

平成17年3月制定

平成22年3月一部改正

平成27年3月一部改正

滑川市特定事業主行動計画

=職員のための子育て支援プラン=

(平成27年度～平成36年度)

平成27年3月

滑 川 市

目 次

第1 総論	1
1 計画策定の背景と目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	2
4 所属長の役割	2
第2 子育てしやすい勤務環境の実現に向けて	2
1 職員の勤務環境に関するもの	2
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
(2) 育児休業及び部分休業の取得しやすい環境づくり	3
(3) 男性職員による積極的な制度の活用	3
(4) 育児休業制度等の拡充	4
(5) 超過勤務の縮減	4
(6) 休暇の取得促進	5
(7) 職場絶対優先の考えや固定的な性的役割分担意識等の是正	6
(8) 人事異動についての配慮	6
2 その他の事項	6
(1) 子育てに関するバリアフリーの実現	6
(2) 子育てに関する地域貢献活動	7
(3) 家庭の教育力の向上	7
第3 おわりに	7

滑川市特定事業主行動計画

第1 総論

1 計画策定の背景と目的

少子化の進展に対する社会全体の取組みを推進するため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立し、事業主として仕事と子育ての両立支援のための計画の策定が義務付けられたことに伴い、市では、行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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ため、平成17年3月に「滑川市特定事業主行動計画」を策定し、職場が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してまいりました。

この間、職場内で仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が促進されるなど、一定の効果がみられましたが、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えない状況であることから、国は更なる次世代育成支援対策を推進していくため、法の有効期限を10年間延長することを決定し、行動計画策定指針において、一定の期間を設け計画を実施するよう示しました。

市としてもこれまでの取組実績とその成果等を踏まえ、職員が厳しい財政状況下において行財政改革を推進し、多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応しながらも、仕事と家庭生活が調和した社会の実現のため、平成27年度から平成36年度までを新たな計画期間とする行動計画を次の任命権者が連名で策定しました。

滑川市長、滑川市教育委員会、滑川市議会議長

2 計画期間

平成27年4月1日から平成36年3月31日までの10年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する、職員の対しての研修・講習、情報提供等の実施に努めます。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、本計画の周知徹底に努めます。
- (4) 本計画の実施状況にあたっては、職場の実情や職員のニーズ等を随時調査し、新たな対策を検討するなど、計画の見直しを行います。

4 所属長の役割

所属の職員が、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする場合、その職員にとって第一義的な相談窓口は職場の所属長であり、職員からの相談に適切に対応するためには、職員からの早めの相談が大切であるとともに、職場内の相談しやすい雰囲気づくりと制度の正しい理解がきわめて大切になってきます。

所属長は、日頃から風通しの良い環境づくりと職員への細やかな目配り、さらに制度を正しく理解することを心がけましょう。

第2 子育てしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事が絶対優先する、育児は女性がするなど偏った考え方についての意識改革を図るとともに、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい職場環境づくり等に向けて、以下の取組みを推進します。

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

妊娠中から出産後までを通じて母子の健康を確保するため、次の取組みを行います。

- ① 母子ともに健康維持・確保の観点から設けられている特別休暇等の取得について徹底を図ります。
- ② 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。

- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しに努めます。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないように努めます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を推進するため、次の取組みを行います。

① 育児休業等の取得促進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、親となる職員の育児休業等の取得予定を事前に把握するとともに、育児休業等を予定していない職員については取得を促します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう、休職中の職員に職場や業務の状況について情報提供を行うよう努めます。また、同僚・友人においては、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、円滑な職場復帰ができるよう促進するものとします。

③ 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担について見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置や臨時職員の採用など代替要員の確保に努めます。

※ 以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を、平成36年度までに

男性	5%	
女性	95%	とします。

(3) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促すため、次の取組みを行います。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇や育児休業、年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図るため、所属長は、父親となる職員に連続休暇の

取得を促すとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

※ このような取組みを通じて、父親の特別休暇の取得率を、平成36年度までに100%にします。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得率は極めて低い水準にあります。このため、所属長は、男性職員の育児休業等の取得を促すとともに、特に産後8週間（母親の産後休暇の期間）は父親が積極的に育児休業を取得することができるよう、職場の環境づくりに努めます。

