

熊野市特定事業主行動計画

熊野市長

熊野市議会議長

熊野市選挙管理委員会

熊野市代表監査委員

熊野市農業委員会会長

熊野市消防長

熊野市水道事業管理者の権限を行う市長

計画策定の趣旨

わが国の少子化は、年々進行し、一人の女性が一生の間に産む子どもの平均数（以下「合計特殊出生率」という。）は、昭和40年代では、ほぼ2.1台で推移していたが、50年に2.00を下回ってから低下傾向となり、平成16年6月に発表された人口動態統計による平成15年の合計特殊出生率は1.29となり、現状のままでは、少子化は今後いっそう進行し、わが国の経済社会全体に深刻で重大な影響を及ぼすことが懸念されます。

このため、国は少子化の流れを変えるためもう一段の取組を進める必要があることから、平成15年3月に少子化対策推進関係閣僚会議において、「次世代育成支援に関する当面の取組方法」を決定し、改めて、政府・地方公共団体・企業等が一体となった取組をすすめることとなりました。

特に、平成15年及び16年の2年間を次世代育成支援対策の「基盤整備期間」と位置付けられ、その第一歩として、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に公布されたところです。

この法律において平成16年度末までに、国や地方公共団体の機関において職員を雇用する事業主の立場から、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、自らの職員の子どもたちの育成のため、職員が子どもを産みやすい、育てやすい勤務環境の整備を図り、職業生活と家庭生活の両立を支援するために、本行動計画を策定します。

行動計画期間

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年間の時限法です。この計画は、5年を1期として平成17年4月1日から平成22年3月31日までの期間について策定します。

計画の推進体制

1. 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、情報提供等を実施する。
2. 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行う。
3. 本計画の実施状況については、各年度ごとに職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

具体的な内容

【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) 母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から本市において設けられている特別休暇の制度について、庁内情報ネットワーク等により全職員にその制度の認識率を100%に近づけることにより、特別休暇の取得の促進を図る。

特別休暇の種類

妊娠中又は出産後の女性職員の健康診断等

育児時間

産前産後休暇（労働基準法第65条）

実施時期 平成17年度から

(2) 母性保護等に係る労働基準法の制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法（昭和22年法律第49号）において設けられている制度について、庁内情報ネットワーク等により全職員にその制度の認識率を100%に近づけることにより、当該労働基準法の制度の利用の促進を図る。

労働基準法の制度の種類

危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

深夜勤務及び時間外勤務の制限（労働基準法第66条）

実施時期 平成17年度から

(3) 母性保護等に係る業務の軽減

所属長は、母性保護及び母性健康管理の観点から妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合、その者の業務軽減又は他の軽易な業務への就労等の業務分担に配慮するよう努める。

実施時期 平成17年度から

(4) 上記の推進項目

推進項目に係る制度等について、その実現には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員がこれらの制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。

実施時期 平成17年度から

(6) 出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底

出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、庁内情報ネットワーク等により全職員にその制度の周知徹底を図ることにより、当該制度の活用促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図る。

実施時期 平成17年度から

2. 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

(1) 父親の配偶者出産休暇の取得の促進

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、公務に支障がない場合に特別休暇として付与される日数の配偶者出産休暇の取得を促進する。

実施時期 平成17年度から

(2) 父親の育児参加特別休暇

男性職員が、当該職員の妻の産前6週間、産後8週間の期間中に出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育のために公務に支障がない場合において、請求に基づき認められる特別休暇の取得を促進する。

実施時期 平成17年度から

3. 子育て支援に係る環境の整備等

(1) 育児を行う職員の早出遅出勤務制度の周知徹底

小学校就学前の子の育児を行うための早出遅出勤務制度について、庁内情報ネットワーク等により全職員にその制度の周知徹底を図ることにより、その認識率の向上を図る。

実施時期 平成 17 年度から

(2) 育児休業及び部分休業制度の周知徹底

育児休業及び部分休業制度について、庁内情報ネットワーク等により全職員にその制度の周知徹底を図ることにより、特に適切な代替要員を確保可能な場合には男性職員の育児休業及び部分休業の取得の促進に努める。また、部分休業制度について、その認識率の向上を図る。

