

春日市職員次世代育成支援 プログラム

(春日市特定事業主行動計画)

～みんなでサポート 子育てしやすい職場づくりを目指して～

平成22年4月

春日市

I 計画の期間

平成22年度から平成26年度までの5年間を対象期間とし、必要に応じて見直しを行うものとする。

II 計画の対象

本計画は、本市職員及び県費負担教職員を対象としている。このため、市役所、学校、その他の施設に勤務する職員の間では、勤務形態、職場環境、業務に違いはあるが、各任命権者（県費負担教職員にあっては服務監督権者。以下「任命権者等」という。）及び所属長（注1）は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進及び実施に努めるものとする。

なお、次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠であることから、本計画をより実効性のあるものとするためには、職員一人一人が本計画の趣旨をよく理解し、職場を挙げての取組として率先して推進しなければならない。

（注1） 「所属長」は各所管を管理する課長級の職員を、「職員」は「所属長以外の職員」をいう。

なお、小中学校においては、「所属長」は「校長」とし、「職員」は「校長以外の教職員」をいう。

III 計画の推進のための方法

1 職員に対する研修及び情報提供

人事担当課（注2）は、本計画を推進するため、本計画の取組や次世代育成支援に関する制度等の啓発資料を作成し、配信（配布）するなど積極的に情報提供を行い、職員に周知徹底を図る。

（注2） 「人事担当課」には、教育委員会事務局における人事担当主管課を含む。

2 職員からの相談への対応

任命権者等は、職員の仕事と子育ての両立支援等に係る相談及び情報提供を行う窓口を人事担当課に設置する。

人事担当課は、この相談窓口を中心として、保健師や育児休業取得経験者等と連携を

図り、妊娠中又は出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員など、様々な職員の相談に対応できる体制を整備する。

3 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きい。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や職場環境の整備については所属長の責務であることを再認識するとともに、自ら率先して本計画の推進に努める。

IV 具体的な取組

1 出産や子育て等に係る諸制度の周知徹底と、職場の理解を深めるための取組

(1) 出産・育児に係る休暇など諸制度の周知徹底

人事担当課は、出産・育児に係る休暇（産前産後、出産補助、子の看護）及び育児休業・育児短時間勤務・部分休業など、職員の母性保護・母性健康管理や仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている制度について、所属長及び職員へ周知徹底を図る。

(2) 諸制度の利用に対する職場の理解を深めるための啓発

人事担当課は、子育て中の職員の諸制度の利用に対する職場の理解を深めるため、所属長及び職員に対し、仕事と子育ての両立支援に関する情報提供等、啓発を行う。

(3) 男性の育児参加の促進と職場の理解を深めるための啓発

人事担当課は、男性の積極的な育児参加の促進と、男性の育児休業等の取得に対する職場の理解を深めるための啓発を行う。

(4) 諸制度を利用しやすい職場づくり

所属長は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、特別休暇や育児休業等の各種制度の利用について、職員が相談しやすい職場環境づくりに努める。

職員は、人事担当課が発信する仕事と子育ての両立支援に係る諸制度の情報等により制度を理解し、妊娠中の職員や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気づくりに努める。

2 安心して出産や子育てをすることができるための取組

(1) 妊娠中及び産前産後期間における配慮

ア 妊娠後の業務に係る配慮

所属長は、職員が妊娠したことを申し出た場合、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行うとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

職員は、妊娠がわかったらできるだけ速やかに所属長へ申出をする。

イ 妊産婦職員の時間外勤務

所属長は、妊産婦職員（注3）に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととする。

(注3) 「妊産婦職員」とは、妊娠中又は出産後1年以内の女子職員をいう。

ウ 産前産後休暇時の代替要員の確保

任命権者等は、産前産後休暇の取得に際しては、適切な代替要員を確保する。

エ 母体又は胎児の健康への配慮と職務専念義務の免除

任命権者等は、妊娠中の職員が勤務時間中に母体又は胎児の健康維持（つわり等）のため必要であると認められるときに休息することができるよう、職務専念義務の免除等により配慮する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

