

さくら市次世代育成支援特定事業主行動計画



平成27年4月
さくら市総務課

目次

第1章 総論

1 計画策定の背景と目標	2
2 計画期間等	2
3 計画の対象	2
4 計画の推進体制	3
① 計画の策定、推進、評価及び見直しのための体制の整備	
② 職員に対する情報提供	
③ 職員からの相談への対応	
④ 所属長による職場環境の整備	

第2章 具体的な取組事項

1 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮について	3
① 制度の周知	
② 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮	
③ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
④ 子の看護休暇の取得促進	
2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について	4
① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の制度の周知	
② 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい職場環境の整備	
③ 男性職員の育児休業等の取得促進	
④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保	
3 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組	5
① 相談体制の整備	
② 庁内公募制度の検討	
4 時間外勤務の縮減について	5
① 事務の簡素合理化の推進	
② 人員の適正配置の推進	
③ 時間外勤務縮減に関する職員意識の向上	
④ ノー残業デーの徹底	
⑤ 職員の健康管理の強化	
5 年次有給休暇取得の促進について	6
① 休暇取得のための意識啓発等	
② 年次有給休暇の計画的取得の推進	
③ 連続休暇等の取得の促進	
6 臨時的任用職員及び非常勤職員について	7
① 勤務条件の整備	
② 制度の周知	
③ 年次有給休暇及び特別休暇等を取得しやすい職場環境の整備	
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	7
① 男女共同参画意識の啓発	
② セクシュアル・ハラスメントの防止	

さくら市次世代育成支援特定事業主行動計画

平成27年4月1日

市長・教育委員会・市議会議長

選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図ること（以下「次世代育成支援」という。）が必要である。

そのため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が10年間の時限立法として制定され、同法第19条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定し公表することが義務付けられた。

本市においても、職場で働く職員が、子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成17年4月に「さくら市特定事業主行動計画」を策定したが、改正法により法の有効期限が10年間延長されたことを受け、今回、後期計画を策定したものである。

今回、公表する後期計画は、同法第7条第1項の規定に基づく「行動計画策定指針」（平成26年内閣府、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、これまでの次世代育成支援に向けた取組や現在の状況を踏まえて新たに数値目標を設定するなど改定を行った。

これまでの取組により、次世代育成支援に対する諸制度の整備は進んできているが、この計画の「第2章 具体的な取組事項」を推進することで、引き続き仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を図るとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により市民サービスのより一層の向上にも資することとなるものと期待するものである。

2 計画期間等

次世代育成支援対策推進法が平成36年度末まで10年間延長されたことから、本市では平成27年度から平成36年度までを「後期計画」とするが、世相の変遷を考慮し、適宜見直しを行うことができるものとする。

3 計画の対象

本計画では、本市職員を対象としているため、本庁、支所、各施設など、勤務形態、職場環境、取扱業務に各々違いはあるが、各任命権者（以下、「任命権者等」という。）及び所属長は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

なお、次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠であることから、この計画をより実効性のあるものとするためには、職員一人一人がこの計画の趣旨をよく理解し、率先して推進しなければならない。

4 計画の推進体制

本計画を実効性のあるものとするため、以下の4点の推進体制を整備する。

① 計画の策定、推進、評価及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援を効果的かつ円滑に推進するため、平成17年3月に新市特定事業主行動計画策定委員会を、旧氏家町及び喜連川町職員合同により、総務課人事係が事務局となり各部局の担当者を構成員として設置した経緯もあり、本計画における進捗状況の把握・点検及び評価にあたっては引き続き総務課人事係が進行管理を行っていく。

また、社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図る。

② 職員に対する情報提供

任命権者等は、本計画を効率的に推進するため、次世代育成支援に関する諸制度についての情報を積極的に提供することで、職員に周知徹底を図る。

③ 職員からの相談への対応

任命権者等は、職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行い、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員など、本人の希望により、気兼ねなく相談を受けられる体制を整備する。

④ 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。所属長は、職員が仕事と子育てを両立するための職場環境の整備については所属長の責務であることを再認識するとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努める。

第2章 具体的な取組事項

本計画では、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、次にあげる具体的な取組事項の推進を目標とする。

