

職員みんなで支えあう育児へ ～子育て支援プログラム～

平成28年4月改訂

1 はじめに

急速な少子化の進行は、将来に向けて、わが国の社会経済の基盤をゆるがしかねない深刻な影響を及ぼす国家的課題であり、少子化の流れを変えるため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げての10年間の集中的・計画的な取り組みを行うことにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進んだものの、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要であることから、当該法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

このことから、引き続き湖南広域行政組合の職員を対象に、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、「職員みんなで支えあう育児へ～子育て支援プログラム～」を作成し、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、様々な次世代育成支援対策に取り組んでまいります。

計画では、職員が、男女を問わず、一人ひとりの職業人としてその能力を発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として、子育てや介護、家事などの家庭責任をきちんと果たし、仕事と育児の両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくために策定しております。男性も、女性も、子どものいる人もいない人も、職員の一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支え合う子育てができるよう、職場環境の変革につなげていけるものと考えています。

平成28年4月1日

湖南広域行政組合管理者
湖南広域消防局消防局長
湖南広域行政組合議会議長
湖南広域行政組合代表監査員
湖南広域行政組合公平委員会

2 計画期間

この計画は、次世代育成支援対策推進法が平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でしたが、更なる推進・強化を図る必要性があることから、平成36年度までの10年間延長されたことを受け、前半にあたる平成31年度までの4年間の計画期間としています。

3 計画改訂

平成17年4月の本計画の策定後、男性職員の子どもの出生時における父親の特別休暇や育児参加のための休暇の導入など、子育てを支援する制度の拡充を行い、計画を推進してきました。しかし、男性職員の育児休業取得をはじめ、利用が進んでいない制度もあることから、利用推進に向け、更に職員への周知と働きかけを行っていきます。

次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されたのを受け、仕事と子育てが両立でき、子どもが健やかに生まれ、育成させる環境を更に改善し、より充実させることを目的とし、プログラムの改訂を実施しました。

4 実施にあたって

このプログラムは、湖南広域行政組合の職員全員（臨時職員等含む。）を対象としており、このプログラムが実効性のあるものとするため、「誰が」「何を」するかということを明確にし、推進主体を表記して取り組んでいきます。

総務課、総轄監理課（管理部門） ・ 所属長 ・ 子育て中の職員
周囲の職員 ・ 全職員

5 具体的な支援プログラム

I 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視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。

総務課・総轄監理課

(2) 共済組合の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。

総務課

(3) 妊娠を申し出た職員には、個別に面談を行い、子育てに関する休暇・休業制度の積極的、計画的な利用を促します。また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行います。

所属長

(4) 妊娠中の職員に対しては、危険有害業務や深夜勤務の制限のほか、本人の希望に応じ、時間外勤務や休日勤務を命じないことなど、制度の適切な利用を心がけます。

所属長・子育て中の職員

2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

(1) 出生時における父親の特別休暇

男性職員が家庭での役割を果たすことを支援するため、入退院の付き添いや出産の付き添いのほか、出生の届出等にも使用できる3日の範囲内の休暇を取得できる特別休暇の利用促進を図ります。

総務課・総務監理課

(2) 父親の育児参加のための特別休暇

父親の育児参加を促進するため、妻の産前6週間、産後8週間の期間中に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため5日の範囲で取得できる特別休暇の利用促進を図ります。

総務課・総務監理課

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

① 育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行うとともに、育児休業等の取得促進を図るため、制度の周知徹底を図ります。

総務課・総務監理課

② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

総務課・総務監理課

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 育児休業の取得の申出があった場合、業務に支障にならないよう、当該部署において業務分担の見直しを行い、職員が安心して育児休業が取得できる環境をつくります。

所属長

② 幹部会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底し、幹部職員の意識改革を行います。

総務課・総務監理課

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 育児休業中の職員に対して、休業期間中業務状況等の情報提供を行います。

総務課・総務監理課・周囲の職員

② 職場復職時におけるOJT研修等を実施します。

総務課・総務監理課・所属長

4 超過勤務の縮減

(1) 一斉定時退庁日等の実施

- ① 管理職員は、職員が定時退庁しやすいように雰囲気作りを行うとともに、自らも率先して定時退庁に努め、定時退庁の実施を推進します。

また、健康デー（水曜日）における全職員の定時退庁の実施を徹底します。

所属長・全職員

- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導を行います。

総務課・総轄監理課

(2) 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員が業務の効率的な事務遂行を心がけます。

所属長・全職員

- ② 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うえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

所属長・全職員

- ③ 会議及び打合せ等については、可能なものは電子メール、電子掲示板を活用し、効率化に努めます。

所属長・全職員

- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

所属長・全職員

(3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

課・所属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。

総務課・総轄監理課

5 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

- ① 職員の計画的な年次休暇の取得促進を図り、家庭生活の充実を支援します。

総務課・総轄監理課

- ② 所属長は、部下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します。

所属長

- ③ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

所属長・全職員

- ④ 安心して職員が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。

所属長・全職員

(2) 連続休暇等の取得の促進

- ① ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議・研修等の自粛に努めます。

総務課・総轄監理課・所属長

- ② 交替制勤務職員に対して、夏季特別休暇取得期間（7月～9月）を変則サイクル勤務とし、連続休暇等が取得できるようにします。

総轄監理課

(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

- ① 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子どもの看護休暇を5日の範囲内で日又は時間単位で取得する仕組みを周知し、取得促進を図ります。

総務課・総轄監理課

- ② 子どもの突発的な病気の際には、看護休暇を希望する職員が取得できるよう、職場全体で支援し、雰囲気醸成を図ります。

全職員

Ⅱ その他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

(1) 外部からの来庁者の多い庁舎において、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等の施設整備に取り組みます。

総轄監理課

(2) 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切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。

全職員

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(1) 子どもの体験活動等の支援

① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

所属長

② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施できるよう推進します。

全職員

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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や少年非行防止、立ち直り支援の活動等へ機会を捉えて積極的に参加するよう努めます。

全職員

3 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動・福利厚生事業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します。

全職員