

香南市特定事業主行動計画

平成 2 2 年 9 月
香 南 市

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成 1 5 年法律第 120 号）の規定に基づく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対策を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

本計画は平成 2 2 年 9 月 1 日から平成 2 7 年 3 月 3 1 日までを計画期間とします。

3 計画の推進体制

本計画を策定し推進するため、「香南市特定事業主行動計画推進委員会」を設置しました。委員会では、本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を必要に応じて行うこととします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、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、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) 各種制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、庁内 LAN 等を活用し、情報提供を行い、全職員に周知・徹底を図ります。

また、所属長や職員に対する研修等において「仕事と家庭の両立支援」について

の啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後（おおむね1年）の職員の健康や安全に配慮し、所属長は、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行い、超過勤務を原則として命じないこととします。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

このような取組みを通じて、平成26年度までに妻が出産する場合の特別休暇の取得率100%を目指します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業等の取得の促進

所属長は、親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については取得を促します。

② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行うとともに、臨時的任用職員の採用により代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した場合の職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、休業期間中の職場や業務の状況について情報提供を行うとともに、職場復帰時において、本人の希望により研修等を実施します。

このような取組みを通じて、平成26年度までに育児休業の取得率男性職員5%以上、女性職員100%を目指します。

(5) 超過勤務の縮減

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

職場における常態的な超過勤務は、子育てをする職員の負担となることから、所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対し指導するなど、超過勤務のできる限りの縮減に努めます。

② 定時退庁日の実施

毎週水曜日及び毎月19日（育児の日）を定時退庁日とし、庁内LAN等による注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。

③ 業務の見直し等

既存業務について見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進するとともに、業務配分についても見直しを行い、超過勤務の縮減に努めます。

④ 職場の環境整備

所属長は、早期退庁を促すとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

(6) 休暇取得の促進

休暇取得促進のため、所属長は、年間業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次有給休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次有給休暇の取得の促進

子どもの学校行事等（入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA活動等）への参加や家族の記念日等（家族の誕生日、結婚記念日等）、個々の職員の年間を通じた計画的な休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日や金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

このような取組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（平成21年11.2日）を、平成26年度までに15日に増加させることを目指します。

③ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際には、就学前の子を看護する場合の特別休暇（5日以内、ただし2人以上該当する子どもがいる場合は10日以内）や年次有給休暇の取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(7) 職場優先の環境是正のための取組み

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、全職員を対象に情報提供や研修等による意識啓発を行います。

2 その他次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組みを積極的に推進します。

(1) 子育てバリアフリーの促進

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室等の設置に努めるとともに、親切な応接対応など、ソフト面においても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

子どもが参加するスポーツ・文化活動など地域に貢献する子育て支援活動に、職員が積極的に参加できる職場づくりに努めます。