

職員みんなで支え合う育児
(東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画)
(後 期)

平成 22 年 10 月

東 久 留 米 市

はじめに

我が国では年々少子化が進んでおり、社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の成育に対しても重大な影響を及ぼしています。今後、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、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいく必要があります。このような状況を背景に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されたことを受け、平成17年4月から平成22年3月までを計画期間とする「東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画(前期)」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできたところです。

この間、国では、平成19年12月に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、仕事と生活の調和が実現した社会を目指すための施策の方針等が示されました。一方、東久留米市においては、平成22年3月に「東久留米市次世代育成支援行動計画(後期)」を策定し、その中において、特定事業主としての行動計画の推進が明記されております。これらのことを踏まえ、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくため、後期計画として「東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画(後期)」を策定しました。この行動計画は、前期計画を踏襲しつつ、子育てしやすい職場環境づくりを進めるための様々な方策や目標を定めるとともに、職員一人ひとりが次代を担う子どもたちの誕生とその健やかな成育の必要性を理解し、助け合っていくという意識を持ってもらうため、職員に求められる役割と、その具体的な取り組みをまとめたものです。

次世代育成支援が重要な取り組み課題であることをあらためて認識し、また、この行動計画により、誰もが働きやすい、働きたいと思えるような職場環境になることを願っています。

平成22年10月

東久留米市長
東久留米市教育委員会
東久留米市議会議長
東久留米市選挙管理委員会
東久留米市代表監査委員

1. プログラムの期間

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、前期計画を平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間、後期計画を平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間としています。

2. プログラムの推進体制

(1) 行動計画の推進に関する調査・検討、具体的な推進に係る作業等のために、「東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画推進プロジェクト」を必要に応じて設置します。

(2) 「東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画推進プロジェクト」を設置した場合には、企画経営室職員課がその庶務を担うものとします。

3. 具体的な取り組み

(1) 制度の周知徹底

○次世代育成支援ハンドブック等による制度の周知

職員の母性保護および母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度、出産費用の給付等経済的支援措置に関する制度についてまとめた「次世代育成支援ハンドブック」等をグループウェアに掲示するなどして、全職員への周知徹底を図ります。

○研修による制度の周知

職員の母性保護および母性健康管理、仕事と子育ての両立支援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を図り、職員の意識啓発に努めます。

(2) 妊娠中および出産後における配慮

○アドバイザーグループの設置

子育て経験者や栄養士、保健師など、様々な職種や部署の職員で構成するアドバイザーグループを作り、妊娠・出産についての相談、子どもとのコミュニケーションの取り方などの相談をすることができる体制を整えます。

○妊娠中および出産後の働きやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業、産前産後休暇を取得する職員に対して、出産、育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。また、職場復帰する際は、職場内研修(OJT)を実施するなどして、スムーズに復帰できる体制を整えます。

(3) 男性の育児参加の支援

○男性職員が育児に参加しやすい職場環境づくり

所属長は、男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の取得の促進を図るとともに、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場環境の整備に努めます。

○育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

育児休業中の職員とは定期的に連絡を取り合い、職場での必要な情報を伝えるなどして、職場復帰への不安を軽減するように努めます。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気の醸成に努めます。

○アドバイザーグループによる支援

アドバイザーグループにおいて、育児参加に関する情報を提供します。

(4) 育児休業を取得しやすい環境整備

○育児休業を取得しやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業の申請を受けたときは、事務分担を見直すとともに、職員の補充についての対応策を検討するなどして、すみやかに育児休業による人員減に対応するように努めます。また、変則勤務を行っている職場については、勤務時間の割りに配慮します。

○育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

育児休業中の職員とは定期的に連絡を取り合い、職場での必要な情報を伝えるなどして、職場復帰への不安を軽減するように努めます。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気の醸成に努めます。

○アドバイザーグループによる支援

アドバイザーグループにおいて、育児参加に関する情報を提供します。

(5) 子育てしやすい職場環境づくり

○超過勤務の縮減

所属長は、超過勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。また、特定の職員(または係)に超過勤務が集中しているときは、業務分担の見直しや係間の応援態勢をとるなど、適切な措置をとるように努めます。

○ノー残業デーの定時退庁の励行

所属長は、やむを得ない場合を除き、ノー残業デー(毎週水曜日・給料日・ボーナス支給日)には積極的に退庁するよう職員に対して促します。

○時差出勤の導入

超過勤務が定例的に行われている職場については、時差出勤の導入を検討します。

○年次休暇等の取得促進

所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう、職場の雰囲気醸成することに努めます。また、子育てに関連した年次休暇取得の申し出をした場合は、積極的に取得させるよう努めます。

○年次休暇等の取得促進のための環境整備

年次休暇等の取得促進を図るため、年次休暇の計画表を作成して、必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるようにします。また、夏季休暇を連続して取得することができるよう相互応援ができる体制の整備に努めます。

○庁内応援体制の確立

柔軟な職員配置(応援体制)により、事務の増加、多様化に対応するため、部内および部を超えた庁内応援体制を確立します。

(6)仕事と生活の両立、固定的な性別役割分担意識等の是正

○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についての意識啓発

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について学ぶ研修を開催し、職員の意識啓発に努めます。

○固定的な性別役割分担意識等の是正

性別役割分担意識等を是正するための情報を提供し、意識啓発に努めます。また、女性職員の昇任・昇格に対する本人および周囲の意識の高揚を図るとともに、育児に関わる女性職員が積極的に昇任・昇格への意欲を持てるように、職場環境の整備や個人の意識啓発に努めます。

(7)子育てバリアフリー

○ソフト面でのバリアフリーの推進

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応を心掛け、やさしい市役所づくりに努めます。また、講演会などを開催するときは、保育サービスを提供するなどして、子どもを連れた人でも参加できるようにします。

(8)子どもを交通事故や犯罪から守る活動

○交通安全に関する研修の実施

全職員に対し、庁内通知による交通事故防止のための呼びかけをします。また、自動車を運転する職員を対象に交通安全講習会を開催するなど、安全運転に関する研修を実施します。

○防犯活動の推進

公用車への防犯ステッカーの装着を推進します。また、職員の防犯に関する意識啓発に努めるとともに、東久留米市安全・安心まちづくり条例の実践に積極的に協力します。