なお、新たな休暇制度、勤務形態、任用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合は、任命権者等は次世代育成支援の観点からも十分に検討を加え、本計画の目標に資する事項については積極的に導入していく。

1 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮について

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度については、年々整備されてきている。

しかし、妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠である。よって、職員に対し諸制度の周知を徹底するため、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図るとともに、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組む。

① 制度の周知

任命権者等は、随時配布されるパンフレット等を活用し、職員の母性保護及び母性健康管理、

仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する情報を提供することで、職員に周知徹底を図る。

② 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

任命権者等は、妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮に関して積極的に情報を提供することで、職員に周知徹底を図る。

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。

また、男女を問わず、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務命令に配慮するものとする。

③ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

任命権者等は、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、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため「配偶者の出産休暇」、及び「育児休業等」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇等の取得の促進に努める。

④ 子の看護休暇の取得促進

任命権者等は、小学校入学始期までの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話、並びに予防接種及び健康診断を受けさせるための付添いに対する「子の看護休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努める。

2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

育児休業については、職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことができる育児短時間勤務を導入するなど、仕事と子育ての両立を支援するための諸制度の整備はすすんでいる。しかしながら育児休業の取得実績をみると、女性職員がほぼ100%取得しているのに対し、男性職員の取得は皆無である。

そのため、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員（特に男性職員について）に対し、その円滑な取得の促進を図るため、諸制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努める。

① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の制度の周知

任命権者等は、パンフレット等を活用し、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務について積極的に情報を提供することで、職員に取得手続きや取得中の経済的な支援について周知徹底を図る。

② 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい職場環境の整備

任命権者等は、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

所属長は、所属職員（特に男性職員）から、いつ育児休業等取得の申し出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から業務配分の適正管理に努める。

③ 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者等は、上記①、②の取組みに加え、配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、希望により、育児休業等の制度・手続について説明を行うなど、積極的に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

任命権者等は、育児休業中の職員が、具体的なキャリアイメージと職務への意欲を持って復

帰できるよう、円滑な職場復帰を支援する。

所属長は、同プログラムの趣旨を十分に理解し、引き続き育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知や連絡等の情報提供を行うとともに、職場復帰に向けての風土づくりに努める。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

所属長は、所属職員の妊娠または配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があった際には、当該職員が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、速やかに所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、任命権者等に対して臨時的任用職員などの活用による代替要員の配置を要請し、これを受けた任命権者等は、その確保に努める。

3 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

子育て経験は様々な施策を行う上で、大切な経験のひとつである。育児等の時間制約がある職員も責任と誇りを持って生き生きと働き、活躍できる職場環境づくりに努める。

① 相談体制の整備

任命権者等は、仕事と子育ての両立に悩む職員が、同様の境遇を経験した職員等に気軽に相談できるような体制の整備を図る。

② 庁内公募制度の検討

任命権者等は、子育て経験を持つ意欲ある職員を対象とした庁内公募制度を検討する。

4 時間外勤務の縮減について

職場における恒常的な時間外勤務は、職員の健康状態に対して重大な影響を及ぼすだけでなく、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うことにもつながる。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による職場環境の整備や更なる人員の適正配置に努めるとともに、「時間外勤務は本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行なわれる勤務である」という職員意識の向上を図る必要がある。

当市では毎月第3週の金曜日（支所は翌月曜日）をノー残業デーとし、平成26年12月より、新たに毎週金曜日をノー残業デーとして設定したが、この間においても、時間外勤務は行われ、ノー残業デーは形骸化しているといっても良い状況にある。

これは、地方分権の推進に伴う業務量の増加や市民ニーズの多様化に伴う事務の困難化等が主要な要因となっており、今後とも、こうした流れは継続するものと予想される。

こうした現状を踏まえつつ、時間外勤務時間数の抑制を図るため、当面の目標は「前年度を超えない」こととし、本計画終了時までには、職員1名当たり概ね10時間/月の達成に向けて努力するものとする。

① 事務の簡素合理化の推進

所属長は、職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努める。

② 人員の適正配置の推進

任命権者等は、引き続き所属長へのヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努めるとともに、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため事務の種類や性質に応じ、様々な任用形態・勤務形態の活用を図る。

