

茨木市特定事業主行動計画

【前期（平成17年度～平成21年度）】

茨 木 市

第1章 計画策定にあたって

1 計画の趣旨

国では、急速な少子化の進行の流れを変えるため、「次世代育成支援対策推進法」(以下、「推進法」)を平成15年7月に制定しました。同法において、国や地方公共団体の機関においても、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を義務付けています。

茨木市においては、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、今後5年間に取り組むべき課題を明らかにし、次世代育成支援対策を推進するため、「茨木市特定事業主行動計画」を策定します。

2 基本方針

計画の策定における基本的な考え方として、男性・女性を含め、仕事と子育て・家庭の両立を図り、また、男性の育児参加や、地域全体での次世代育成を考えた地域における子育て支援活動への参加の視点を踏まえるものとします。

具体的項目

第1に、計画実現の手段として子育て支援の諸制度等に関する情報の周知に努め、

第2に、職員の勤務環境に関するものとして、

母性保護の徹底や子どもが生まれたときの取り組みとして

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

育児休業等が取得しやすく、また円滑な復帰ができるように

(3) 育児休業等(育児休業及び部分休業)を取得しやすい環境の整備等
育児休業の取得率を、

男性 5% (目標達成年度:平成21年度)とします。

女性については、ほぼ全員取得出来ている現状を維持するよう努めます。

子育てにかかわる時間的余裕を作るために

(4) 超過勤務の縮減

(5) 休暇の取得の促進

職場風土の改善のために

(6) 仕事と家庭・子育てを両立させる意識づくりや、固定的な性別役割分担意識等を是正するための意識啓発の実施。

第3に、その他の次世代育成支援対策に関するものとして

子育てバリアフリーの促進と、子どもが参加する地域の活動や子どもの安全な環境を確保するための活動への参加

3 計画の期間

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が、この計画は、その前半の期間である平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とします。また、平成21年度に見直しを行い、平成22年度から5年間の計画を定めます。

4 計画の主体

市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会教育委員会、水道事業管理者、消防長

5 推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、茨木市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置します。

本計画の実施状況については、各年度ごとに、茨木市特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握をした結果や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ります。

第2章 基本計画

1 次世代育成支援対策に関する情報の周知

制度があっても、知らなかったとか、知っているが活用しづらい雰囲気があるとかいうことをなくすために、まず、情報提供により周知に努め、次に、活用しやすい雰囲気作りのため、影響力の大きい管理職への啓発を行います。

- (1) 母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度やQAを理解しやすいようにまとめ、印刷物やICQネット等で各所属へ情報提供し周知を図る。
- (2) 初任者研修・管理監督者研修において、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度の啓発を行う。

2 職員の勤務環境に関するもの

母性保護・子どもが生まれたとき

(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。

妊娠中の職員に対しては業務分担の見直しを行うなど職員の健康や安全に配慮する。

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) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇を併せた5日間程度の休暇制度の取得促進について周知徹底を図る。

母親・父親になることが分かったら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ましょう。

育児休業等が取得しやすく、円滑な復帰ができるように

(3) 育児休業等(育児休業及び部分休業)を取得しやすい環境の整備等

育児休業等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徹底を図る。

育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努める。

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の庁内報や通知文等の送付を行う。

イ 復職時におけるOJT等を実施する。

ウ 育児休業中の職員が通信教育制度を活用できるよう配慮する。
部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を、
男性 5% とする。

(女性は、ほぼ全員取得出来ている現状を維持)

(目標達成年度:平成21年度)

子育てにかかわる時間的余裕を作るために

(4) 超過勤務の縮減

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を制限する制度について周知徹底を図る。

ノー残業デーの実施徹底を図るために、館内放送や管理職員による巡回を行う。

子どもや家族、職員の誕生日、結婚記念日等における定時退庁の促進に努める。

定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行い、超過勤務の縮減のための意識啓発に努める。

超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮に取り組む。

(5) 休暇の取得の促進

年次休暇の取得の促進

ア 子どもの学校、幼稚園、保育所行事等における年次休暇の取得促進を図る。

例:入学式、卒業式、参観日、運動会などの行事、定期検診、

子どもが参加する地域の活動や地域における子どもの安全な環境を確保するための活動(3に掲載)への参加

イ 子どもの急な発熱による保育所への送り迎え等に、年次休暇により臨機応変に対応できる時間単位の年次休暇取得を可能とするよう検討する。

子どもの看護休暇制度の周知

(平成17年4月1日から、満12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員が取得可能)

男性職員が、妻の産前・産後休暇の一定期間内に、出産に係る子どもや小学校就学前の子どもの子育てのために取得できる休暇の導入を検討する。

職場風土の改善のために

(6) 職員の意識改革

全職員に対して、仕事と家庭・子育てを両立させる意識づくりや、固定的な性別役割分担意識等を是正するための意識啓発を行う。

3 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の促進

庁舎・公共施設において、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ドの設置などを、利用者等の実情を勘案し、改築等の機会にあわせて進める。

(2) 地域貢献活動への職員の参加の促進

子どもが参加する地域の活動に積極的に参加する等、地域貢献活動への職員の参加を促進する。

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等への職員の積極的な参加を促進する。

学校、幼稚園、保育所での施設開放や、男女共生センターにおいて実施している講座・制度などの周知に努め参加を促進する。