

臼杵市特定事業主行動計画

～ひとりはみんなのために、
みんなはひとりのために～

平成22年4月1日

臼杵市

第2期臼杵市特定事業主行動計画の策定にあたって

「第2期臼杵市特定事業主行動計画」の策定にあたっては、「第1期臼杵市特定事業主行動計画（平成17年度～平成21年度）」の総括（別添参照）を踏まえて策定しました。

「第1期臼杵市特定事業主行動計画」では、一事業主として、子育てに対する環境整備等を推進するため、1) 妊娠中及び出産後における配慮、2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備、3) 超過勤務の縮減、4) 休暇の取得促進、5) 子育てに関する地域貢献活動等に取り組んできました。これらの取り組みは、「子育てにやさしい職場と環境」を作るために、継続して取り組む必要があります。また、子育てをする職員と、その周りの職員の協力が必要不可欠というのが明らかになりました。

ひとはみんなのために、みんなはひとりのために協力し合い、この計画が実効性のあるものとし、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育ち、素晴らしいまちづくりにつなげていきたいと考えています。

実施期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日まで

計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、「臼杵市特定事業主行動計画策定・実施委員会」を設置し、年度ごとに計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

計画の年間スケジュール

4月	計画内容、制度の周知
8～9月	職員へのアンケートの実施及び集約
10月	計画見直しのための委員会開催
3月	公表

計画の概要

新たな生命を見守り育む親になるために

推進項目		目的
1	母性保護等に係る特別休暇の制度の取得の促進	・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため。
2	妊娠中の女性職員に対しての超過勤務の配慮	・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため。
3	妊娠中の女性職員の計画的な業務分担の見直し	・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため。 ・同じ職場の職員の協力を得るため。

子育ての喜びを実感するために

推進項目		目的
4	出産や子育ての経済的な不安感の軽減	・出産や子育ての経済的な不安感の軽減するため。
5	育児休業及び部分休業制度の取得の促進	・職員の出産や子育てと仕事を両立させるため。 ・男女共同参画社会を推進するため。
6	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	・育児休業を取得した職員が、安心して職場に復帰できるようにするため。
7	子育てに係る特別休暇の取得促進	・子育てと仕事を両立させるため。
8	育児休業に伴う代替職員の確保	・安心して育児休業を取得できるようにするため。 ・同じ職場の職員の負担を軽減するため。

家事や育児の時間を充実させるために

推進項目		目的
9	超過勤務の削減	・ワークライフバランスの実現のため。
10	休暇の取得の促進	・ワークライフバランスの実現のため。 ・職員の活力を向上させ、市民サービスアップにつなげるため。
11	親子の時間の確保	・子どもとふれあう機会を充実させるため。

子育てをみんなで支え合うために

推進項目		目的
12	子育てに関する地域貢献活動の支援	・地域における子どもの健やかな育成を支援するため。 ・子どもが安心して暮らせる地域づくりのため。
13	子育て支援アドバイザーの設置	・職場における次世代育成支援の風土を醸成するため ・職員に必要な情報を提供し、積極的な活用を推進するため

参考資料

「第1期白杵市特定事業主行動計画総括」 「特別休暇取得状況」

行動計画の具体的な内容

新たな生命を見守り育む親になるために

推進項目 1	母性保護等に係る特別休暇の制度の取得の促進
目的	・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため。
取組内容	<p>・母性保護及び母性健康管理の観点から当市において設けられている特別休暇の制度について、「子育て支援制度等一覧表」(注)を用いて、その制度の認識率を高め、特別休暇の取得の促進を図ります。</p> <p>(注) 「子育て支援制度等一覧表」とは、第1期特定事業主行動計画の際に作成した特別休暇等を掲載した子育てを支援するパンフレットです。</p>
目標	<p>(取り組みについて)</p> <p>・毎年4月に周知を行います。(5月以降は、必要に応じて随時行います。)</p> <p>(成果について)</p> <p>・制度の認識率を100%にします。</p> <p>・必要な時に100%取得できるようにします。</p>
実施時期	平成17年度から

