

島原市特定事業主行動計画

平成17年3月

島 原 市

< 目 次 >

第一章 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

- 1．特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点
 - (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進
 - (2) 市役所全体での取組
 - (3) 計画取組の効果
 - (4) 社会全体による支援
 - (5) 地域における子育ての支援
- 2．特定事業主行動計画の計画期間
- 3．次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 4．特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に係る手続き
 - (1) 推進体制の整備
 - (2) 職員の意見の反映のための措置
 - (3) 計画の公表・周知・実施状況の点検

第二章 特定事業主行動計画の内容に関する事項

- 1．目標の具体的施策
 - (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促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - (4) 時間外勤務の縮減
 - (5) 休暇の取得の促進
 - (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
 - (7) 子育てバリアフリー
 - (8) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

参考資料

職員アンケート結果

第一章 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

わが国における急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少など経済面への影響のみならず、高齢者割合を高め、子ども自身の健やかな成長に影響を与えるなど社会面へも影響し、今後の様々な分野へ深刻かつ重大な影響を及ぼしています。これまで政府において、多様な少子化対策が取られてきましたが、さらにその流れを変えるため、従来の取り組みに加えもう一段対策を進める必要が出てきました。

こうした観点から、平成15年3月14日に少子化対策推進関係閣僚会議において、政府として、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を決定し、従来の保育サービスの充実をはじめとした「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本柱に沿って、総合的な取組を推進することになりました。

また、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が公布され、地域における子育て支援や、親子の健康の確保及び、教育環境の整備などについての行動計画だけではなく、職員の仕事と家庭の両立などに関し、301人以上の職員を抱える企業には一般事業主行動計画を、国・地方公共団体には特定事業主行動計画の策定を義務付けられたところであります。

このことに伴い、本市においても職員が子育てと仕事を両立できなおかつ、安心して子どもを育てる環境づくりを行うために、島原市特定事業主行動計画を策定しました。

1. 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

次代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に質することを目的に、次のような方針をもって、子育てを支援する体制の整備を図っていきます。

(1) 職員の仕事と子育ての両立の推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという視点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要です。

(2) 市役所全体での取組

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、市役所全体での理解の下に取組を進めることが必要です。このため、市長をはじめとして、市役所全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取組んでいくことが必要です。

(3) 計画取組の効果

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、市役所のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取組むことが必要です。

(4) 社会全体による支援

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、率先して、積極的な取組を推進することが必要です。

(5) 地域における子育ての支援

市職員は、公務員であると同時に地域社会の構成員でもあり、子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。また、市は地方公共団体として期待されている役割を踏まえ、地域の子育て環境づくりを推進することが必要です。

2. 特定事業主行動計画の計画期間

計画期間は、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の計画です。

3. 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

特定事業主行動計画においては、実情を踏まえつつ、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な勤務環境の整備、その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定めることが必要です。当計画では、次の8つの施策目標をあげ、総合的に推進していきます。

目標1	妊娠中及び出産後における配慮
目標2	子どもの出生時における父親の休暇の取得促進
目標3	育児休業等を取得しやすい環境の整備
目標4	時間外勤務の縮減
目標5	休暇の取得の促進
目標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
目標7	子育てバリアフリー
目標8	安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

4. 特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に係る手続き

「島原市特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法第19条第1項にもとづき、次の任命権者が連名で策定するものとします。

市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、水道事業管理者

(1) 推進体制の整備

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、関係各課の担当者を構成員とするワーキンググループを設置し、連携をとりながら検討を重ね、さらに関係各課長を構成員とする委員会を設置し策定を進めました。

また、本計画の実施については、職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

(2) 職員の意見の反映のための措置

全職員を対象に、子育て支援における意識やニーズの把握を目的としたアンケート調査を行いました。調査日は平成17年1月、回収数は317件(92.9%)です。

(3) 計画の公表・周知・実施状況の点検

次世代育成支援対策推進法第19条第3項に「特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない」とされていることから、庁内LAN等を活用するなど、適時適切な方法で計画を公表していきます。また、当計画の着実な推進のため、総合的に点検・評価するとともに、実情にあわせた見直しも行っていきます。

第二章 特定事業主行動計画の内容に関する事項

1. 目標の具体的施策

生活様式の急速な変化や価値観の多様化などに伴い、子どもや子育て家庭を取り巻く環境は大きく変化しています。その中であって、地域、職場、家庭にあった極め細やかな対応が求められています。そのため、職員のニーズにあった計画目標を定め具体化していく必要があります。

目標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を適正かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次のような具体的施策を行います。

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る。

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る。

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う。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

目標2 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、次のような施策を行います。

子どもの出生時における父親の特別休暇について周知徹底を図るとともに、年次休暇と組み合わせることで取得できるように促進を図る。

目標3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次のような施策を行います。

育児休業制度の周知徹底を図る。

男性職員が育児休業を取得しやすいように職場環境づくりを行い、取得促進に配慮する

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

育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときには、適切な代替要員の確保を図る。

目標4 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があります。そのため、次のような施策を行います。

小学校就学開始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する。

事務の簡素合理化の推進

- ・各職員が計画的な業務処理に努め、効率的な業務遂行を図る。

時間外勤務の縮減のための意識啓発

- ・時間外勤務縮減のための指針を策定する。
- ・各管理職は所属ごとの時間外の実態を把握して、事務の効率化に努める。
- ・ノー残業デー等の実施を通じて、意識啓発を図る。

目標5 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次のような施策を行います。

年次休暇の取得の促進

- ・安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

連続休暇等の取得の促進

- ・月、金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ・子どもの授業参観日等の行事における年次休暇の取得促進を図る。
- ・特別休暇（夏季休暇）年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

- ・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、取得希望職員に対しては、取得できる雰囲気醸成を図る。

目標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

職場優先の環境や働きやすい環境を阻害する職場における慣行（固定的な性別役割分担意識等）を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、意識啓発を行います。

各年齢層に対して研修等を通じた意識啓発の実施

- ・セクシャルハラスメント防止のためのパンフレット配付等による意識啓発を図る。
- ・特定職員による職場でのお茶くみ廃止などについての周知徹底を図る。

目標7 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が安心して来庁できるように施設環境を整えます。

トイレやベビーベットの設置を適切に行う。

目標8 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

地域において、子どもを安心して育てることができるように職員の地域活動の積極的な参加を支援します。

職員とその子どものふれあう機会を充実させて、心豊かな子どもをはぐくむために家族全員が参加できるようなレクリエーション活動の実施。

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職員の積極的な参加を支援する。