所属長は、臨時的任用職員等の活用や、日頃から、職場の係・担当業務を越えた応援体制を整備するなど繁忙期における時間外勤務の縮減に努める。

③ 時間外勤務縮減に関する職員意識の向上

任命権者等は、職員に対して、時間外勤務は、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという意識を向上させることに努める。また、時間外勤務の多い職場については所属長へのヒアリングを行った上で、業務改善に向けた助言を行う。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。

④ ノー残業デーの徹底

任命権者等は、職員の健康管理のために設けられている毎週金曜日（金曜日に業務の都合により時間外勤務命令をした場合は可能な限り他の曜日）の「ノー残業デー」の意義を周知徹底し、引き続き、注意を喚起するとともに、定時退庁ができない職員が多い所属を把握し、所属長への指導の徹底を図る。

所属長は、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

⑤ 職員の健康管理の強化

任命権者等は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、過去の健康診断結果等の情報を産業医に提供したうえで面接による保健指導を検討するなど、職員の健康管理に配慮する。

5 年次有給休暇取得の促進について

年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するだけでなく、子育て中の職員に子どもと触れ合う時間を確保させるものであるが、平成26年度の本市職員の年次有給休暇の取得日数は、平均9.3日となっており、平成17年の計画策定時から横ばいで推移している。

年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得を希望する職員に対する応援体制を整備するなど休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要となる。

本計画においては、年次有給休暇を活用して家族と一緒に過ごす時間をこれまで以上に増やすよう職員の意識の醸成を図り、計画終了までに一人当たり年次有給休暇の取得日数が12日以上となることを目標とする。

① 休暇取得のための意識啓発等

任命権者等は、定期的に年次有給休暇取得促進の周知を図ることで職場の意識改革を行うとともに、取得状況の確認を行い、必要に応じて所属長へ取得促進に関する助言・指導を行う。

また、職員が家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事（入学式、卒業式、授業参観など）等に年次有給休暇を活用し、これまで以上に家族と一緒に過ごす時間を増やせるよう、職員の意識の啓発を図る。

② 年次有給休暇の計画的取得の促進

所属長は、年度当初に、所属における業務計画を策定・周知することにより、所属職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。また、職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、所属長が自ら積極的に休暇を取得するよう努める。

また、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的に、毎月1日以上の子年次有給休暇を取得するよう努める。

③ 連続休暇等の取得の促進

任命権者等は、職員が家族と過ごす時間を増やせるようゴールデンウィーク期間、夏季休暇取得期間等における連続した休暇の取得促進を図る。

6 臨時的任用職員及び非常勤職員について

現在、本市の臨時的任用職員には「臨時的任用職員取扱要綱」、非常勤職員には「非常勤嘱託職員取扱要綱」の各規定により、夏季休暇等の取得を認めるなど諸制度の整備は進めているが、引き続き、臨時的任用職員及び非常勤職員についても、仕事と子育ての両立について積極的に支援することが可能となるよう環境を整備する。

① 勤務条件の整備

任命権者等は、臨時的任用職員及び非常勤職員の働き方へのニーズに応えられるよう、引き続き、休暇制度の充実等、勤務条件の整備を図る。

② 制度の周知

任命権者等は、年次有給休暇をはじめ、臨時的任用職員及び非常勤職員に認められている休暇等の制度に関する資料を作成、配布し積極的に情報提供することで、職員に対して諸制度の周知徹底を図る。

③ 年次有給休暇及び特別休暇等取得しやすい職場環境の整備

任命権者等は、年次有給休暇及び特別休暇等の制度を積極的に周知することで、職場の意識向上を図り、取得しやすい環境づくりに努める。

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

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境や「育児は女性がするもの」といった固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画意識の向上を図ることが必要である。

① 男女共同参画意識の啓発

任命権者等は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、職員に対する意識啓発を行う。

② セクシュアル・ハラスメントの防止

任命権者等は、引き続きセクシュアル・ハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導する。また、執拗な付きまとい行為や声かけなどは、各課などの連携により組織的に対処することとし、社会的範疇を逸脱した行為等には毅然とした処遇を検討することとする。