

大月市特定事業主行動計画

職員子育て支援

【平成18年度～平成22年度】

大 月 市 長
大 月 市 議 会 議 長
大 月 市 教 育 委 員 会
大 月 市 代 表 監 査 委 員
大 月 市 公 平 委 員 会
大 月 市 選 挙 管 理 委 員 会
大 月 市 農 業 委 員 会
大 月 市 消 防 長

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき策定

平成18年3月

大月市特定事業主行動計画

総論

1 目的

職員が安心して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、職場における子育て支援の環境を整備し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

2 計画期間

平成18年4月1日から平成23年3月31日までとする。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の実施状況は、年度ごとに、委員会において把握することとする。その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

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。

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、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

父親が子どもの出産時に配偶者出産休暇(2日)と年次有給休暇と合わせて5日間の休暇を取得できるよう促進する。

(3) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

育児休業及び部分休業等の周知

育児休業に関する制度を周知するとともに、特に男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図る。

育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり

育児休業や部分休業を取得しやすい雰囲気づくりを行う。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、一般的情報、業務に関する新しい情報、大月市職員として必要な情報等を広報などにより、提供を行うとともに、職場復帰時に研修その他必要な支援を行う。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務は本来、公務のための臨時また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、より一層の縮減に向けた取り組みを行う。

深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限を行う。

一斉定時退庁日等の実施

時間外労働を削減するため、「ノー残業デー」(木曜日)における定時退庁を推進し、全職員に周知徹底を図る。管理職員は超過勤務の状況等を的確に把握した上で、超過勤務する個々の職員に対して指導し、超過勤務の可能な限りの縮減に努める。

事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規事業が生じる中で、徹底した事業の見直しを行い、「行政評価」システムの確立を図り、事務の簡素・合理化を推進する。

(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、次に掲げる措置を実施する。

管理職員は職員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とともに、率先垂範する。特に育児中の職員に対して、入園、入学、

卒業式、授業参観、学芸会等への参加と年次有給休暇の取得を指導する。

職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、職員同士の創意工夫により相互応援ができる体制を整備する。

年次休暇を国民の祝日や夏季休暇と合わせた連続休暇取得を促進し、家族とのふれあいの時間の増大を図る。

子どものための看護休暇制度を周知し、休暇が取得しやすい雰囲気醸成を図る。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

全体の奉仕者という行政の原点に立ち返り、常に市民の目線に立ってサービスを提供することを徹底し、市民満足度の向上を目指すため、次の取組みを推進する。

来客者の多い庁舎や施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの計画的な設置等について検討を進める。

子どもをつれた人も気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員が、職員という立場だけでなく地域を構成する一員としての活動に積極的に参加できるような職場環境の整備と支援を推進する。

文化・スポーツ活動における知識、技術を持ち、地域での次世代育成の活動に対し意欲を持つ職員が、その活動に参加しやすい職場環境の推進を図る。

子ども・子育てに関する活動に対し、公共施設を積極的に提供する方策などについても検討する。