推進項目 2	妊娠中の女性職員に対しての超過勤務の配慮
目的	・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため。
取組内容	<p>・母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法において設けられている制度について、「子育て支援制度等一覧表」を用いて、その制度の認識率を高め、妊娠中の職員の権利と所属長の義務を明確にし、超過勤務の配慮を図ります。</p>
目標	<p>(取り組みについて)</p> <p>・毎年4月に周知を行います。(5月以降は、必要に応じて随時行います。)</p> <p>(成果について)</p> <p>・制度の認識率を100%にします。</p> <p>・配慮される職場を100%にします。</p>
実施時期	平成17年度から

推進項目 3	妊娠中の女性職員の計画的な業務分担の見直し
目的	<p>・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため。</p> <p>・同じ職場の職員の協力を得るため。</p>

取組内容	・妊娠が分かったら、体調、今後の業務スケジュール、出産予定日や育児休業の取得期間など記載した報告書を所属長へ提出するように周知し、同じ職場の職員の協力を得るために、計画的な業務分担の見直しが行えるように図ります。
目 標	(取り組みについて) ・毎年4月に周知を行います。(5月以降は、必要に応じて随時行います。) (成果について) ・報告書の提出率を100%にします。
実施時期	平成22年度から

子育ての喜びを実感するために

推進項目4	出産や子育ての経済的な不安感の軽減
目 的	・出産や子育ての経済的な不安感を軽減するため。
取組内容	・出産時や、育児休業期間中の制度等について、「子育て支援制度等一覧表」を用いてその制度等の認識率を高め、出産や子育ての経済的な不安感を軽減させます。
目 標	(取り組みについて) ・毎年4月に周知します。(5月以降は、必要に応じて随時行います。) (成果について) ・制度の認識率を100%にします。
実施時期	平成17年度から

推進項目5	育児休業及び部分休業制度の取得の推進
目 的	・職員の出産や子育てと仕事を両立させるため。 ・男女共同参画社会を推進するため。
取組内容	・育児休業及び部分休業制度について、「子育て支援制度等一覧表」を用いて、当該制度の周知徹底を行い、特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得の促進を図ります。 ・育児休業及び部分休業取得経験者からの体験談等の情報提供を行い、育児休業及び部分休業の取得の促進を図ります。 ・所属長に対し人事担当課が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするような職場環境を醸成し、育児休業及び部分休業の取得の促進を図ります。
目 標	(取り組みについて)

	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に周知します。(5月以降は、必要に応じて随時行います。) (成果について) ・制度の認識率を100%にします。 ・必要な時に100%取得できるようにします。
実施時期	平成17年度から

推進項目6	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
目的	・育児休業を取得した職員が、安心して職場に復帰できるようにするため。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得する職員に対して、個別に産休(女性職員のみ)から育児休業までの手続き等の説明を行います。 ・復帰前に「子育てと仕事の両立」を支援する特別休暇等の制度を個別にお知らせし、不安を軽減させ、円滑な職場復帰の支援を図ります。
目標	<p>(取り組みについて)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・随時 ・育児休業を取得する全ての職員へ情報提供を行います。
実施時期	平成17年度から

推進項目7	子育てに係る特別休暇の取得促進
目的	・子育てと仕事を両立させるため。
取組内容	・子育てに係る特別休暇を「子育て支援制度等一覧表」を用いて、その制度の認識率を高め、その特別休暇の取得の促進を図ります。
目標	<p>(取り組みについて)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に周知します。(5月以降は、必要に応じて随時行います。) (成果について) ・制度の認識率を100%にします。
実施時期	平成17年度から

推進項目8	育児休業に伴う代替職員の確保
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・安心して育児休業を取得できるようにするため。 ・同じ職場の職員の負担を軽減するため。
取組内容	・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場合は、適切な代替要員を確保します。

