

次世代育成支援対策

さぬき市特定事業主行動計画

平成27年度～平成31年度
(2015年度～2019年度)



平成27年3月

香川県さぬき市

目 次

第1章 総論

I	目的	1
II	計画期間	1
III	計画の推進体制	1

第2章 具体的なプラン

I	ワーク・ライフ・バランスの確立	2
II	安心して働ける環境整備	3
III	職員一人ひとりの意識改革	3
IV	制度の正しい理解とその活用	4
V	育児休業取得中の職員への配慮	4
VI	男性職員の子育て参加のための支援	4
VII	地域社会における子育て支援への取り組み	5
VIII	来庁される方への配慮	5

第3章 最後に

I	特定事業主としての責務	6
II	計画の検証	6

さぬき市特定事業主行動計画

平成27年 3月

市長・議会議長・教育委員会・選挙管理委員会
代表監査委員・農業委員会・固定資産評価審査委員会

－ 第1章 総論 －

I 目的

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平成15年7月に制定され、それに基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえて、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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5月に第一次計画を、平成22年3月に第二次計画を策定し、当該計画の目標達成に向けた取組を推進してきました。

これにより一定の成果がみられたところではありますが、男性職員の育児参加が遅れていることなどを踏まえ、引き続き、全ての職員に対して、仕事と家庭生活のバランスがとれた働き方を推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境をより一層充実させることが必要となっています。

そこで、昨年4月に次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されたことを受け、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進していくため、次期の特定事業主行動計画を策定するものとします。

II 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。

III 計画の推進体制

これまで本市においては、次世代育成支援対策を効果的に推進するため、平成16年9月8日に「さぬき市特定事業主行動計画策定・実施委員会設置要綱（平成16年さぬき市訓令第9号）（以下「委員会」という。）」を制定し、当該委員会を開催して、職員に対するアンケート調査の実施や子育てハンドブックを作成するなど、第一次計画及び第二次計画の円滑な実施に取り組んできました。

今後も、計画の実施状況を年度ごとに委員会に報告して検証するとともに、職員が仕事にも子育てにも力を注ぐことができる職場づくりの指針として、計画そのものの周知徹底に努めるものとします。

－ 第2章 具体的なプラン －

I ワーク・ライフ・バランスの確立

この計画の取組を進めるに当たって、子育てをしていない人に対し、過重な負担を与えてしまえば、実効性が伴わないものとなってしまいます。そのためには、子育てをしている、していないにかかわらず、全ての職員が仕事と家庭生活のバランスのとれた働き方をすることが大切であり、それを常に心がけ、実現していくことが結果として次世代育成支援対策の推進に繋がると考えます。

そのためには、年次休暇等が計画的又は連続的に取得できるような職場環境づくりに向けて職員一人ひとりが協力し、実行していくことが必要です。

- ① 管理職等へは、所属職員の年次休暇の取得状況を常に把握するとともに、計画的に年次休暇を取得するよう周知を徹底します。
- ② 計画期間中、毎年、前年の年次休暇取得実績＋1日以上を目標に年次休暇の取得を促進します。
- ③ 子どもの夏休み時期に合わせて、休暇取得促進キャンペーンを実施し、夏季休暇と年次休暇を組み合わせた休暇取得の促進を図ります。
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議や行事等の自粛に努めるよう周知を行います。
- ⑤ 管理職等へは、所管部署内の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況の把握に努めながら、当該職員の健康状態についても注意を払うよう周知を徹底します。
- ⑥ 時間外勤務の実情を把握するために、必要に応じて職場巡視を実施します。その結果、時間外勤務が慢性化している部署に対しては、人事担当部署が管理職等への聞き取りを行うなどにより改善策を検討するものとします。
- ⑦ 過重労働に係る健康管理対策として、「過重労働に伴う産業医による面接指導等実施要領」に定める所定の時間を超えて勤務した職員に対しては、その報告に基づき、産業医による面接指導を行い、職員の健康面への配慮に努めるものとします。

こうした取組を通じて、子育て中の職員だけでなく、子育てをしていない職員も含めて、全職員の年次休暇の取得率の目標を35%に設定します。



II 安心して働ける環境整備

- ① 心身のリフレッシュや家族の団らんを図るため、毎週水曜日の『ノー残業デー』を引き続き実施することとし、庁内放送や庁内イントラシステムの活用により、定時で退庁するよう喚起します。
- ② 毎月19日を『育児の日』として位置づけ、『ノー残業デー』と同様に定時で退庁するよう周知します。
- ③ 管理職等へは、妊娠中や子育て中の職員に対して、できる限り状況把握に努め、時間外勤務命令については、その職員の事情を踏まえたうえで行うよう周知を徹底します。
- ④ 各部署においては、どの職員が休暇を取ってもフォローができるように、情報の共有化を図った上で、効率よく業務が行われる体制づくりに努めることとします。
- ⑤ 家族看護休暇等の特別休暇について、職員に周知を図るとともに、家族を看護等するために必要となった際に円滑に取得できる環境の整備に努めます。
- ⑥ 育児休業等の取得の申し出があった場合には、その都度、当該部署において業務分担の見直しを行うよう、管理職に対して周知するとともに、必要に応じて配置換えを検討します。
- ⑦ 育児休業を取得した職員の代替措置としては、定期の人事異動の際に考慮するよう努めます。ただし、これに寄り難い場合は臨時職員等の配置を検討します。
- ⑧ 年1回、自己申告書の提出を求め、職員それぞれの家族や子育ての状況を把握するとともに、人事異動の際の参考資料として活用します。
- ⑨ 業務の特性に配慮し、職員のニーズを踏まえて、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実に努めます。



