

坂井市特定事業主行動計画

第二次行動計画（第一次改定版）

平成18年12月

（平成21年7月改定）

坂井市
坂井市議会
坂井市選挙管理委員会
坂井市監査委員会
坂井市農業委員会
坂井市公平委員会
坂井市教育委員会

目 次

総 論

1 目 的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1

具体的内容

1 職員の勤務環境に関するもの	2
（ 1 ）妊娠中及び出産後における配慮	2
（ 2 ）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	2
（ 3 ）育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
（ 4 ）超過勤務の縮減	4
（ 5 ）休暇の取得の促進	5
（ 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 の取り組み	6
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	6
（ 1 ）子育てバリアフリー	6
（ 2 ）子育てに関する地域活動への貢献	6
3 終わりに	6

《参考資料》 子育てにかかる主な休暇・休業の概略

坂井市特定事業主行動計画

総論

1 目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために制定されたものです。

地方公共団体は、行政機関としての立場から、すべての子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に坂井市も一事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな誕生とその育成についても、その役割を果たしていかなければなりません。

このような中、平成18年12月には、3年間の計画期間とした「坂井市特定事業主行動計画」を策定し、本市職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してきたところです。

「坂井市特定事業主行動計画 第二次行動計画」を第一次行動計画改訂版とし、引き続き第一次行動計画の実施状況を踏まえ、職員が、厳しい財政状況下において、行財政改革を推進し多様化・高度化する市民ニーズに適確に対応しながらも、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、今まで以上に全職員が子育てに関する制度等を理解することにより、休暇等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、仕事と子育ての両立についてより理解を深め、誰もが安心して働ける職場づくりを目指すものです。

2 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年間の時限立法です。市町村行動計画の策定指針の中で市町村は5年間を一期として実施に関する計画を策定しなければならないとされています。

しかし、本市では環境の変化等に柔軟に対応していくために、合併後の9年間を3年ごとに見直しをする計画としており、第二次行動計画は、第一次行動計画を受け平成21年4月1日から平成24年3月31日までの3年間を第二次行動計画期間とします。

3 計画の推進体制

坂井市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、年度毎に、本行動計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を行います。

具体的内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、第一次計画策定後の実績を踏まえ、次の事項について具体的な取り組みをさらに推進して行きます。

なお、新たな休暇制度、勤務体制、雇用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、次世代育成支援の観点から十分な検討を行い、本計画の目標に資する事項については積極的に導入を図るものとします。

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ります。

妊娠中又は出産後1年以内に母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるとき。

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。

出産費・家族出産費受取代理事前申請の提出。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととします。

健康管理相談窓口、出産後の育児相談窓口を置き、該当職員の健康や育児に関する相談に応じます。

妊娠中の特別休暇の取得状況

H18		H19		H20	
人数	取得日数	人数	取得日数	人数	取得日数
-	-	2	10	1	4

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出産時における父親の5日間以上の連続休暇（特別休暇・年次休暇）の取得を推進します。

出産補助休暇等。

妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業の取得を促進します。職場においては、所属長が中心となって、取得しやすい環境の醸成に努力します。

当該職員は、連続休暇を取得する場合は休暇取得予定日のおよそ2週間前に、配偶者の出産等の期間に、休暇を盛り込んだ休暇計画を作成することとします。

妻の出産時の特別休暇の取得状況

H18		H19		H20	
人数	取得日数	人数	取得日数	人数	取得日数
1	2	3	6	1	3

(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制度等の周知

育児休業等に関する資料を職員に配布し、制度の周知を図るとともに、取得手続きや経済的支援等について情報提供を行います。

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とともに、対象職員に対し育児休業の取得を積極的に働きかけます。

妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

育児休業制度について職員の理解を深めるため、研修会を開催します。部長会議等の場において、育児休業の取得状況や各部署での対応状況を報告し、職場の意識改革を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員に対し、期間中、所属職員から当該職員の担当業務の現況について、定期的に連絡するものとします。