目 標	(取り組みについて) ・適切な人員配置と代替要員の確保
実施時期	平成17年度から

家事や育児の時間を充実させるために

推進項目9	超過勤務の縮減
目 的	・ワークライフバランスの実現のため。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前の子どもが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を行い、超過勤務について配慮します。 ・毎週水曜日はノー残業デーの実施を周知し、定時退庁を促し、超過勤務時間を縮減します。 ・所属長はグループ内での業務に偏りがいないか確認し、業務の平準化を図ります。 ・定時退庁ができない職員が多い所属を把握し、人事担当課から所属長への指導を行い、超過勤務時間を縮減します。
目 標	・平成22年度の超過勤務時間数を、平成20年度と21年度の平均超過勤務時間数に対し、2割以上縮減させます。
実施時期	平成17年度から

推進項目10	年次有給休暇の取得の促進
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもとふれあう機会を充実させるため。 ・ワークライフバランスの実現のため。 ・職員の活力を向上させ、市民サービスアップにつなげるため。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・入学式、授業参観日、卒業式、子ども会活動等へ年次有給休暇を取得して、参加するように呼びかけます。 ・ゴールデンウィーク中に2日間、夏季期間中に2日間等、有給休暇の取得の促進を行います。
目 標	・年次有給休暇の取得満足度を100%にします。
実施時期	平成17年度から

推進項目11	親子の時間の確保
目 的	・子どもとふれあう機会を充実させるため。
取組内容	・子どもを含めた家族が参加できるイベントを支援します。

目 標	年1回以上イベントを支援します。
実施時期	平成17年度から

子育てをみんなで支え合うために

推進項目 12	子育てに関する地域貢献活動の支援
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における子どもの健やかな育成を支援するため。 ・子どもが安心して暮らせる地域づくりのため。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てに関する地域活動等に積極的に参加しやすい職場環境を醸成します。
目 標	地域活動に積極的に参加しやすい職場を100%にします。
実施時期	平成17年度から

推進項目 13	子育て支援アドバイザーの設置
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・職場における次世代育成支援の風土を醸成するため ・職員に必要な情報を提供し、積極的な活用を推進するため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援アドバイザーは、妊娠・子育て中の職員に対して、積極的に声かけ等を行い、職員が安心して働ける職場作りに努めます。 ・妊娠・子育ての先輩として、よき相談相手となり、必要に応じて職員の不安軽減や人事担当課との橋渡し役となるよう努めます。
目 標	各主管課から1名程度の子育て支援アドバイザーを育成します
実施時期	平成22年度から

参考資料「第1期臼杵市特定事業主行動計画総括」

1 職員の勤務環境に関するもの

第一期行動計画内容		計画内容	実施状況	総括		
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。	子育て支援制度等一覧表を作成し、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や、出産費用の給付等の経済的支援処置について職員への周知を行いました。	職員の出産や子育てと仕事の両立に対する不安感を軽減するためにも、制度の周知徹底は今後必要です。		
	2	出産費用の給付等経済的支援処置について周知徹底を図ります。				
	3	妊娠中の職員の健康や安全のために業務分担の見直しを図ります。				
	4	妊娠中の職員にたいしては、超過勤務に配慮します。				
2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進		各項目を分かり易く紹介したパンフレット等の配布及びこれらに対する研修会等の実施 *対象 全職員 *目標値 年1回 (当初年全職員、以後新採用職員のみ)	子育て支援制度等一覧表を作成し、深夜勤務及び時間外勤務の制限（労働基準法第66条）について周知し、妊娠中の職員の権利と所属長の義務を明確にしました。	妊娠中の女性職員の健康や安全のために、今後も超過勤務の配慮は必要です。		
3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	ア) 育児休業及び部分休業制度の周知	1	子育て支援制度等一覧表を作成し、深夜勤務及び時間外勤務の制限（労働基準法第66条）について周知し、妊娠中の職員の権利と所属長の義務を明確にしました。	子育て支援制度等一覧表を作成し、特別休暇等の制度について職員への周知を行いました。	男女共同参画社会の推進にむけ、今後も子どもの出生時における休暇を取得しやすい職場環境づくりや、取得の推進は必要です。	
		2				育児休業等の資料を各部署に配布し制度の周知を図ります。
		3				育児休業のQ&Aを作成し、育児休業の取得手続きや経済的支援等について情報提供を行います。
	イ) 育児休業等体験談等に関する情報提供	妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。				申し出た職員に対して、産休から育休までの手続きの流れを記載した用紙を渡して、説明を行いました。
		育児休業等体験者に体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。	育児休業取得者にアンケートを行い、体験談等をまとめ、職員へ周知しました。	子育てと仕事の両立に対する不安感を軽減し、安心して育児休業等を取得しやすい職場環境にするために、体験談等の情報提供は今後必要です。		

