

平成 25 年度『千歳市職員の子育て支援に関する行動計画』実施状況について

平成 15 年 7 月、次世代育成支援対策推進法（以下「推進法」とします。）が公布され、国、地方公共団体、事業主、そして国民は、一体となって子育て支援に取り組むことが明確に位置づけられました。これを受け、本市では、平成 17 年 1 月に「千歳市特定事業主行動計画」を策定し、平成 21 年 3 月には本計画の検証、見直しを行い、職員の仕事と子育ての両立支援に努めているところです。

そして、平成 21 年 4 月には推進法が改正され、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況の公表義務の規定が新たに設けられました。

この規定に基づき、本市の平成 25 年度の取組状況をお知らせします。

《平成 25 年度の取組内容》

1 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

- 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等の周知を行いました。
- 特別休暇や経済的支援の制度等をまとめた「千歳市職員のための子育て支援ハンドブック」について、グループウェアにて周知を行いました。

（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- 年次有給休暇の計画的取得の促進、子どもの出生時における特別休暇の取得や子育て中の職員には家族との時間を増やす機会を設ける配慮について、グループウェアで周知啓発を行いました。

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 育児休業者の代替職員の人件費を予算措置するとともに、育児休業等職員の所属課に任期付職員や臨時的任用職員を配置するなど代替職員の確保を図りました。
- 特別休暇や経済的支援の制度等をまとめた「千歳市職員のための子育て支援ハンドブック」について、グループウェアにて周知を行いました。（再掲）
- 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度や手続きについて説明等を行いました。
- 新規採用職員研修において育児休業制度などの制度説明を行いました。

（4）庁内託児施設の活用等

- 病院内保育室は定員の 7 割程度の利用があり、子育て世代が安心して働ける環境づくりを継続して進めました。

(5) 超過勤務の縮減

- 所属長に対し超過勤務縮減の取組について通知するとともに、グループウェアを通じて職員に啓発を行いました。
- 毎週水曜日を「一斉定時退庁日」とし、幹部職員が定時退庁を垂範率先するとともに庁内放送及びグループウェアにより注意喚起を行いました。
- 「実施型・改善報告制度」を開始し、職員が実際に行った業務の効率化事例をグループウェアで公表し、全庁的な業務改善に寄与する取り組みを行いました。

(6) 休暇の取得の促進

- 所属長に休暇を取得しやすい職場環境づくりの啓発を行いました。
- 年次有給休暇の計画的取得の促進、子どもの出生時における特別休暇の取得や子育て中の職員には家族との時間を増やす機会を設ける配慮について、グループウェアで周知啓発を行いました。(再掲)
- 夏季休暇の取得可能期間を『7月から9月』を『6月から11月』とし、3か月間延長しました。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- 新規採用職員研修や新任係長職研修や「男女共同参画通信」などによる情報提供により、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について意識啓発を行いました。

(8) 子育て支援ハンドブックの作成

- 子育てを支援する休暇制度や給付金・制度について解説したハンドブックについて、グループウェアにて周知啓発を行いました。(再掲)

2 その他の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

- 本庁舎1階フロア及び総合福祉センター等において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ・ベビーベッド・ベビーカーなどのほか、平成22年度からは授乳室を設置し、設備が快適に利用できるように適正な維持管理を行いました。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子育て総合支援センターやちとせ子育てネットで子育て全般に係る支援を継続して実施しました。
- 子育てガイドブックを継続して提供しました。
- 子どもが参加する地域の活動に公共の敷地や施設を継続して提供しました。

○子どもを交通事故から守る活動として、子どもや高齢者に対する交通事故予防について、グループウェアにて周知啓発を行いました。

○子どもを交通事故から守る活動として、全職員に対し、交通安全講習会を実施しました。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

○今年度の提供実績はありません。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

○今年度の提供実績はありません。