

小野市特定事業主行動計画（後期計画）

職員ファミリーサポートにこにこプラン

職員の仕事と子育て
両立支援のために



計画期間	平成 22 年度～平成 26 年度 (5 年間)
作成者 及び 実施者	小野市長 小野市教育委員会 小野市議会議長 小野市選挙管理委員会 小野市代表監査委員 小野市公平委員会 小野市消防長 小野市農業委員会 小野市固定資産評価審査委員会

平成 22 年 3 月

1 背景・目的

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法では、平成17年から10年間の集中的・計画的な取組みを進めることとし、地方公共団体においては、職員を雇用する事業主としての立場から、「職員の仕事と子育ての両立支援」に関する行動計画を策定することが求められています。

本市においてもこれを受け、平成17年3月に平成17年度から21年度までの5年間を計画期間とする特定事業主行動計画「職員ファミリーサポートにこにこプラン」（以下「前期計画」という。）を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

この間、国においては、平成18年6月に少子化社会対策会議で「新しい少子化対策について」を決定し、「社会全体の意識改革」と、「子どもと家族を大切にす観点からの施策の拡充」という2点を重視し、少子化対策の抜本的な拡充、強化を図ることとしました。また、平成19年12月には「子どもと家族を応援する日本」重点戦略が取りまとめられ、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を二本の柱とする新たな対策の必要性が指摘されました。

人口減少社会に移行したとされる今日、少子化の流れを変えるために、家事や育児を行うことが制約される職場の働き方を見直し、職員が安心して結婚、出産し、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現していけるような職場環境づくりが一層求められていきます。

このような状況の中、前期計画の進捗状況等を踏まえた見直しを行い、より一層の職員の仕事と子育ての両立支援を進めていくため、平成22年度から26年度を計画期間とする「後期計画」を策定するものです。

この計画を推進していくためには、現に子育てに携わっている職員のみならず、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものとして捉え、お互いに協力しながら、職場を挙げて子育て中の職員を支援していくという共通の理解と認識を持ち、取り組んでいくことが重要となります。

2 行動計画の策定にあたっての基本的な視点

（1）職員の仕事と生活の調和の推進という視点

職員の意識や職場風土の改革に取り組み、個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。

（2）仕事と子育ての両立を支援する視点

子育てをする職員が子育ての喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができ環境づくりを行う。特に、子育ては男女が協力して行うべきとする考え方による取組みが重要と考える。

（3）組織全体で取り組むという視点

所管部局のみで進めるのではなく、各所属長を中心に職員全体の理解に基づき、組織全体が明確な目的意識をもって取り組む必要がある。そのために、組織の業務体制の見直し等の改善を積極的に図る。

(4) 組織、職員の実情を踏まえた取組みを行うという視点

地域特性、職員の意識や勤務環境、その他子育てを取り巻く環境の実情に応じた効果的な取組みを行う。

(5) 取組みによる効果という視点

両立支援に取り組む目的は、最終的に少子化の進展に歯止めをかけ将来の労働力の再生産に寄与することだが、事業主はこの社会的役割とは別に、両立支援に取り組むことで、男女共同参画の推進、優秀な人材の確保（離職防止）、職員の帰属意識の強化、業務全体の効率化、職員の欠員に対処できる強い組織の構築、年休の取得促進、超過勤務の縮減、市のイメージアップなど、事業所にもたらされるプラス効果も期待しながら支援に取り組む。

(6) 事業主側と子を育てる職員との相互の理解と協力により取り組む視点

子を育てる職員に対して、事業主が一方的に支援を実施するのではなく、当該職員自らも業務改善等を行い、より良い子育て環境がとれるよう努力をする。

(7) 社会全体で取り組むという視点

少子化問題は、既に家庭（個人）の中だけでの問題ではなく、それらを雇用する事業所側にとっても極めて重要な問題である。

そのため、事業所には「仕事と子育ての両立」という点でその支援に取り組む必要があり、特に特定事業主である本市の場合、率先してこれに取り組む必要がある。

3 計画期間

平成 22 年度～平成 26 年度（ 5 年間 ） ※目標達成年度 平成 26 年度

17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
前期計画									
				見直し 策定	後期計画				

4 計画の対象

全職員

5 計画の推進体制

- (1) 両立支援に関し、管理職や職員に対する研修、情報提供を実施
- (2) 両立支援、母性保護、育児休業制度などに関する相談及び情報提供を行う窓口の設置
- (3) 幹部連絡会等を通じて定期的に行動計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行う。（ 関連情報、関連実績データを数値等で管理する ）
- (4) 所管事務局 総務部総務課
- (5) 協力部署 市民安全部男女共同参画推進グループ、市民福祉部子育て支援課 ほか