第一期行動計画内容		計画内容	実施状況	総括	
3)育児休業等を取得しやすい環境の整備	ウ) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成	<p>1 育児休業の申し出があった場合、当該所属において業務分担の見直しを行います。</p> <p>2 課長会議等の場において、人事担当課から定期的に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います。</p>	<p>休業取得に対しての制度、趣旨の意識啓発 *対象 全職員 *目標値 随時</p>	<p>子育て支援制度等一覧表を作成し、育児休業取得に対しての制度、趣旨の意識啓発を行いました。課長会議等の場において、人事担当課から育児休業等の制度、趣旨について説明を行いました。</p>	<p>育児休業の申し出があった場合、当該所属において業務分担の見直しは行えています。女性職員の育児休業の取得率は100%ですが、男性職員の取得率は低い状況ですので、今後も育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成は必要です。</p>
	エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	<p>育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場の情報提供等を行います。</p>	<p>休業中職員に対し情報提供 *対象 休業職員 *目標値 100%</p>	<p>育児休業取得者を対象にアンケート実施し、希望調査及び提供内容について検討しました。</p>	<p>円滑な職場復帰にむけ、効果的な支援となるような情報提供を行うことが必要です。アンケート結果を踏まえ早急に検討結果を出し、実施することが必要です。</p>
	オ) 育児休業に伴う代替要員の確保	<p>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場合は、適切な代替要員の確保を図ります。</p>	<p>育児休業等を取得する職員の代替要員の確保 *対象 全職員 *目標値 100%</p>	<p>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場合は、正規職員や臨時職員の代替要員を確保しました。</p>	<p>今後も代替要員の確保は必要です。</p>

行 動 計 画 内 容		計 画 内 容	実 施 内 容	総 括	
4) 超過勤務の縮減	ア) 深夜勤務・超過勤務制限の制度の周知	小学校就学前の子どもが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を図ります。	深夜勤務・超過勤務の縮減 *対 象 全職員 *目標値 ----	子育て支援制度等一覧表を作成し、小学校就学始期の子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知を行いました。	深夜勤務・超過勤務制限の制度を取得し易い職場にし、子育てと仕事の両立のために、制度の周知徹底は今後も必要です。
	イ) ノー残業デー等の実施	1 ノー残業デーを社内メールの掲示板等により配信し周知します	ノー残業デーの実施 *対 象 全職員 *目標値 月1回	毎週水曜日に掲示板でノー残業デーの周知を行いました。	毎週水曜日はノー残業デーが浸透し、超過勤務が縮減しました。 家庭と仕事の両立をはかるために、ノー残業デーの実施は今後も必要です。
	ウ) 超過勤務の縮減のための意識啓発等	1 定時退庁が出来ない職員が多い所属を把握し所属長への指導を図ります。 2 超過勤務の多い職場に対しては業務内容を把握し、効率的な事務遂行を図ります。 3 超過勤務縮減に向けて、業務内容、執行体制等を十分に検討し、ワークシェアリングの推進を図ります。	事務管理の診断用チェックリスト等 *対 象 全職員 *目標値 年2回	部長会で、人事担当課から今年度超過勤務時間を2割削減するように説明しました。 業務モデルを作成し、業務内容を把握し、グループ内での平準化を図りました。	家庭と仕事の両立を支援するために、超過勤務の縮減の実施は今後も必要です。
5) 休暇の取得の促進	ア) 年次有給休暇の取得の促進	1 子育てに関わらず全職員に対し、年次有給休暇の取得の促進に取り組みます。 2 定期的に年次有給休暇の取得状況を確認し、取得の促進を図ります。	年次有給休暇の取得状況の把握 *対 象 全職員 *目標値 年2回	ゴールデンウィーク中に2日間、夏期休暇期間中に2日間、有給休暇の取得を促進しました。	職員の活力向上を図るとともに、家庭と仕事の両立を支援するために、今後も年次有給休暇の取得の促進は必要です。
	イ) 育児休業・部分休業の取得の促進	特に男性職員に対し、育児休業・部分休業の制度の周知、取得の促進を図ります。	育児休業・部分休業の取得の促進 *対 象 男性職員 *目標値 ----	子育て支援制度等一覧表を作成し、育児休業、部分休業、看護休暇等の制度の周知、促進を行いました。	平成19年度に大分県内の市町村職員で初めて男性職員が育児休業を取得しました。平成21年度にも1人取得しました。男女共同参画社会の推進にむけて、制度の周知や推進は今後も必要です。
	ウ) 特別休暇の取得の促進	子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、取得促進を図ります。	特別休暇の周知 *対 象 全職員 *目標値 ----		職員の出産や子育てと仕事を両立させるために、制度の取得促進は今後も必要です。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

