

伊佐市特定事業主行動計画

平成22年3月

伊 佐 市 長

伊 佐 市 議 会 議 長

伊佐市選挙管理委員会

伊佐市代表監査委員

伊 佐 市 公 平 委 員 会

伊 佐 市 農 業 委 員 会

伊 佐 市 教 育 委 員 会

伊佐市特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

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、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため各事務部局等の職員を構成員とした伊佐市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ③ 本計画の実施状況については、年度ごとに特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行う。

II 具体的な内容

1 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

- ① 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制度について周知徹底を図る。
- ② 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。
- ③ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、事例ごとに業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に 7 日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び育児時間制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課等に配布し、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る。
- ② 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 研修等において、育児休業等の制度説明を行う。

イ 育児休業及び育児時間を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課等において業務分担の見直しを行う。
- ② 課等の長へ定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職員研修資料、各課情報等の送付を行う。
- ② 復職時に直属の上司等から育児休業中の法改正などの業務の動きの説明を行なう。
- ③ 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、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を

男性 10%

女性 100%

とする。

(目標達成年度；平成26年度)

(4) 超過勤務の縮減

- ① 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る。
- ② 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子掲示板等による注意喚起を図るとともに課等の長が率先し定時退庁する。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い課等を人事当局が把握し、課等の長への指導の徹底を図る。
- ④ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、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する。

- ⑤ 各課等において業務分担の見直しを含め、超過勤務の必要性について十分協議する。
 - ⑥ 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。
- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の 1 年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の 360 時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 課等の長へ定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の長へ指導を行う。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 休日と年次休暇を組み合わせることで連続休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

- ◎ 以上のような取組を通じて、年次休暇の完全取得をめざす。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

- ① 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%取得できる雰囲気づくりを図る。

(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

- ① 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の情報提供や意識啓発を行う。
- ② セクハラ研修に職員を参加させ、参加者の少ない課等の長へは指導を行なう。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域等で実施する子どもが参加する行事や青少年スポーツ振興などの活動への参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導活動を支援する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。
- ③ 交通事故予防運動に積極的に参加し地域の子どもを交通事故から守る活動を支援する。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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支援する。