

岸和田市特定事業主行動計画

平成 17 年 5 月

岸 和 田 市

目 次

第1章 総論

1 計画策定の趣旨	1
2 計画期間	1
3 対象職員	1
4 計画の推進体制	2

第2章 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

1 子育ての各段階における仕事との両立を支援する環境の整備	3
（1）妊娠中及び出産後における配慮	3
（2）子どもの出生時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環境の整備	3
2 仕事と家庭を両立させる働き方の実現に向けて	5
（1）超過勤務の縮減	5
（2）休暇の取得の促進	6
3 その他の次世代育成支援対策について	7
（1）子育てバリアフリー	7
（2）子ども・子育てに関する地域活動への貢献	7
（3）子どもとふれあう機会の充実	7

第3章 おわりに	8
----------------	---

第1章 総論

1 計画策定の趣旨

わが国では急速に少子化が進んでいます。1人の女性が一生の間に生む平均の子どもの数を示す合計特殊出生率は、平成15年には全国が1.29と人口を維持するのに必要な水準である2.08を大きく割り込んでいる状況です。

国では、このような少子化の流れを変えるため、平成15年7月に、地方公共団体及び事業主における平成17年度から10年間の集中的、計画的な取組みを促進するための「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体による「地域における子育て支援の充実」等を図る「地域行動計画」、常時雇用労働者数301人以上の企業による「企業における働き方の見直し」等を推進する「一般事業主行動計画」、及び国や地方公共団体の機関には、職員等を雇用する事業主の立場から「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられ、これらの行動計画を策定するための指針（行動計画策定指針）が平成15年8月に示されました。

このような背景のもと、岸和田市が職員を雇用する特定事業主として、この行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとします。

2 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年間の時限立法ですが、この計画の期間は、その10年間のうちの第1期として、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直すこととします。

3 対象職員

この行動計画の対象となる職員は以下の職員とします。

市長をはじめとする任命権者が任命した職員

大阪府教育委員会が任命した、市立小学校または中学校に勤務する教職員（以下「府費負担教職員」といいます）

ただし、府費負担教職員、市立産業高等学校の教職員および市立幼稚園の教職員については、大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）の趣旨、内容を踏まえ行動計画の推進にあたるものとしてします。

4 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、各部局（市長部局、水道局、教育委員会等）における人事担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置します。

職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。

本計画の実施状況については、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を図ります。

第2章 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

育児は女性がするものという意識を改め、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくりなど、子育ての各段階において仕事との両立を支援するため以下の取組みを進めます。

1 子育ての各段階における仕事との両立を支援する環境の整備

(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について周知徹底を図ります。(実施時期；平成17年度から)
出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

(実施時期；平成17年度から)

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

(実施時期；平成17年度から)

妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととします。(実施済み)

(2) 子どもの出生時における父親休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇(出産補助休暇)及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。(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

ア 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資料を各部局に通知・配付し、制度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徹底を図ります。(実施時期；平成17年度から)

妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。(実施時期；平成17年度から)

研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。(実施時期；平成17年度から)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直し等を行います。(実施時期；平成17年度から)

ウ 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、定期的に情報提供を行います。(実施時期；平成17年度から)
復職する際には、所属長は円滑に職場に復職できるように支援します。(実施時期；平成17年度から)

エ 育児休業に伴う、臨時職員雇用制度の活用
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、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。(実施中)

カ その他
早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。(実施時期；平成17年度から)
育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。(実施中)

以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 10%

女性 100%

とします。

(目標達成年度；平成21年度)

2 仕事と家庭を両立させる働き方の実現に向けて

これまでの仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きをおいたものに変えていくことは、子育てと仕事を両立しやすい環境づくりにつながります。働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組みを進めます。

(1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いです。

職場全体で、時間についての意識改革や事務の効率化に努め、自主的、計画的、積極的に超過勤務の縮減に取り組みます。

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、周知徹底を図ります。(実施時期；平成17年度から)

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日(ノー残業デー 水曜日)を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、超過勤務が生じる場合は所属長から、人事課に報告を求めるなどし、定時退庁の周知徹底を図ります。(実施中)

定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、所属長への指導の徹底を図ります。(実施時期；平成17年度から)

ウ 事務の簡素合理化の推進

必要に応じ各職員に現行業務処理の見直しを求め、効率的な事務遂行を図ります。(実施時期；平成17年度から)

新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について充分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。(実施時期；平成17年度から)

会議・打合せについては、電子メール、電子掲示板を活用します。(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

所属長は、職員の超過勤務の状況を把握し、超過勤務が少なくなるよう業務の計画的な執行を図ります。(実施中)

部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。(実施中)

(2) 休暇の取得の促進

子育て中の職員は、自分や子どもの体調管理、予防接種や健康診断、学校行事への参加など休暇を必要とする機会が多くなります。

しかし、周囲があまり休暇を取得しない場合や、休暇を取得した時のバックアップ体制ができていない場合には、休暇の取得にためらいを感じる職員も多いものです。

このようなことから、職場全体で、職員が子育てと仕事の両立が図れるよう、休暇が取得しやすい環境づくりを進めます。

ア 年次休暇の取得の促進

職場のコミュニケーションを図り、職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理等において相互応援ができる体制を整備します。(実施時期；平成17年度から)

所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。(実施時期；平成17年度から)

子どもの予防接種、入学式、卒業式や授業参観日などにおける年次休暇の取得促進を図ります。(実施時期；平成17年度から)

ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式な会議をできるだけ自粛します。(実施時期；平成17年度から)

イ 子どもの看護等を行う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ります。(実施時期；平成17年度から)

3 その他の次世代育成支援対策について

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できる多機能トイレやベビーベッドの設置等を行います。
(実施中)

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

子育ては、家庭や学校だけでなく、地域社会全体で育むことが大切です。職員に対する子育て支援だけでなく、地域のみなさんの子育て支援や、職員の地域における子育て支援活動等への参加を奨励します。

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務で自動車の運転をする職員に対し、交通安全講習会等の実施を行い、交通安全の啓発を図ります。(実施時期；平成17年度から)

イ 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奨励します。(実施時期；平成17年度から)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員が親子で参加できる福利厚生事業を実施しています。これらを引き続き実施するとともに、多くの職員が参加できるよう企画の充実や周知に努めます。(実施中)

第3章 おわりに

私たちは、次代の社会をになう子どもが健やかに生まれ、育成される社会を希望します。そのためにも、子どもを安心して生み育てることのできる社会へと転換していくことが重要です。また、社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

岸和田市で働く職員一人ひとりが、この行動計画の重要性を理解し、率先して取り組むことで、子育てに理解のある、働きやすい職場がつくられることを確信しています。職員のみなさんのより積極的な取り組みをお願いします。