職員の勤務環境に関する事項 * * * * *

(1) まずは制度を知ろう、次世代育成支援の重要性を知ろう

全職員が制度を知ることが、計画を推進するための第一歩です。

特別休暇の制度は一定、周知されていると考えられますが、より効果を向上させるため、一層の周知徹底を図ることに努めます。

- ① 母性保護、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、特別休暇、休業補償給付などの各種制度を理解しやすいようにまとめ、職員に周知する。(庁内ウェブを活用)
- ② 制度の認識により、妊娠している職員や子をもつ職員などがどんな制度の適用を受けることができるのか正しく理解してもらう。
- ③ 次世代育成支援に係る各種制度、事業主による両立支援の重要性と性別による固定的な役割分担の解消等に関する研修を実施する。
- ④ 業務の効率が図れ、子育てに必要な場合、時差出勤制度の積極的な活用を推進していく。

(2) 妊娠がわかった場合は申し出をしよう

- ① 父親・母親になることがわかったら、できるだけ速やかに職場の上司及び人事担当に申し出をしよう。(母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用や、職場の支援体制(業務分担、代替要員等)を整えやすくしたり、職員の健康・安全に配慮するため)
- ② 父親・母親になることを申し出た職員に対し、必要に応じて、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。また、これら各種制度の取得スケジュールなどを職員の直属の上司を交えて相談し、業務分担、代替要員等について適宜調整を行う。

(3) 妊娠中、出産後の配慮をしよう

- 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超勤の制限、業務軽減、特別休暇等の制度について周知徹底する。
- ② 妊娠中の職員がいる場合、健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ③ 妊娠中の職員から希望がある場合は、超過勤務及び深夜勤務は命じない。

(4) 出生時における父親の休暇取得を促進しよう

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートするために、産前6週間・産後8週間の期間中、特別休暇や年次有給休暇を組み合わせるなどして、5日間(以上)の休暇が取得できるようにする。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。



◆産前6週・産後8週の期間中の
男性職員の休暇取得率(5日間以上)目標◆
目標年度 26年度 80%

(5) 育児休業等を取得しやすい環境をつくろう

- ① 育児休業等の取得を希望する職員には、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、休業補償などの制度を周知徹底しておく。
- ② 職員が育児休業等を取得する場合、業務に支障がでないよう、業務分担の見直し、部内異動、又は任期付採用や臨時的任用による代替要員の確保により対処する。
- ③ 当該職員も業務の引継ぎがうまくいくよう、事前に事務手順資料を作成するなど準備をし、あわせて職場で十分打合せをしておく。
これにより、職員が安心して育児休業を取得できる状況をつくる。
- ④ 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

◆女性職員の育児休業・部分休業取得率目標◆

26年度まで 90%以上維持

(6) 男性も育児休業・部分休業を取得しよう

真の両立支援を実現するには父親の子育てへの参加は必然のことですが、現在、男性の育児休業、部分休業の取得率は「ゼロ」という状況にあります。

そこで、男性が父親として、子育ての喜びや責任を認識できるよう、育児休業等を取得しやすい環境の整備に取り組むとともに、積極的に育児休業等の取得促進に努めます。

- ① 男性の育児休業等のあり方について、次世代支援の対象となる年齢層の職員を中心に研修を行う。(男性の従来の働き方を変えていく)
- ② 男性の中には多数、現に育児休業等はどんな場合に取れるのか、十分な認識がないと考えられるため、男性の育児休業等の取得モデルを示す。

◆男性職員の育児休業・部分休業取得率目標◆

目標年度 26年度 10%

(7) 育児休業からの円滑な復帰を促そう

長期間、職場を離れて子育てに集中していると、子育ての喜びを感じる反面、孤立感、疎外感を感じがちです。

また、復職時には相当な不安を感じるものと考えられます。そこで、次の取組みを行います。

- ① 育児休業中等の職員は子育ての合間を利用し、「広報紙」や「ホームページ」等を活用して、職務に関連する情報の収集に努める。また、職場状況や復帰後の職務等で不安な点が生じた場合は、気軽に所属長等に問い合わせる。
- ② 職場の上司、同僚との定期的な連絡(月に1回程度)の取り合いを実施する。
特に、スムーズな復職を実現するため、復職時期を踏まえた職場との打合せを数回実施する。

