

山鹿市特定事業主行動計画の策定について

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、本市の職員を対象に、安心して子育てと仕事が両立できるよう職場を挙げて支援するための環境整備を目的としています。

2 期間

この計画の期間は、平成22年3月31日までとし、その後、次世代育成支援対策推進法の期限が切れず平成26年度までに第2次計画を策定する予定です。

3 主な内容

この計画の主な内容は次のとおりです。

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (4) 休暇の取得の促進
- (5) 超過勤務の縮減
- (6) その他の次世代育成支援対策

今後、各行政委員会等の職員からなる山鹿市行動計画推進委員会を設置し、職員課を窓口として施策を推進していくものです。

平成18年3月31日

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

山鹿市特定事業主行動計画

I 目的

わが国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速にかつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に「次世代育成支援対策推進法」が平成17年4月1日から施行されました。

山鹿市特定事業主行動計画は、この法律に基づき、職員が仕事と子育てを安心して両立できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的としています。

II 計画の期間

本計画の期間は、平成18年4月1日から平成22年3月31日までの4年間とします。

III 計画の推進体制

計画を効果的に推進するため、山鹿市行動計画推進委員会を設置します。

山鹿市行動計画推進委員会は、この計画に基づく施策の進捗状況を把握するとともに、必要に応じ任命権者へ意見を述べることとします。

IV 具体的な方策

1 子育て中の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、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに各種制度について職員への周知を図ります。

(2) 子どもの出生時等における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時等における父親の休暇について、庁内 LAN や冊子・パンフレットを活用し、取得の促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する制度、取得手続き、経済的支援について職員への周知を図るとともに、男性職員の育児休業の取得についても周知を図ります。

また、妊娠中や子育て中の職員に対しては、育児休業制度・手続きについて説明を行います。

- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成
職員に対し、育児休業等の制度の利用状況についての報告を定期的に行い、職場全体を通して業務分担の見直し等取得しやすい環境作りに努めます。
 - ③ 育児休業中の職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業中は、職場の情報が途絶えることになるため、育児休業中の職員の希望に応じて、職場や業務の状況について、定期的に情報提供を行います。
 - ④ 育児休業等に伴う代替要員の確保
職員が産前産後休暇や育児休業を取得する場合、その職場のスムーズな運営のために、必要に応じ、臨時的任用制度等による代替要員の確保に努めます。
- (4) 休暇取得の促進
- ① 年次有給休暇の取得の促進
年次有給休暇の取得状況を把握し、子どもの学校行事や家族の記念日における休暇の取得等、計画的・積極的な取得を推進します。
 - ② 連続休暇等の取得の促進
ゴールデンウィーク期間の前後における休暇取得や、休日と組み合わせた休暇の取得等により、連続休暇の取得を推進します。
- ◎ 以上のような取り組みを通じて、年次有給休暇の職員1人当たりの実取得日数を平成16年の7日から平成21年までに10日以上とします。
- ③ 子の看護休暇の取得の促進
子どもの病気の際には、子の看護休暇や年次有給休暇を希望する職員に対して、休暇を取得しやすいよう職場全体で支援します。
- (5) 時間外勤務の縮減
- ① 時間外（休日含む）勤務の縮減のための意識啓発
時間外勤務の上限の目安時間を定めた法律や時間外勤務縮減の取り組みの重要性について周知し、職員の時間外勤務縮減の意識の啓発を行います。また、小学校就学前の子どもが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、職員に対して周知を図ります。

② 職場における事務の工夫・見直しの推進

新規事業等を実施する場合には、効果、必要性等について十分検討のうえ実施するとともに、既存の事業等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する等、事務の簡素合理化を推進します。また、定例・恒例的業務にかかる事務処理のマニュアル作りを推進するなど、効率的な業務の見直しに努めます。

③ 一斉定時退庁等の検討

職員の意識改革等を図るため、定時退庁日（ノー残業デー）の導入を検討するとともに、職場における管理職員の定時退庁の指導及び率先垂範を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 家庭や男女の役割についての意識啓発

男女の働き方や男女の役割分担意識等について、これらに関する情報提供や意識啓発を行います。

(2) 庁舎整備の検討

外部からの来庁者の多い本庁舎・施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッドや授乳室の設置等に努めます。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

スポーツや文化活動等、子育て活動に役立つ知識や技能を持つ職員の、PTA活動をはじめとする地域の子育て活動への積極的参加を職場全体で支援します。

(4) 家庭教育に関する情報の提供

子育て中の職員に対し、家庭における子育てやしつけに対する相談や助言集等家庭教育に関する情報の提供を行います。

V 終わりに

この計画に基づく取り組みを通して、職員一人一人が子育てと仕事の両立について理解し、互いに協力し合うことにより、子どもを安心して産み育てることのできる職場環境をつくり、もって本市の次世代育成の推進に寄与することを期待します。