

富士宮市特定事業主行動計画

～ みんなで支えあう育児～

平成17年10月

富士宮市長
富士宮市教育委員会
富士宮市議会議長
富士宮市選挙管理委員会
富士宮市代表監査委員
富士宮市農業委員会
富士宮市芝川町消防組合消防長
富士宮市芝川町厚生施設組合管理者

目 次

総論

- 1 計画策定の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

具体的な内容

- 1 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進・・・・ 3
- 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・ 4
- 4 時間外勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 5 休暇取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 6 その他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

総論

1 計画策定の背景と目的

近年の急速な少子化の進行は、今後の社会経済活動や、子どもたちの健やかな成長などへ深刻な影響を及ぼす恐れがあると懸念されています。このため、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、地方公共団体などには、事業主としての立場から、その雇用する職員の仕事と子育ての両立の推進について、事業所全体で取り組んでいくという視点に立った「特定事業主行動計画」を策定することが義務づけられました。

この法律に基づき、富士宮市ほか2組合においても、職員が仕事と子育ての両立を円滑に図れるよう、「富士宮市特定事業主行動計画」を策定しました。

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が、この特定事業主行動計画は、その前半の平成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。

3 計画の推進体制

(1) 地方公共団体における行動計画の策定主体は、地方公務員法第6条に規定する任命権者とされていますが、富士宮市ほか2組合では、全機関で統一的な取組を行うため、全ての任命権者の連名により策定しました。

なお、教育委員会所属の県費負担教職員については、「静岡県教育委員会特定事業主行動計画」を準用します。

(2) 本計画の推進に係る事務は、休暇、福利厚生等職員の人事全般を所管する富士宮市総務部人事課が担当し、計画の進捗状況を把握、点検するとともに評価し、進行管理を行います。

(3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに実績を把握するとともに、社会情勢や職員のニーズ等を踏まえて、計画の見直しや対策を図ります。

(4) 啓発資料の作成・配付、講習の実施等により、本計画内容の周知徹底を図ります。

具体的な内容

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を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対し、次に掲げる措置を実施します。

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。

出産費用給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全のため、業務分担等に配慮するとともに、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととします。

2 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産前後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員に対し、次に掲げる措置を実施します。

配偶者の出産時における特別休暇の周知徹底を図ります。

所属長は、配偶者の出産時における特別休暇や、連続した年次休暇等が取得できるよう配慮します。

育児には職場のサポートも必要なため、連続した休暇を取得しやすい雰囲気職場全体でつくるよう努めましょう。

以上のような取組により、子どもの出生時（出産予定日又は誕生日から起算して前後4週間以内）における男性職員の5日間以上の連続休暇取得率を50%とします。

（目標達成年度 平成21年度）

平成16年度実績

父親になった職員	26人
5日間以上の連続休暇を取得した職員	0人 (0%)
出産補助の特別休暇を2日取得した職員	13人 (50.0%)
出産補助の特別休暇を1日取得した職員	4人 (15.4%)

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得を促進するため、次に掲げる措置を実施します。

育児休業等に関する制度について周知徹底を図り、特に男性職員の取得を促進します。

妊娠を申し出た職員に対し、個別に、育児休業等の取得手続きや経済的な支援について説明を行います。妊娠していることが分かったら、早めに人事担当課に申し出ましょう。

所属長は、育児休業取得の申し出があった場合は、業務分担の見直しを行います。

同僚職員は、育児休業中の職員に対し、休業期間中、各種通知文書等の送付を行うほか、メール等により職場との接点を保つよう努めましょう。

育児休業中の職員の業務遂行が困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

所属長は、育児休業中の職員に対し、業務多忙を理由に休業期間の短縮を求めるとはしません。

以上のような取組により、育児休業等の取得率を、男性職員55%（子どもの出生時における5日間以上の連続休暇を含む。）女性職員100%とします。
（目標達成年度 平成21年度）

平成16年度実績

父親になった職員	26人
育児休業等を取得した職員	0人 (0%)
母親になった職員	24人
育児休業等を取得した職員	24人 (100%)

4 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行う勤務ですが、職員の健康管理保持や家族とのふれあいの時間を確保するためにも、縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施します。

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員（配偶者がその子どもを養育できる場合を除く）の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

時間外勤務縮減について、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。

職員一人ひとりがノー残業デーの趣旨を理解し、その実施徹底に努めましょう。

5 休暇取得の推進

休暇は、元気回復のみならず、家族間のコミュニケーションやふれあいを深めるための有効な手段です。

円満な家庭生活や子どもの健やかな発育のためにも、休暇に対する職員の意識改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

所属長は、職員が安心して年次休暇等を取得できるよう、相互応援ができる体制を整備するとともに、休暇を取得しやすい雰囲気をつくります。

連続休暇の取得を推進するため、ゴールデンウィークやお盆期間中における公式会議等の開催に配慮しましょう。

子どもの突発的な病気やケガの際には、子の看護休暇や年次休暇を利用して、その職員が優先的に休暇を取得できるよう、職場全体で支援しましょう。

入学式、卒業式、授業参観、学芸会などの学校行事には、年次休暇を取得して積極的に参加しましょう。

年次休暇の取得状況を把握し、その年次の平均取得日数（平成16年は8.2日）を下回る部署の所属長にはヒヤリングを行い、休暇取得の向上に努めます。

6 その他の取組

職員は、地域社会の構成員として、地域における子育て支援活動、レクリエーション活動、防犯活動などに積極的に参加しましょう。

固定的な性別役割分担意識を是正するため、セクシュアルハラスメント研修を実施します。

人事異動の際に、職員から、出産、子育て等の状況による希望があった場合は、可能な限り配慮します。