

第二次小野市特定事業主行動計画（前期計画）

職員ファミリーサポートにこここプラン

職員の仕事と子育て
両立支援のために



計画期間	平成 27 年度～平成 31 年度 (5 年間)
作成者 及び 実施者	小 野 市

平成 27 年 3 月

1 背景・目的

次世代育成支援対策においては、人々が希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な推進が重要です。

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、本市においても平成 17 年 3 月に小野市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」を策定することによって、次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

地方公共団体を含む事業主の取組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備が進むなど、一定の効果が見られています。本市においても、夫婦共に積極的に子育てしている職員が増えてきました。しかし、まだ、少子化が改善され、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組みを更に充実させる必要があります。

このため、改正後の次世代育成支援対策推進法に基づき、より実効性のある次世代育成支援や、仕事と生活の調和に向けた取組みを進めることとなりました。

本市においても、これを受け、更なる取組みを実施するため、これまでの見直しを行い、新たに、平成 27 年度から平成 31 年度までの第二次小野市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」前期計画を策定するものです。

この計画の推進には、子育てに携わっている職員のみならず、職場全体の理解と協力が不可欠であるということを職員全員が認識したうえで、全庁的な体制で取組みを進めていくものとします。

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

職場の意識や職場風土の改革と働き方の改革に取り組み、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながることから、男性の子育てに関する諸制度の利用促進を図る。

(2) 仕事と子育ての両立の推進という視点

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、職員のニーズを踏まえた対策が必要である。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を進める。

(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の推進という視点

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。また、多様な任用・勤務形態が活用されている現状を踏まえ、取組みを進める。

(5) 取組みによる効果という視点

次世代育成支援の推進の目的は、少子化に歯止めをかけ将来の労働力の再生産に寄与することとされているが、事業主はこの社会的役割とは別に、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メリットも期待できることを理解し、支援に取り組む。

(6) 社会全体で取り組むという視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であり、特に、「仕事と家庭の両立」が図られるようにするための環境整備が強く求められる中、特定事業主である本市の場合、率先して積極的に取り組む必要がある。

(7) 地域における子育ての支援という視点

職員は、地域社会の構成員であることから、その地域における子育て支援の取組みへの積極的な参加が期待されていること、また、本市が特定事業主として、地域における子育てしやすい環境づくりの推進において、期待されている役割の重要性を踏まえて取り組む。

(8) 事業主側と職員との相互の理解と協力により取り組むという視点

次世代を担う子どもを育てる職員は、事業主による支援制度の活用とともに、当該職員においても業務効率の改善を図り、仕事と子育てのより良い両立環境がつかれるように努力する。

3 計画期間

平成 27 年度～平成 31 年度（ 5 年間 ） ※目標達成年度 平成 36 年度

27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度	33 年度	34 年度	35 年度	36 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実施
- (3) 毎年、行動計画の実施状況を点検、公表し、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。

次世代育成支援に係る各種制度は、ある程度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、時差出勤制度、深夜勤務及び超過勤務の制限、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どもを持つ職員などがどのよう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。

(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。

(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過勤務の制限、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、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8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します。

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います。



◆ 産前 8 週・産後 8 週の期間中の
男性職員の平均休暇取得日数目標 ◆
目標年度 31 年度 5 日以上

(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醸成する。

◆ 女性職員の育児休業・部分休業・
育児短時間勤務取得率目標 ◆
31年度まで 90%以上維持

(6) 男性も育児休業等を取得しよう

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、育児短時間勤務の取得率はまだまだ低い状況にあります。

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、若手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う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・
育児短時間勤務取得率目標 ◆
目標年度 31年度 10%以上

(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、復職前に面談を実施し、職員の意向を把握した上で、異動等に配慮する。
- ⑤ 復職した職員は、業務に慣れるのに時間を要するうえ、子ども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。
- ⑥ 職員の子育てに対する不安がなくなるように、また、両立に対するアドバイスを職員同士で行えるように、メンター制度等を整備する（先輩職員と話す機会をつくる）。

（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 小学校就学前の子どもを持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。

◆ 1人当たりの超過勤務時間数目標 ◆

目標年度 31年度 年間150時間以内

※小学校就学前の子どもを持つ職員対象

（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 「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 子どもの健診日、授業参観、入学式、子どもの誕生日、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 子ども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。

◆ 年次有給休暇の平均取得目標 ◆

目標年度 31年度 10日以上

※小学校就学前の子どもを持つ職員対象

(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します。

- 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。
- ② 管理職への研修を実施し、職場全体で子育てを支援する体制づくりをする。

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にあるか」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きます。

- 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。