- ③ 育児休業中等の職員に対して、階層別研修会等への参加の機会を付与する。
- ④ 人事担当は、育児休業等の復帰後6ヶ月間はなるべく異動を行わないよう配慮する。
- ⑤ 復職した職員は、業務に慣れるのに時間を要するうえ、子供の急な病気などに対応する機会が多いなど両立支援のためにも大事な時期といえる。
そこで、復職時の業務分担については、職場で慎重に検討を重ね、当該職員の急な休暇取得や超過勤務の制限等について配慮する。

(8) 超過勤務を縮減しよう

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保ち、職員が家庭生活、地域生活など様々な活動に取り組むため、ゆとりある生活時間の創造（超過勤務の縮減）を図ります。

- ① 小学校就学前の子をもつ職員の超過勤務制限に関する制度の周知徹底
- ② ノー残業デー（一斉定時退庁日）の周知、実施の徹底
- ③ 事務の簡素合理化等を進める
 - ・ 定例・恒常的な業務はできるかぎり、マニュアル化を図る。
 - ・ 職員間の業務量の配分について、随時、検討し不均衡が生じないようにする。（超過勤務が生じる場合でも、職員間で大差がない状態をつくっていく。）
 - ・ 定数外職員の任用等によるワークシェアリングをより一層推進していく。
 - ・ 効率的な業務遂行の推進のため、5S運動（整理、整頓、清潔、清掃、習慣）に更に取り組む、常に働きやすい職場環境を維持していく。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発
 - ・ 超過勤務時間の上限目標を設定し今後も取り組むものとする。職員の健康管理の面や処理時間の短縮の状況などをみて、その目標時間を見直していく。

◆ 職員1人あたりの超過勤務時間数削減目標 ◆
目標年度 26年度 **21年度実績比で10%減**
(※毎年2%削減)

(9) 休暇の取得を促進しよう

- ① 各職員が業務スケジュールを作成し、同じ所属の職員全員が把握することで、各自安心して、年次有給休暇（以後、「年休」という。）を取得できる環境をつくる。
- ② 全職員が年間の年休取得計画（時期、日数）を作成し実行する。
- ③ (8) 超過勤務の縮減でも述べたように、「職員の業務量の平均化」、「事務マニュアル作成」、「ワークシェアリングの推進」を図り、年休を取得しやすい環境をつくる。
- ④ 子供の健診日、授業参観、入学式、子供の誕生日、結婚記念日など家族に関係する日には、積極的に年休を取得するよう促す。
- ⑤ 子供の看護を行うための特別休暇制度の周知徹底を行い必要時には全員取得できるよう、職場全体で支援する。

◆ 全職員の年次有給休暇の平均取得目標 ◆
目標年度 26年度 10日以上

(10) 職場の意識改革に取り組もう

職員の子育て環境を支援するには、職員個人はもとより、まず職場の理解が不可欠です。職場の仲間として、子育てを支援する意識を醸成するため、取得者が気持ちよく休暇等を取得することができ、また、職場復帰できるよう、職員の意識改革を促す。

- ① 個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援する風土を醸成するための研修・講習、情報提供を行う。

その他の次世代育成支援対策に関する事項 * * * * *

(1) 来庁者にやさしい市役所になろう

- ① 来庁者の多い庁舎については、乳幼児といっしょに安心して来ていただけるよう、窓口には子供用イスを、また、子供が利用しやすい洗面所となるよう、施設の改善工夫に努める。
- ② 子連れの方に限らず全ての来庁者が、気兼ねなく依頼や相談ができるよう、職員は常に、「親切で丁寧な対応、理解しやすい説明」に心がける。
- ③ 来庁者にとって、「危険と考えられる箇所はないか」、また、「障害物等が通路や待合場所はないか」など、日々の勤務で職場環境を点検し、問題があれば速やかに対処する。

(2) 子育てに関する地域活動等へ参加しよう

子育て中であるかどうかにかかわらず、全ての職員は、それぞれ地域社会を構成する一員であり、地域における子育てに関する活動等へ積極的に参加することなどを通じて、次世代育成支援に取り組んでいく。

- ① スポーツや文化活動などの子育て活動に役立つ知識や技術をもつ職員、あるいは、地域の子育て活動に意欲のある職員が、積極的に参加できるよう支援する。
- ② 子供を安全な環境で産み育てることができるよう、地域の防犯防災活動及び交通安全活動等に積極的に参加するよう呼びかける。

