例的な業務については必ず業務マニュアルを作成し、随時改善を図りましょう。

ノー残業デーにおいては、職員同士で声を掛け合い、定時退庁しやすい雰囲気づくりをします。

新たに事業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し、既存の行事等との関係を整理して代替的に廃止できるものは廃止しましょう。

会議、打合せについては、極力庁内メール、電子掲示板を活用しましょう。

参考：職員 1 人当たりの年間超過勤務時間数（平成 17 年度～平成 21 年度）



（ 5 ） 休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得の促進

子の看護休暇の取得の促進

業務における相互応援体制の構築

【人事担当課】

ゴールデンウィーク、夏季休暇、週休日等の前後に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇の取得促進を図ります。

子どもの授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

子の看護休暇については、疾病の予防を図る事由（健康診断や予防接種）についても取得可能であることを周知し、有効活用を促します。

【所属長】

職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう努めます。

職員が連続して 1 週間程度の年次有給休暇を取得できるよう、業務管理において相互応援ができるよう努めます。

【全職員】

休暇取得時に業務に支障をきたさないよう職場内で相互応援できる体制を整えておきましょう。

（ 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

子育てをしている職員の職場環境や周囲の職員の意識の向上

【人事担当課】

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進やセクシャル・ハラスメント防止のため、研修等により啓発を行います。

【全職員】

仕事優先の職場環境や、「子どもの面倒をみるのは母親の仕事」といった性別役割分担意識を無くし、子育てに協力的な職場を目指しましょう。

2 その他の次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てバリアフリー

子どもづれの来庁者に配慮した設備等の整備
親切的な対応等のソフト面でのバリアフリー

【人事担当課】

乳幼児と一緒に安心して来庁できる環境の整備のため、来庁者の実情に応じて、授乳室等必要な設備の設置を検討します。

【全職員】

子どもづれの人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進しましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動・体験活動

子ども・子育てに関する地域振興活動への参加
防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援、交通安全活動への参加

【全職員】

子ども・子育てに関するスポーツ、文化活動等の地域振興活動に積極的に参加しましょう。

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、交通安全活動に積極的に参加し、子どもを安全に育てることができる環境づくりに貢献しましょう。

子どもが参加する行事において、専門分野を活かした指導や支援を実施しましょう。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する情報提供
家庭教育に関する図書等の貸出しについての情報提供

【人事担当課】

保護者でもある職員は子どもとの交流の時間が確保しにくく、家庭教育に関する学習機会への参加も難しいことから、職員に対して家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する情報提供を行うことにより、家庭の教育力の向上を図ります。

市立図書館と連携し、家庭教育に関する図書等の貸出しについての情報提供を行い、利用を働きかけます。

以上の行動計画に取り組むことによって、一事業所として豊後高田市の職場環境が子育てしやすいものとなることはもとより、この行動計画の公表が地域社会における次世代育成支援対策の推進に貢献できることを願います。