

江別市職員の仕事と育児の両立に関する行動計画

～特定事業主行動計画～

平成17年6月1日

江 別 市 長
江別市教育委員会
江別市議会議長
江別市代表監査委員
江別市選挙管理委員会
江別市農業委員会
江別市消防長
江別市水道事業管理者

．はじめに

急速に少子化が進む中、次代の社会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が必要とされることから、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組みを行うこととなった。

この法に基づき、地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むことを進める一方、職員を雇用する事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成について、大きな役割を果たさなければならない。

江別市においても、厳しい財政状況や限られた人材で、年々複雑、多様化している行政ニーズにこたえていくことは、決して容易ではないが、そのような中であっても、職員が、父親、母親として子育てをしながら意欲的に仕事に取り組むことができるよう、職場を挙げて積極的にサポートできる体制をつくる必要があるとされる。

こうした基本的な考えに立ち、江別市に所属する職員（道費負担教職員を除く。）一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、子育て中の職員もそうでない職員も、いきいきと働き続けることができる環境をつくられるよう、ここに「江別市職員の仕事と育児の両立に関する行動計画～特定事業主行動計画」を策定するものである。

． 計画期間

この計画の期間は、平成17年度から平成21年度までの5年間とする。

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年間の時限法であることから、この計画は、前半である平成17年度から平成21年度までの5年間で第1期の計画期間とし、概ね3年ごとに見直しを行うこととする。

． 計画の推進体制

- 1．次世代育成支援対策に関して、所属長をはじめとする職員に対して啓発資料の作成・配布、各種研修の活用等を行うことにより、行動計画の内容についての情報提供を行う。
- 2．仕事と育児の両立等についての相談・情報提供を行う窓口は、総務部職員課人事係とする。
- 3．計画の進捗状況や目標数値の把握は総務部職員課で行い、その結果や職員からの要望なども踏まえて、その後の対策や計画の見直しを行う。

． 具体的内容

- 1．出産・育児等に係る制度の一層の周知と職員への浸透を図るために

- (1) 出産・育児等に係る情報提供のためのパンフレット作成・配布

出産・育児等に係る休暇や育児休業制度等について、全職員に分かりやすく伝わるように、出産から育児までを取りまとめたパンフレットを作成し、庁内LANの掲示板への掲載や各課等への配布を行う。

- (2) 制度周知のための啓発活動

一般職員研修や監督者研修等を利用して、職員一人ひとりの出産・育児に関する制度への理解を深め、あわせて職場優先の風土や固定的な性別役割分担意識を改めることについての意識啓発に努める。

- 2．安心して出産や育児ができるように

- (1) 仕事と育児を両立させるための職場サポート

妊娠又は育児中の職員がいる職場においては、所属長が中心となって周囲の職員と業務分担の見直しについて十分な話し合いを行うことなどにより、仕事と育児が両立で

きる職場の環境づくりに取り組む。特に、妊娠中及び出産後の職員に対しては、深夜勤務や時間外勤務の制限に加え、業務分担等の見直しを行うことにより、健康や安全への配慮を行う。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得促進

父親となる職員に対して、育児に必要な親としての時間の確保や配偶者の支援のため、配偶者出産休暇やこの休暇と併せた年次休暇の取得を促す。

(3) 育児休業・部分休業制度等の周知と男性職員の育児参加促進

育児休業・部分休業制度等についてのQ & Aを作成することで、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業取得などによる育児への参加についての意識啓発を行う。

このような取組みにより、平成21年度までに、子どもの出生時における男性職員の休暇取得日数を、3日以上にするよう努める。

3. 育児休業中の職員に円滑な職場復帰を支援するために

(1) 職場復帰に向けて役立つ情報の提供

産前産後休暇中や育児休業中の職員が、職場の状況を容易に把握できるよう、庁内LANの掲示板に掲載されている内容や職場の情報を、電子メール等を利用して情報提供を行うことで、職場を離れていることによる不安感の解消に努める。