(4) 育児休業制度等の拡充

国においては、平成22年6月30日から育児休業制度や子の看護休暇の期間等が拡充されます。これらの制度の拡充により、仕事と子育てを両立していく環境整備や男性職員の育児参加の促進が期待できることから、市においても同様に実施することとします。

① 育児休業制度の改正

ア 配偶者が育児休業等をしている職員でも、育児休業、育児短時間勤務、部分休業を取得できるものとします。

イ 子の出生の日または産後8週間以内に最初の育児休業をした男性職員は、再び育児休業を取得できるものとします。

ウ 夫婦が交互に育児休業する場合に限らず、育児休業等計画書を提出して最初の育児休業から復帰後3月以上勤務した場合、再び育児休業を取得できるものとします。（育児短時間勤務も同様）

② 子の看護休暇の期間の拡充等

ア 子1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日に期間を拡充します。

イ 予防接種や健診のための付添いについても、休暇が取得できるものとします。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減に向け、次の取組みを進めます。

① 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日の定時退庁日（ノー残業ディ）について、庁内放送及び電子メ

ール等による注意喚起を図るとともに、各所属長からも定時退庁を促します。

② 事務の簡素合理化の推進

ア 超過勤務を縮減するため、業務の廃止・合理化等を含む見直しを行います。

イ 会議・打合せの合理化を図るとともに、電子メールの活用により報告・連絡・相談の簡素化に努めます。

③ 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務縮減に向けた意識啓発に努めるとともに、個々の職員の超過勤務の状況を把握し指導するものとします。

④ その他

やむを得ず超過勤務することが多い職員に対しては、健康面における配慮に努めます。

(6) 休暇の取得促進

育児のための休暇の取得促進のため、所属長は、次の取組みを進めることで、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得促進

ア 各職員による年次休暇取得目標日数の設定により、その確実な実行を促します。

イ 部課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底し、各職場の意識改革に努めます。

ウ 所属長は、年次休暇の取得促進について、各職場の意識改革に努めます。

エ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進に努めるとともに、職員の休暇取得状況を把握し、必要によりその取得を促します。

オ 各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進に努めます。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア 月・金と休日を組み合わせることで年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、
「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇が取得できるよ
う環境整備に努めます。
- ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進に努めます。
- エ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休
暇の取得促進に努めます。
- オ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。

※ 以上のような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、平均取得に日数を平成36年度までに16日（80%）以上とします。

(7) 職場絶対優先の考えや固定的な性的役割分担意識等の是正

家庭に比べ職場が絶対的に優先するという考え方や、育児や家事は女性がするものという固定的な性的役割分担の意識等を改め、職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭における役割や地域社会活動にも参画できるよう、次の取組みを行います。

- ① 毎月21日を、男女共同参画推進のための普及啓発日としての、「パートナーシップの日」として位置づけ、家事・子育て支援のための帰宅促進日とすることにより、職員が職場のみならず、家庭や地域社会においても一定の役割を果たし参画できる環境づくりに努めます。
- ② 職場絶対優先の考えや固定的な性的役割分担意識等を是正するための情報提供や研修等による意識啓発を推進します。

(8) 人事異動についての配慮

職員の家族構成や子育ての状況に応じた人事異動がなされるよう努めます。

2 その他の事項

(1) 子育てに関するバリアフリーの実現

- ① 外部からの来庁者が多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置に努めます。
- ② 施設の利用状況に応じて授乳室の設置に努めます。

③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応などソフト面でのバリアフリーも実現するよう努めます。

(2) 子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や疾病・障害を持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

(3) 家庭の教育力の向上

職員に対し家庭教育に関する講座・講演会等の情報の提供を行い、家庭の教育力向上を支援します。

第3 おわりに

少子化が急速に進展する中で、出産や子育てに関する様々な負担や障害を軽減し、子どもが健やかに育つ環境づくりを進めることは、本市の最重要課題のひとつとなっています。

このような中で、まず市役所自身が総合的・計画的に職員の子育て支援に向けた行動計画を策定し実行することで、市内事業所における子育て支援の機運を高めることにつながるものと期待しているものです。

子ども達は、社会の宝、地域の宝であり、本市の活性化やきらりと光るまちづくりの礎であることから、職場や家庭、地域が連携・協力して見守り育てていくことが必要となっています。今後とも、子どもを産み育てやすい環境の整備に積極的に取り組んでまいります。