実施時期 平成 17 年度から

(3) 育児休業及び部分休業取得経験者からの体験談等の情報提供

育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等を庁内情報ネットワークシステムを利用して情報を提供し、育児休業等の取得の促進を図る。

実施時期 平成 17 年度から

(4) 育児休業及び部分休業を取得しやすくする環境整備

育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要ことから、その重要性について、所属長に対し人事担当課長が通知等により制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。

実施時期 平成 17 年度から

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じ提供するとともに、復帰時において円滑な職場復帰を果たすために必要な事項の職場研修を行う。

実施時期 平成 17 年度から

(6) 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

育児休業の取得に際し、課内の人員配置等によっては、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時的任用制度を活用し、適切な代替要員を確保することにより、育児休業の取得の促進を図る。

実施時期 平成 17 年度から

(7) 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公務に支障がない場合に請求により認められる特別休暇について、庁内情報ネットワークシステム等を利用して全職員に周知徹底を図ることにより、当該特別休暇の取得促進を図る。

実施時期 平成 17 年度から

4 . 時間外勤務の縮減

(1) 小学校就学の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の制限制度の周知徹底

小学校就学の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の制限に係る制度について、庁内情報ネットワークシステム等により全職員に周知徹底し、その認識率を 100% に近づけることにより、職場生活と家庭生活の両立を支援する。

実施時期 平成 17 年度から

(2) 一斉定時退庁日制度の徹底

毎週金曜日を「ノー残業デー」として位置付け、一斉定時退庁を実施しているが、所属長に対し当該制度の一層の徹底を促すことにより、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。

実施時期 平成 17 年度から

(3) 事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務の縮減の意識啓発

所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけ、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努める。

実施時期 平成 17 年度から

5. 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

人事担当課長は、所属長に対して、年次有給休暇の取得計画表や夏季休暇の取得計画表を作成させることにより、計画的な年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図る。

さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備する。

実施時期 平成17年度から

(2) 年次有給休暇・夏季休暇の連続取得の促進

ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇期間において、年次有給休暇又は夏季休暇を組み合わせることによる連続休暇を取得することについて、所属長は率先して実行するとともに、所属職員に対して取得の促進を図り、職員の活力の向上と、子どもとの触れ合いの時間を増やすことにより職業生活と家庭生活の両立を支援する。

実施時期 平成17年度から

(3) ハッピーマンデー・ハッピーフライデー制度の創設

月曜日又は金曜日を土曜日及び日曜日と組み合わせることで年次有給休暇・夏季休暇を取得する「ハッピーマンデー・ハッピーフライデー制度」を創設することにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。

実施時期 平成17年度から

(4) 子どもの予防接種日及び授業参観日における年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

子どもの予防接種日及び授業参観日における年次有給休暇・夏季休暇の取得を促進することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援する。

実施時期 平成17年度から

6．職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすための意識の向上を図り、職員が子育てを容易とするよう職場環境の整備を行う。

実施時期 平成17年度から

【その他の次世代育成支援対策に関する事項】

7．子育てバリアフリー

乳幼児を連れた来庁者の多い部署において、ベビーベッド、おむつ台、授乳室等の設置を行うことにより、乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう職場環境の整備を行う。

実施時期 必要に応じて整備を検討

8．子どもを連れた来庁者へのソフト面でのバリアフリー

子どもを連れた人に対して親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進することにより、気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるよう職場環境の整備を検討する。

実施時期 平成17年度から

9．子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気醸成に心掛ける。

実施時期 平成17年度から

10．子どもとふれあう機会の充実

子どもの学校行事等への参加の促進

自分の子どもの運動会や文化祭、保護者会等の学校行事や地域の行事が開催される際には、年次有給休暇等を取得して、積極的に参加するよう、常日頃か

ら職員への働きかけを行います。

実施時期 平成17年度から

11. 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保し難い状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、職員に対し、家庭教育に関する情報提供を行うことにより、家庭の教育力の向上を図る。

実施時期 平成17年度から