

鹿島市特定事業主行動計画

(後期計画)

平成22年10月

鹿 島 市 長
鹿 島 市 議 会 議 長
鹿島市選挙管理委員会
鹿島市代表監査委員
鹿島市農業委員会
鹿島市教育委員会

I 総論

1. 目的

鹿島市では、次世代育成支援対策推進法第19条に基づき、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、平成17年4月に前期の行動計画を定め、職場の環境づくりを進めてきたところです。

今回、後期行動計画を策定するにあたって、前期の行動計画を見直し、厳しい財政状況の中で行財政改革を押し進め、できる限り住民サービスの維持向上に努めながら、その一方で事業主として職場を挙げて職員が仕事と生活の調和のとれた職場環境づくりを目指すものです。

2. 計画期間

この計画は、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とします。

3. 計画の推進

- (1) この計画を職員に周知し、次世代育成に対する理解を深めます。
- (2) 次世代育成に関する情報提供、相談、研修等を行います。
- (3) この計画の実施状況を各年度ごとに分析し、問題点や職員のニーズの把握に努め、その対策を図ります。

達成目標

1. 男性職員の出産補助休暇(3日間)と産前産後補助休暇(5日間)の5日間以上の取得率を100%とします。

(前期計画目標では、男性職員の育児休業等の取得率を子どもの出生時における父親の休暇の取得率を含み30%としており、平成21年度の取得率は、育児休業取得休業取得率0%、出産時等休暇を1日以上取得率は78%でした。)

2. 職員1人当たりの時間外勤務を年平均120時間以内とします。

(前期計画目標では、1年間の時間外勤務の上限目安時間を360時間としており、平成21年度に360時間を超えて時間外勤務をした職員数230名中11名で、1人当たりの時間外勤務は年間130.6時間でした。)

3. 職員1人当たりの年間年次有給休暇取得日数を年平均11日以上とします。

(前期計画目標では、休暇取得日数を計画策定前と比較し5%増加としており、平成17年平均取得9.88日、平成21年9.76日(広域派遣職員、年内採用職員、退職者を除く。))でした。

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等の制度について周知徹底を図ります。
- 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ります。
- ③ 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います。
- ④ 妊娠中の職員及び3歳未満の子のある職員が請求した場合、超過勤務をさせてはならないことの周知徹底を図ります。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 男性職員が積極的に育児に参加することを推進するために設けられている特別休暇について、周知徹底を図ります。
- ② 男性職員が配偶者の出産等における、3日間の特別休暇の取得促進を図ります。
- ③ 男性職員が配偶者の産前産後期間における、5日間の特別休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する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を図ります。
 - イ 育児休業の取得手続や経済的支援等について、情報提供を行います。
 - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について個別に説明を行います。
- ② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 育児休業中の職員に対して、職場復帰に対して不安を感じさせないために職場の近況や業務の状況などの情報提供をするとともに、休業中の職員が職場に連絡しやすい雰囲気をつくります。
 - イ 育児休業から復帰した職員に対して、原則として育児休業前の職場に配置し、業務分担等について配慮します。

(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の制限の制度の周知を図ります。
- ② 定時退庁日(ノー残業デー)を設定し、定時退庁の実施徹底を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 業務処理計画表の作成などにより、効率的な業務の遂行を図ります。

イ 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、併せて既存の事務事業との関係を整理し、廃止できるものは廃止します。

ウ 会議・打合せについては、資料の事前配布などにより、短時間で効率的に行うよう心がけます。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の上限の目安時間を設定します。

イ 超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

ウ 総務課は、各部局・課室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て幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定するとともに、各部署の業務計画を策定・周知することにより、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

イ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導します。

ウ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理においてファイリングシステムの維持管理に努め、相互応援ができる体制を図ります。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 週休日と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観などの学校行事の日、PTA活動の日における年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた連続休暇（1週間程度）の取得促進を図ります。

エ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇の拡大を周知するとともに、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

- ① 固定的な性別役割分担意識等を是正し、意識の向上を図るため情報提供を積極的に推進し、職員に対する意識啓発を行います。
- ② セクシュアルハラスメントの防止や男女共同参画のための研修会を開催します。

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

子どもを連れて人が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り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員の積極的な地域活動への参加を呼びかけます。
- ② 小中学校等の要請に応じ、職場体験学習や特別授業等に積極的に取り組みます。
- ③ 子どもを交通事故から守るため、職員による早朝登校指導を実施します。
- ④ 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、青色防犯パトロールの実施とともに地域住民等の自主的な防犯活動、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呼びかけます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 職場におけるレクリエーション活動等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呼びかけます。
- ② 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。