III 職員一人ひとりの意識改革

仕事と子育ての両立を支援するためには、全ての職員の理解と協力が不可欠です。したがって、私生活よりも仕事を優先すべきという固定概念や、子育ては母親の仕事という固定的な性別役割分担意識を払拭し、仕事も家庭生活も共に大切にするという意識を醸成しなければなりません。

- ① 男性・女性、未婚・既婚の別を問わず、全職員を対象として仕事と子育ての両立に関する啓発等を行い、職員の多様な生き方を応援する雰囲気づくりを目指します。
- ② 職員が、お互いに気持ちよく職務に専念できることは、仕事面だけでなく家庭生活の充実にも繋がるため、その阻害要因となるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを防止するための研修会を実施します。
- ③ 管理職は、職員の意欲や能力を最大限発揮することができる職場をつくる義務を負うと同時に、所属職員の妊娠、出産及び子育てについても正しい理解を持ち、

適宜、適切な支援を行う必要があります。そのために、一般職員とは別に仕事と子育ての両立支援等に関する研修や啓発を行います。

- ④ 今後、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価が行われるように検討していくものとします。
- ⑤ 女性職員の活躍推進に向けて、意欲のある女性職員に対して、適切なキャリア形成の支援に努めるものとします。

IV 制度の正しい理解とその活用

これまで、休暇、育児休業、勤務時間、深夜勤務・時間外勤務の制限、給与、福利厚生、社会保障制度など仕事と子育ての両立支援のための制度について理解してもらうことを目的に、それらをわかりやすくまとめた「子育てハンドブック」を作成して庁内イントラネットに掲載して周知を行ったほか、市職員共済会が作成した「サービス・給与ハンドブック」を職員へ配付することなどにより、制度の周知を行ってきました。

これらハンドブック作成後の制度改正等を踏まえ、必要に応じて改訂版を作成するなど、各種制度の正しい理解とその活用がなされるよう努めます。

V 育児休業取得中の職員への配慮

育児休業を取得中の職員に対しては、庁内イントラネットの掲示板に掲載されたものの中から必要な情報をプリントアウトのうえ、本人宛てに送付するなど、庁内全体での情報の共有化に努めます。

VI 男性職員の子育て参加のための支援

近年においては、共働きの世帯が多くなっており、また核家族化や近所づきあいの希薄化に伴って、子育てにおわれて社会からの孤立を感じているなど、女性の心理的・身体的ストレスを緩和するためには、男性の子育て参加に対する支援が必要となっています。

- ① 出産予定の配偶者を抱える職員及び出産後子育てに参加する職員に対する時間外勤務命令については、当該職員の上司（管理職）が必要に応じて、部署内の業務について調整を行い、時間外勤務を抑制するよう周知徹底に努めます。
- ② 子どもが生まれる準備として、出産教室や父親学級などに積極的に参加できる雰囲気醸成を図り、その際には年次休暇を有効に活用するよう奨励します。
- ③ 出産直後、精神的に不安定な時期となりやすい配偶者を支えるため、また、共に子育てをすることで子どもの成長による喜びを夫婦で分かち合えるように、特に産後4ヶ月内の育児休業の取得を奨励します。

こうした取組を通じて、男性職員が、子どもが生まれるとき（特に産前8週間、産後4ヶ月内）に合計7日以上
の休暇取得ができることを目標とします。



- ④ 男性の育児休業の取得率は、社会全体を通して極めて低い状況にあります。庁内においても、前回の計画の実施状況は、目標の取得率から大きくかい離しているところであり、男性職員の意識がまだまだ低いことなどがその要因として考えられます。

このため、男性職員に対して、上記③の目標達成に取り組む中で、将来的に育児休業を取得することへの意識付けを行うとともに、職場全体の理解を深めるための啓発等を行うことで、男性職員も育児休業が取得しやすい環境づくりに努めます。また、長期間職務を離れることができない場合には、部分休業の取得を奨励します。

こうした取組を通じて、男性職員の育児休業の取得率10%を目標とします。



上記に掲げた取組をより実効性のあるものとするために、子どもが生まれることがわかった男性職員に対して、子育てのための休暇取得計画を作成するよう促し、その内容について所属部署の長と話し合う機会を持つよう指導を行います。

また、所属部署の長に対しては、休暇取得計画についての話し合いに応じるよう、さらには、必要に応じて部署内の業務について調整を行うよう周知します。

Ⅶ 地域社会における子育て支援への取り組み

職員は言うまでもなく市民の一員であり、地域社会における子育て支援への取り組みに積極的に参加することは、職員として市民へのサポートにも繋がります。そうしたことから、仕事に専念することだけでなく、自らが率先して地域活動やボランティア活動へ参加することを促します。

また、市や各種団体が主催する行事で子どもも一緒に参加できるものについては、庁内イントラネット等を利用して職員に情報提供し、親子ふれあいの一助となるよう努めます。

Ⅷ 来庁される方への配慮

本庁舎及び各支所には現在のところ、子ども連れの来庁者へ配慮する目的での授乳室（ベビーベッドは一部設置済み）を完備するには至っていません。

今後、庁舎のあり方の見直し方針に沿って、外部からの来庁者の多い庁舎においては、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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等を検討するものとします。



－ 第3章 最後に －

I 特定事業主としての責務

特定事業主である市としては、本計画をより実効性のあるものとするために、職員に対して広く周知を行うとともに、委員会においても検討を進めながら、具体的に各種の研修や啓発活動の実施計画を立て、順次、取り組んでいくこととします。

II 計画の検証

本計画の計画期間は、前述したように、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間としていますが、各年度の行動計画の進捗状況を検証しながら、必要に応じて行動計画の見直しを行うものとします。