(2) 育児休業からの円滑な復帰

所属長は、職員が育児休業から職場に復帰した際には、休業中の業務の状況や今後の仕事の進め方などについて、仕事と育児の両立という視点を十分に踏まえながら職員と話し合い、それぞれの状況に応じた対応を行う。

(3) 自宅における自己啓発の促進

育児休業中の職員についても、育児の合間の時間を有効に利用して、業務遂行能力の維持・向上を図れるよう、通信教育講座の受講についての情報提供を行う。

政府が掲げる育児休業取得率の社会全体の目標値が、男性10%、女性80%であることを視野に入れ、特に男性職員の育児休業取得実績をつくるよう努める。

(現在まで、男性職員が育児休業を取得した例はない。)

4. 職員が子どもとふれあう時間等を確保するために

(1) 時間外勤務の縮減

業務の効率化と意識啓発の強化

職員一人ひとりが、業務計画表の作成等により業務の効率的な遂行を心がけ、時間外勤務縮減に向けた取組みを行えるよう努める。

所属長は、業務分担の検証を行うことなどで、日頃から時間外勤務の縮減に努める。

ノー残業デーの励行

毎週水曜日はノー残業デーであることについて、庁内LANの掲示板等を活用して周知を図る。

所属長は、職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、定時退庁を率先して行う。

なお、交替、変則勤務の職場においては、ノー残業デーの趣旨に基づき、週に一日は定時退庁できるよう努める。

小学校就学前の子どもを持つ職員の時間外勤務の制限等に関する制度の周知

小学校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時間外勤務を制限する制度についての周知を行う。

(2) 年次休暇等の取得の促進

計画的な年次休暇の取得

職員一人ひとりが、日頃から業務の効率化を図るとともに、年次休暇取得計画を立てることなど、計画的に年次休暇を取得できるよう努める。

年次休暇取得のための環境整備

それぞれの職場において、年間の業務スケジュールを作成することなどにより、効率的に業務を行うとともに、一人ひとりが、部下、同僚などの休暇取得をサポートすることにより、職場全体で年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

連続休暇の取得の促進

次のような時期に併せた連続休暇の取得を促す。

(例)・ゴールデンウィーク

- ・年未年始
- ・休日や祝日の前後
- ・家族の誕生日、記念日
- ・子どもの学校行事や春休み、夏休み、冬休み

このような取組みにより、平成21年度までに、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を12日以上とするよう努める。

(平成16年度の1人当たり年次休暇の取得日数は、10.0日)

5. 子ども、育児に関する地域貢献を進めるために

(1) 地域活動への参加促進

地域で子どもを温かく見守り、育てていけるよう、職員の「江別市次世代育成支援行動計画」の基本目標のひとつである「地域で子どもを育てる仕組みづくり」への参加を促す。

(2) 子どもを交通事故から守る活動

交通弱者である子どもを交通事故から守るため、職員に対し、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起を行う。

(参考)「江別市次世代育成支援行動計画」(抜粋)

基本目標3 「地域で子どもを育てる」仕組みづくり

地域で子どもを温かく見守り、子どもを育てていくことができるように、住民参加(子育て経験者・高齢者・専門家等)によるネットワークづくり等を進めます。また、地域と関係機関等が協力して、有害環境の除去に努めるほか、子育てに関する情報の共有化に努めます。

目標達成のための基本施策

基本施策1 子育て支援ネットワークづくり

【施策の展開方向】

- ・地域全体で子育てする意識の普及活動
- ・子育てボランティアや団体の育成、支援
- ・相談場所の確保

基本施策2 子どもの周囲の有害環境対策

【施策の展開方向】

- ・関係団体、業界との相互連携

基本施策3 子どもを見守る仕組みづくり

【施策の展開方向】

- ・子育てに関する情報の共有
- ・ペット散歩パトロール等の地域見まわり活動の推進