

日野市特定事業主行動計画

安心サポートプラン

～ 職場で実現 やさしい子育て ～

日 野 市

日野市特定事業主行動計画

I 総論

1. 目的

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、我が国の急速に進む少子化に対し、従来の「子育てと仕事の両立支援」に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」及び「子どもの社会性の向上や自立の促進」の 4 本の柱に沿って、改めて、政府・地方公共団体・企業等が一体となった取組を進めていくためのものです。

地方公共団体は、行政機関としての立場から「地域における子育て支援の充実」等を図るための地域行動計画の策定と同時に、職員を雇用する一事業所としての立場から、自らの職員の子育て支援計画の策定をこの法律によって求められています。

次世代を担う子ども達が健やかに生れ育てられるため、職員の性別や年代、子どものいるいないにかかわらず、職場全体で、職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の構築に取り組む必要があります。職員一人一人が子育て、そして次世代育成支援対策を自分自身に関わることと理解し、日野市における職場環境が、真に子育てしやすいものとなるよう、本計画を策定し公表します。

平成 17 年 3 月

日野市長
日野市議会議長
日野市教育委員会
日野市選挙管理委員会
日野市代表監査委員
日野市農業委員会

2. アンケートの実施

行動計画策定にあたり、平成 16 年 8 月、職員の意識・実態を把握するため全職員を対象に「特定事業主行動計画」策定に関するアンケートを実施しました。

3. 計画期間

次世代育成対策推進法は平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限法ですが、この計画は、その前半の期間である平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間としています。

したがって、この計画に掲げている数値目標は、原則として平成21年度までの達成目標です。

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、日野市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置します。なお、構成員については、別に定める日野市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定・実施委員会設置要綱に規定します。
- ②啓発資料の作成・配布、研修等により行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- ③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・実施委員会において確認し、必要に応じ計画の見直し等を行います。

II 具体的内容及び実施時期

この計画に定める内容については特に記載のあるもの以外は平成17年度から実施します。

1. 職員の勤務環境に関すること

◎いろいろな制度や仕組みの周知のために

- ①次世代育成支援に係わる諸制度を周知するために職員課でハンドブックを作成し、全職員に配布します。
(平成17年度9月までに作成・配布)
- ②仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う相談窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
(平成17年度中に検討、平成18年度実施)
- ③管理職や職員に対する次世代育成支援対策に関する研修、情報提供等を実施します。また、次世代育成支援に係わる諸制度を職場研修の課題とし、職場全体の理解を図ります。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①出産を予定する本人を始め上司や周囲の職員も母性保護や母性健康管理のための知識を得られるよう、必要に応じハンドブックを読みましよう。また、わからない点については、相談窓口に遠慮なくお問い合わせください。(相談窓口が設置されるまでの間は、職員課の職員が相談に応じます。)
- ②職員は子どもが生まれることがわかったら、早めに上司に出生予定日等を申し出るようにしましよう。所属長は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います。また、妊娠中の職員が希望する場合には、上司は超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時及び育児期における父親の休暇取得促進

- ①子どもの出生時に父親が取得できる2日間の介添休暇の取得率を100%にします。
- ②子どもの出生時における父親の5日間以上の休暇（介添休暇と組み合わせて取るものも含む）について、ハンドブック等により周知徹底を図り、取得率を50%にします。（目標達成年度21年度）
- ③就学前の子を養育する男性職員は「育児参加プログラム」を作成し、育児のための休暇を取得する等、積極的に育児に参加しましょう。（平成17年度中に実施。なお、育児参加プログラムの作成例を平成17年9月までに職員課が作成・配布します）
- ④職員が育児参加プログラムを作成した場合、所属長は業務分担の見直しを行う等、プログラムを実践しやすい環境作りに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ①育児休業・部分休業に関する資料を制度改正の都度、各課に通知・配布します。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の周知徹底を図り、取得を促進します。
- ②子どもが生まれることがわかったら育児休業の取得手続や経済的な支援等についての知識を得られるよう必要に応じハンドブックを読みましょう。また、わからない点については、相談窓口で遠慮なくお問い合わせください。（窓口が設置されるまでの間は、職員課の職員が相談に応じます。）
- ③新人研修や管理職研修を中心に、出産や育児に関する休暇制度の説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業等経験者の体験談をまとめ、職員に情報提供を行います。（平成17年度中に作成し18年度に配布）また、必要に応じて育児休業経験者の体験を聞く会を実施します。
- ②庁議等の場において、定期的に育児休業等の制度の主旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します

- ①所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知を送付する等、業務に関連する必要な情報提供を行います。
- ②所属長は、育児休業を取得した職員が復職し易いよう計画的にOJT研修等を実施します。この際、職員課が計画作成のための情報を提供します。

エ その他

- ①早出・遅出勤務を行っている職場において所属長は、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割振るようにします。
- ②保育園送迎等を行う職員が早出・遅出勤務を選択できるなど、多様な勤務形態

の導入に向けた検討を行います。

◎以上のような取組を通じて、育児休業の取得率、

男性 30%以上

女性 95%以上を目指します。

(4) 庁内託児施設について

○庁内託児施設の設置について、検討を行います。

(5) 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への配慮

○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については、本人が申し出た場合は制限されます。所属長はこのとに配慮するよう努めます。

イ 一斉定時退庁日の実施・徹底

①現在実施している定時退庁日について趣旨を徹底し、より実効性のある取り組みを総務部で検討します。(平成17年度中に検討・実施)

ウ 超過勤務縮減のための意識啓発等

①超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を職員課で策定します。(平成17年度中に策定)

②職員課は、各部局・課室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、業務量を調査し、管理職からのヒアリングを行った上で各部署における業務分担の見直しを図ります。

③管理職員に対する意識向上のため、超過勤務縮減のための「自己診断チェックリスト」を職員課が作成し、管理職研修等で活用します。(平成17年度中に実施)

エ その他

○超過勤務の多い職員や職場に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させます。(平成17年度中に検討、18年度実施)

◎以上の様な取組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、平成17年度中に策定される指針で定める上限目安時間を超えることのないように努めます。

(6) 休暇取得の促進

ア 年次休暇取得の促進

①所属長は、休暇取得予定表を作成し、職員が計画的に年次休暇を取得できるよ

うにします。

②所属長は、職員が安心して連続 1 週間程度の年次休暇取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するようにします。

イ 子どもの看護休暇の取得の促進

○子どもの看護休暇制度を周知するとともに、取得に支障をきたさないよう事務処理において相互応援ができるよう体制を整えます。

(7) 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女性職員の相談に応じるため、女性の管理・監督者による「キャリア相談員」の設置を検討します。

②セクシャルハラスメントやパワーハラスメント防止のための研修会を実施します。

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

①施設管理担当課は、外部からの来客者が多い施設を改修する際に、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等を計画的に設置します。

②施設管理担当課は、施設利用者等の実状を勘案し、授乳室の設置を計画的に行います。

③全職員は、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 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に職員が積極的に参加できる仕組みづくりを検討します。

②子どもを安全な環境で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、子どもを交通事故から守る活動への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 職員が子どもとふれあう機会の充実

○職員が、平日に実施される子どもの学校行事や子供会行事等に参加できる雰囲気醸成に努めます。

◎以上の行動計画への取組みによって、一事業所としての日野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。