行 動 計 画 内 容		計 画 内 容	実 施 内 容	総 括
1) 子育てバリアフリー		子どもを連れて来た人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等の取り組みを推進します。	<p>接遇への研修</p> <p>*対 象 全職員</p> <p>*目標値 ----</p>	<p>各種研修にて接遇研修を行いました。</p> <p>気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるように、親切な応接対応等の取り組みは今後も必要です。</p>
2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	ア) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	子ども・子育てに関する地域活動等に積極的に参加しやすい職場の雰囲気を醸成します。	<p>地域貢献に対する職員への周知</p> <p>*対 象 全職員</p> <p>*目標値 ----</p>	<p>スポーツ少年団活動等においては、職務に専念する義務の免除を行い、子ども・子育てに関する地域活動等に積極的に参加しやすい職場の雰囲気を醸成しました。</p> <p>地域における子どもたちの健全な育成に積極的に取り組んでいくために、今後も地域活動等に積極的に参加しやすい職場づくりが必要です。</p>
	イ) 子どもを交通事故から守る活動の実施	1 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。	<p>節目において、交通事故予防の啓蒙普及</p> <p>*対 象 全職員</p> <p>*目標値 ----</p>	<p>交通事故予防についての綱紀肅正通知や、街頭での交通安全運動を行い、交通安全への意識啓発活動を積極的に行いました。</p> <p>子供が安心して暮らせるように、今後も子供を交通事故から守る活動や、地域の防犯活動等に積極的に参加しやすい職場づくりは必要です。</p>
		2 公用車の運転に対し、交通安全講習会の受講を支援します。		
		3 交通安全への意識啓発活動を積極的に行います。		
ウ) 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、立ち直り活動等への職員の積極的な参加を支援します。	<p>地域活動等への参加の呼びかけ</p> <p>*対 象 全職員</p> <p>*目標値 ----</p>	<p>職務に専念する義務の免除を行い、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、立ち直り活動等への職員の積極的な参加を支援しました。</p>	
3) 子どもとふれあう機会の充実		イベント等の実施に当たっては、子どもを含めた家族が参加できるよう努めます。	<p>家族参加型イベント開催及び支援</p> <p>*対 象 全職員</p> <p>*目標値 ----</p>	<p>職員共済会主催のイベントや、ちびっこふれあいフェスタ等、子供を含めた家族が参加できるイベントの実施を支援しました。</p> <p>職員の子どもの交流する時間を確保するためにも、子どもとふれあう機会を充実する取り組みは今後も必要です。</p>

参考資料「特別休暇等取得状況」

	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
産前休暇		9		4		10		3
産後休暇		8		3		13		2
育休	0	7	1	4	0	13	1	2
部分休業	0	0	0	0	0	0	0	1
子の看護	5	14	8	19	13	14	26	20

} 取得開始日の年度で集計
 暦年で集計

単位:人