

姫路市特定事業主行動計画

姫路市議会議長
姫路市長
姫路市水道事業管理者
姫路市交通事業管理者
姫路市消防長
姫路市教育委員会
姫路市選挙管理委員会
姫路市公平委員会
姫路市代表監査委員
姫路市農業委員会

育児環境を支える職場づくりを目指して

～ 職場で守り育てよう未来の子どもたちを ～

はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされました。特に、国及び地方公共団体の機関については、職員を雇用する立場から特定事業主と定め、計画（「特定事業主行動計画」）の策定が義務付けられております。

このため本市でも、行政機関としての立場から地域の子どもの健やかな育成のため、男性と女性が互いに協力し、安心して子育てと仕事の両立ができる社会の実現に向けた取り組みを進めていくこととしております。また、本市は一事業主としても、職員の子どもの健やかな育成について、いかに考え、行動し、その役割を果たすのか、他の事業所の模範となることも含めて注目され、かつ、期待されているものと考えております。

本市をはじめとする地方行政にあっては、少子高齢社会を背景に、市民ニーズが年々増大し、かつ複雑・多様化しております。また、長期にわたる経済情勢の低迷は、地方財政を圧迫しており、人員抑制等をはじめとする、より効率的な行政運営が求められており、限られた人材で、これらに応えていくことは決して容易なことではありません。こうした中であっても、職員が親として、その役割を積極的に果たすことができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画を策定いたしました。男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員の一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互い助け合い支えあっていきましょう。そして、この計画の取り組みが、子育てを考える世代の積極的な行動につながり、また、職員の意識変革を促し、子育てが社会全体の責任であると感じられることとなるよう願っております。

平成17年12月1日
姫路市長 石見 利勝

計画の期間等

1 計画の期間

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10か年を計画期間とする。
また、行動計画の前半である平成22年3月31日までの5か年間を評価期間とし、期間内における目標達成状況を評価し、後半の行動計画に係る細目を見直すこととする。

2 計画の推進体制

本計画を策定し、効果的な運営及び積極的な推進を図るため設置した「姫路市特定事業主行動計画策定委員会」で各年度ごとに計画の実施状況について把握点検するとともに、社会経済環境や職員のニーズの変化を踏まえながらその後の対策の実施や計画を必要に応じ、見直すこととする。

3 計画の対象者

本計画は、姫路市及び姫路市各行政委員会等に属する常勤の一般職員を対象とする。ただし、県費負担教職員の勤務時間その他の勤務条件に係る項目については、兵庫県教育委員会が規定するため、本計画を適用しない。

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

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。

妊娠が判明した場合は、できるだけ速やかに所属長に申し出をする。所属長は、必要に応じて、当該職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直し等を行う。

妊娠中及び出産後の職員に対しては本人の希望があれば、原則、時間外勤務を命じないこととする。

人事課、教育委員会総務課、消防局総務課、水道局総務課及び交通局総務課を仕事と子育ての両立等についての情報提供等を行う相談窓口とし、担当者の配置を行う。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、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、休暇取得の目標を設定して、子どもの出生時における休暇取得を促進する。

妻の産前、産後の期間中に妻の健康維持と育児のための特別休暇を導入する（5日間）。

子どもの出生時における男性職員の特別休暇（2日間）について周知を図るとともに、必要に応じ、年次休暇の取得についても促進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業等の周知

育児休業Q & A等を作成し、育児休業に関する制度及び経済的な支援等について周知を図る。

特に、男性職員の取得促進についても周知を図る。

育児休業等の取得手続や共済組合の経済的支援について希望する職員に説明を

行う。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

幹部会議等の場において育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場での意識向上を促進する。

所属長は、育児休業等の取得の申し出があった場合は当該部署において業務分担の見直しを行う。

ウ 育児休業等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、職場や業務に関する必要な情報等の提供を行う。

職場への復帰時におけるOJT研修等を実施する。

エ その他

周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因となっていることから、業務分担の見直し等を行っても育児休業等をしている職員の業務を遂行することが困難である場合は、臨時的任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

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、保育園の送迎等を行う職員の勤務時間の割り振り等の配慮に努めるものとする。

(4) 子育てをする職員を支援するための取組み

子育てに伴う負担が、乳幼児期のみならず小学校入学後においても同様の負担があることについて、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発を行う。

(5) 超過勤務の縮減

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超過勤務の制限に係る制度について周知を図る。

定時退庁日を設定し、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行う。

所属長は超過勤務の上限(1年につき360時間)を目安として、各所属における目安の設定を行い、超過勤務の縮減に努める。

所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握し、所属長にその実態を確認して超過勤務の縮減に努めるよう促す。

職員は、業務処理方法の改善、事務の簡素化に努め、所属長は、職員が(早期)退庁しやすい環境づくりに努める。

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。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

職員が各自の年次休暇の取得目標日数を設定し、その計画的な取得に努める。

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する。

所属における業務の年間計画を周知することにより職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

所属長は率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

イ 連続休暇等の取得の促進

月、金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得による連続した休暇取得の促進を図る。

子どもの予防接種実施日や学校行事等の参加における年次休暇の取得促進を図る。

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。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行うため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が取得できる職場内の雰囲気づくりに努める。

(7) 意識改革の強化

計画の全般にわたって最も重要な事項は、職員の意識改革であることから、職場の環境整備については、絶えず配慮するように努め、職員への周知・徹底を図る。

次世代育成支援に関する職員の意識向上や、職場環境の整備については、管理職にある者の責務であることを再認識させるとともに、管理職が自ら率先して計画の推進に努めるようにする。

妊娠中及び出産後の配偶者を持つ男性職員に対し、父親となる自覚を持ち、ともに子育てをするという意識を高めるための啓発に努める。

各階層別研修において、次世代育成支援に関する研修時間の確保に努める。

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

外部からの来庁者の多い庁舎において、施設利用者の実情を勘案して、子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室の設置等を計画的に行う。

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接対応等に努めるなど、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

子どもが参加する地域活動から敷地や施設の利用の申し出がなされた場合には、応じるよう努める。

子どもが参加する学習会等の行事において、地域からの依頼に応じて、職員が専門分野を活かした指導を行うなど支援に努める。

イ 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援

交通事故の予防について、通知による呼びかけを実施する。

公用車の運転者に対し、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。

公用車の運転者に対し、「子ども110番のくるま」の意義と対応方法について、周知・徹底を図る。

ウ 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支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。

レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供に努める。

目標

具体的な内容を実現するために、3つの目標を掲げる。

- 1 子どもの出生時等における男性職員の5日以上の休暇の取得率を、計画期間の終期において50%以上とする。
- 2 計画期間の終期において、男性職員の育児休業等の取得率を5%以上とし、女性職員の育児休業等の取得率については現状を下回らないこととする。
平成16年度中の育児休業の取得率 女性 100% 男性 0%
- 3 年次休暇取得日数を計画期間の終期において20%増加させる。