人事担当課は、「産後期間における配偶者の出産補助のための特別休暇」、「男性職員の育児参加を促進するための特別休暇」の取得促進に努める。

所属長は、父親となる職員が子どもの出生時に特別休暇を取得しやすいよう配慮する。

所属内の職員は、父親となる職員の特別休暇の取得に配慮し、必要に応じて業務の支援体制を作る。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の取得希望者への説明

人事担当課は、妊娠したことを申し出た職員（配偶者が妊娠した職員を含む。）に対し、育児休業等の制度及び手続について、理解しやすいよう説明を行う。

イ 育児休業に伴う業務分担の見直し

所属長は、職員から育児休業の申出があった場合は、職場内の業務分担の見直しを行うとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

ウ 育児休業中の代替要員の確保

任命権者等は、職員の育児休業の取得に際しては、適切な代替要員を確保する。

エ 育児休業中の職員への配慮

所属内の職員は、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、休業中の職員に対し、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行う。

オ 育児休業からの復帰支援

所属長は、育児休業を取得した職員の復帰に際して、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職員が円滑に職場復帰できるよう配慮する。

また、職場研修やOJTが適切に行われるよう配慮する。

所属内の職員は、育児休業から復帰した職員が業務になれるまで職場全体でサポートする。

カ 男性の育児休業の取得促進

人事担当課は、男性職員の育児休業の取得促進を図る。

(4) 子の看護休暇の取得促進

人事担当課は、子の看護休暇の取得促進を図る。

所属長は、職員が子どもの看護休暇を取得しやすいよう配慮する。

(5) 子育ての状況に応じた人事面の配慮

任命権者等は、妊娠したことを申し出た職員や小学校就学前の子どもがいる職員の人事異動には、できる限り配慮する。

3 職員の健康維持と職員が家庭で子どもと触れ合う時間をつくるための取組

(1) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務縮減のための意識啓発

人事担当課は、すべての職員に対し、定期的に時間外勤務縮減のための意識啓発を行う。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令及び事後確認を徹底する。

イ 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務等の制限の周知

人事担当課は、小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図る。

ウ ノー残業デーの徹底

人事担当課は、職員の健康管理のために設けられているノー残業デー（学校においては定時退校日）の意義を再度周知徹底する。

所属長は、職員への指導を徹底するとともに、自ら率先してノー残業デーを推進する。

職員は、計画的な業務遂行を心掛け、ノー残業デーには所属内の職員と声を掛け合って定時退庁する。

エ 事務の簡素・合理化

任命権者等は、組織全体で行政改革を推進し、事務の簡素・合理化、業務量の見直しを図る。

所属長は、所属内の事務協力体制の推進、情報化の推進、業務の計画的執行及び書類等の簡素化など、業務処理方法の改善や事務の簡素化を図り、効率的な事務遂行に努める。

職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど、事務処理の効率化に努める。

オ 人員の適正配置

任命権者等は、所属長ヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努める。

所属長は、所属の担当業務を越えた応援体制の整備などにより、繁忙期等における時間外勤務の縮減に努める。

カ 職場の点検

所属長は、日頃から職場の業務運営の点検を行うとともに、職員の時間外勤務の状況を把握し、業務量の平準化を図るなど適切な職場の運営に努める。

職員は、職場内の職員相互のコミュニケーションを図るとともに協力し合い、時間外勤務が一部の職員に集中しないよう努める。

(2) 休暇の取得の促進

ア 休暇取得のための意識啓発

人事担当課は、すべての職員に対し、定期的に年次有給休暇の取得促進のための啓発を行い、年次有給休暇の取得について職場の意識改革を図る。

イ 計画的な年次有給休暇の取得促進

所属長は、業務計画の策定・周知を行うことにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

職員は、年次有給休暇の取得目標を設定し、計画的な年次有給休暇の取得に努める。

各所管において、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、日頃から職員間のコミュニケーションを活発にし、職員が必要なときに年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。

ウ 連続休暇等の取得促進

所属長は、職員の連続休暇等の取得促進を図る。

職員は、職員相互において休暇の取得に配慮しつつ、連続休暇等の取得を促進する。

4 その他の次世代育成支援に関する取組

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

任命権者等は、地域における子ども・子育てに関する活動への参加意欲のある職員

が、当該活動に積極的に参加しやすい職場づくりに努める。

職員は、地域における子育て支援や子どもの健全育成に関する活動、子どもが参加する地域の行事などに積極的に協力する。