

第2期米子市水道局特定事業主行動計画

平成22年4月1日
米子市水道局

I 総論

1 目的

これまで米子市水道局においては、平成15年7月施行の次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月1日に「米子市水道局特定事業主行動計画」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。このたびの計画は、第2期の特定事業主行動計画として、これまでの取り組みや実績を踏まえ、更に、すべての職員の仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを行うことにより、より一層、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間等

(1) 計画期間

この計画の計画期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの間とします。

各項目の実施時期は、平成22年度からとします。

(2) 計画の見直し

この計画の計画期間中においては、各年度の実施状況について翌年度に分析・評価を行い、必要に応じて、随時、計画の見直しを行います。実施状況の分析・評価及び計画の見直しにあたっては、実施状況を職員に公表するとともに、必要に応じて、職員のニーズを的確に把握するため、職員に対するアンケート等を実施します。

3 対象

この計画は、米子市水道局の一般職の職員（以下「職員」という。）を対象とします。

4 計画の推進にあたって

(1) 所管課による推進

この計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を、米子市水道局総務課（以下「総務課」という。）とし、総務課は、庁内LAN又は冊子等によりこの計画を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供、啓発活動等を実施します。

また、仕事と子育ての両立等についての相談行う窓口を総務課に設置します。

(2)各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど該当職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

(3)全職員による推進

全ての職員が、子育てしやすい職場環境を作り出すことが子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことに資することを認識し、職場において妊娠している職員や子育て等を行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気の醸成に努めるとともに、来庁者への応接等においても子育て支援の視点をもった対応をします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1)子育てに関連する既存の各種制度の周知徹底

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、出産費用の給付等の支援措置、育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。以下同じ。）、妻の出産休暇、子の養育休暇、子の看護のための休暇等の子育てに関連する既存の各種制度について、庁内LAN又は冊子等により職員への一層の周知徹底を図ります。

(2)職員研修における啓発

新規採用職員、管理職員等に対する研修プログラムに次世代育成支援対策に関する内容を設け、啓発を図ります。

(3)男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業等の取得促進

①男性職員の「育児休業等」の取得促進

男性職員の育児休業取得については、前計画期間においても促進してきたところですが、1人の取得もありませんでした。

男女を問わず、共に一定期間の休業により直接子育てを担う期間を持つ職場の雰囲気を醸成するため、本計画において、改めて次のとおり目標取得率を設定し、男性職員の育児休業の取得を促進します。また、希望する職員が安心して育児休業を取得することができるように、職場の協力体制の確立や、男性育休取得者による体験記などの情報の発信により全職員に対し男性の育休取得に関する意識改革を図ります。

【目標取得率】10%以上（対象者に対する育児休業等（期間不問、育児短時間勤務、部分休業を含む。）取得者の割合）

【目標達成時期】平成26年度

②「子の養育休暇」の取得促進

「子の養育休暇」は妻の産前産後休暇期間中の男性職員の子育て参加を促進するための特別休暇であり、前計画期間において、目標取得率を100%として促進を図ってきましたが、取得率は下記のとおりでした。

年 度	17	18	19	20	21
取得率	95.8%	83.3%	75.3%	97.9%	100%

平成21年度には目標取得率である100%を達成しましたが、今後も妻の産前産後休暇期間中の男性職員の子育て参加を促進するため、制度の周知徹底を図り、毎年続けて目標が達成できるように、男性職員の子の養育休暇の取得を促進します。

【目標取得率】100%（対象者に対する子の養育のための休暇（期間不問）取得者の割合）

③「妻の出産休暇」の取得促進

子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため、「妻の出産休暇」についても、前計画期間において目標取得率を100%として促進を図ってきましたが、取得率は下記のとおりでした。

年 度	17	18	19	20	21
取得率	100%	100%	100%	83.9%	100%

平成20年度を除いて目標である取得率100%を達成しましたが、子の養育休暇同様、今後更なる制度の周知徹底と啓発に努め、男性職員「妻の出産休暇」について、毎年続けて目標が達成できるように、その取得を促進します。

【目標取得率】100%（対象者に対する妻の出産休暇（期間不問）取得者の割合）

(4) 出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産(産前)休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職員が安心して出産休暇及び育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の個別説明を行います。

(5) 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に対し、次のとおり情報提供を行います。

①人事管理・福利厚生に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対して、人事管理・福利厚生に係る各種情報を、必要に応じて、適宜、提供します。

②所属業務に係るもの

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業

務に係る情報及び職場情報を、必要に応じて、適宜、提供します。

③その他局内情報に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対し、①及び②以外の各課等が局内全般に周知する情報を、必要に応じて、適宜、提供します。

(6) 時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深める観点から、次のとおり時間外勤務の縮減を図り、この取組を通じて各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間を240時間とし、意識啓発を図ります。

①ノー残業デーの徹底

総務課は、ノー残業デーの徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討の上行います。

(7) 年次有給休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成するため、前計画期間において、目標取得率を80%として全職員に対して年次有給休暇の取得促進を図ってきましたが、取得率は下記のとおりでした。

年 度	17	18	19	20	21
取得率	69.5%	72.7%	78.2%	80.4%	74.2%
(平均取得日数)	(13日8時間)	(14日4時間)	(15日5時間)	(16日1時間)	(14日7時間)

計画的な年次有給休暇の取得を図るため、職場の業務予定の早期周知を行うことにより、年次有給休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。改めて次のとおり目標取得率を設定し、子育てをする職員をはじめ、全職員に対して次のような年次有給休暇の取得を促進します。

【目標取得率】80%以上（職員一人当たりの年次有給休暇取得日数：年16日以上）

【目標達成時期】平成23年度

- ア 週休日、休日又は夏季休暇に連続する年次有給休暇
- イ 家族の誕生日等、家族とのふれあいのための年次有給休暇
- ウ 子どもの入学式、卒業式、授業参観日、PTA活動等の学校行事又は予防接種実施日における年次有給休暇
- エ 地域の防犯活動及び少年非行防止活動等、子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次有給休暇
- オ 年1回、5日程度の連続する年次有給休暇のまとめ取り

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 来局者に対する環境整備

来局者に対する子育てバリアフリーを図るため、次のとおり取り組みます。

① 施設の整備

子ども連れの来局者に配慮したトイレ、ベビーベッドの設置に努めます。

② 接遇の向上

職員の接遇研修を充実し、子ども連れの来局者の立場にたった親切な応接対応等の接遇の向上を図ります。

(2) 子どもの職場学習機会の積極的な提供

職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学としての米子市水道記念館訪問、個別学習等を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を心がけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加又は享受できるような事業の実施に努めます。