業務以外についても、電話、メール、面談等を通じて連絡を密にし、意思の疎通を図ります。

エ 育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保

所属内の人事配置上、育児休業、産前産後休暇等の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

育児休業の取得状況

年度	承認期間	男性職員	女性職員
H18	3月超え6月以下		2
	6月超え9月以下		2
	9月超え1年以下		6
	1年3月超え1年6月以下		2
	計		12

年度	承認期間	男性職員	女性職員
H19	6月超え1年以下		17
	1年超え1年6月以下		3
	計		20
H20	6月以下		2
	6月超え1年以下		17
	1年超え1年6月以下		7
	2年超え2年6月以下		1
	計		27

(4) 超過勤務の縮減

ア 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

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について周知徹底を図ります。

イ 定時退庁の促進

超過勤務本来の目的を再確認し、定時退庁を心掛けるよう意識啓発を図ります。

所属長は、時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するよう努めます。

管理職が率先して定時退庁を心掛け、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

ウ 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日を「ノー残業デー」(一斉定時退庁日)とし、周知徹底します。

所属長は、職員の業務遂行状況を的確に把握し、定時退庁の実施徹底を図ります。

エ 事務の簡素合理化の推進

既存の業務を効率的に遂行するよう努めるとともに、新たな業務を計画する場合は、目的、効果、必要性について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の業務との関係を整理し、可能なものは簡素合理化に努めます。

会議・打合せについては、極力電子メールを活用することとします。定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアル化を進めます。

オ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

所属毎の超過勤務の状況を、職員課(人事担当)で把握し、超過勤務

の多い職場の管理職からのヒアリングを行い、注意を喚起します。
職員課は、所属毎の超過勤務の状況及び特に超過勤務の多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長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

ア 年次休暇の取得の促進

職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

子どもの予防接種・健診の実施日や授業参観日、入学式、卒業式等の学校行事に参加するための年次休暇の取得促進を図ります。

部長会等の場において、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います。

所属長に対して、職員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させます。

職員課において取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行い、原因等を調査します。

各所属において、おおむね四半期ごとに休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得を促進します。

職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

年次休暇の取得状況

H18		H19		H20	
職員数	平均取得日数	職員数	平均取得日数	職員数	平均取得日数
846	7.1	826	8.5	792	8.4

新規採用・育休・休職職員は除く

イ 連続休暇等の取得の促進

月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得の促進を図ります。

職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得の促進や、職員の心身のリフレッシュのための年次休暇の取得の促進を図ります。

夏季休暇の取得状況

H18		H19		H20	
職員数	平均取得日数	職員数	平均取得日数	職員数	平均取得日数
846	2.7	826	2.8	792	2.8

新規採用・育休・休職職員は除く

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、所属長が中心となって取得できる雰囲気醸成に努めます。

子どもの看護休暇の取得状況

H18		H19		H20	
人数	取得日数	人数	取得日数	人数	取得日数
-	-	4	13.5	6	11.5

(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り組み

男女を問わず仕事と家庭の両立を促進するため、各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。

職員がバランスよく、職場、家庭、地域社会に参画できるよう、職場優先の環境の是正や固定的な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います。

セクシャルハラスメント防止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事項

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた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するため、職員への指導等を行います。また、安心して子どもを連れて来庁できるように、ハード面での環境整備を行います。

(2) 子育てに関する地域活動への貢献

職員は地域社会の構成員でもあり、一人の住民として地域における子育て支援の取り組みのほか、子どもを安全で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や非行防止、立ち直り支援の活動等への積極的な参加を奨励します。

3 終わりに

この計画は、市全体で推進していかなければなりません。そのため、計画の進捗状況を管理し、計画の一層の推進を図ると共に、新たな状況の変化に対応していくために、坂井市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、適宜、計画の進行状況について把握し検討を行います。

また、この計画の実施にあたっては、各職員が各々の生活環境や職責などを踏まえて、自主的に取り組むことが重要です。そのため、全職員が子育てをしやすい職場、すべての職員が働きやすい職場の実現のため、引き続き努力しましょう。