

次世代育成支援対策推進法に基づく 裾野市特定事業主行動計画

平成28年3月

裾野市長
裾野市選挙管理委員会
裾野市農業委員会
裾野、長泉清掃施設組合

裾野市議会議長
裾野市代表監査委員
裾野市教育委員会

目 次

I	計画の基本的な考え方	1
1	計画の趣旨	1
2	計画の期間	1
3	達成目標	1
4	計画の実施にあたって	2
II	具体的な取組内容	3
1	制度の周知・啓発	3
(1)	子育て支援ハンドブックの配布	3
(2)	研修等での啓発	3
(3)	相談窓口の設置	3
(4)	職場環境や職員の意識の変革	3
2	職員の勤務環境の整備	4
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	4
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
(4)	時間外勤務の縮減	6
(5)	休暇の取得の促進	8
(6)	人事評価への反映	9
3	その他の次世代育成支援対策	9
(1)	子育てバリアフリーの促進	9
(2)	子ども・子育てに関する地域活動への貢献	9
(3)	子どもとふれあう機会の充実	9

I 計画の基本的な考え方

1 計画の趣旨

近年、我が国では、晩婚化、未婚化に加え、出生力そのものの低下などにより、少子化が急速に進んでおり、将来における社会経済の持続的発展への影響が懸念されています。

このため、平成15年7月、国、地方公共団体、事業所など社会のあらゆる分野における組織、団体が一体となり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる生活環境を整備するため、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの時限法として次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律では、次世代育成支援対策の基本理念を定めるとともに、国の示す指針に従い、地方公共団体や事業主が主体となって行動計画を策定し、支援対策を迅速に推進するために必要な様々な措置を講ずることを義務付けています。

特定事業主である裾野市役所においても、職員を対象とし、職員の子どもたちの健やかな出生・育成を支援し、明るい未来を創造するため、平成17年度から「裾野市特定事業主行動計画」を策定し積極的に取り組みを実施してきました。

今般、次世代育成支援対策推進法の期限が平成37年3月31日まで延長されたことに伴い、「裾野市特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

次世代育成は、時代の急務として、各地方公共団体が精力的に取り組んでいる課題です。職員が安心して子どもを生み、父親として、母親としての役割を十分果たすことができるように、男性、女性、独身者、既婚者を問わず、職員一丸となり出生、育児支援へ取り組んで行くことが、自らの将来と輝く裾野市を築き上げる礎であることを理解し、本計画に基づき行動することを望むものであります。

2 計画の期間

本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 達成目標

この計画に掲げている数値目標は、平成32年度の達成目標です。

4 計画の実施にあたって

この計画は裾野市役所の職員全員を対象としています。この計画が着実に実施されるためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。具体的には、「誰が」について以下のように区分して「Ⅱ具体的な取組内容」で主体となる職員等を見出しとして表記しています。

- ・【所属長】（施設管理者を含む）
- ・【人事担当課】（人事課、子ども保育課、教育総務課等）
- ・【子育て中の職員】（育児休業中の職員又は育児を行っている職員（今後育児予定を含む））
- ・【周囲の職員】（子育て中の職員の同僚）
- ・【全職員】

Ⅱ 具体的な取組内容

1 制度の周知・啓発

(1) 子育て支援ハンドブックの配布

【人事担当課】

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限など出産・育児に係る既存の諸制度をまとめたハンドブックを作成し、各種制度の基本事項について周知に努めます。

【全職員】

子育て支援ハンドブックをよく読み、妊娠している人や、子どもを育てている人がそのような制度を利用しやすい雰囲気職場全体でつくりま

(2) 研修等での啓発

【人事担当課】

各種研修において、仕事と子育ての両立について啓発を行います。また、イクボス※研修など管理職に必要なマネジメントの向上のための取組を行います。

※イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(管理職)のことをいいます。子育てに積極的にかかわるイクメンを増やしていくには、イクメンを職場で支援するリーダーであるイクボスが必要です。

(3) 相談窓口の設置

【人事担当課】

子育てに関する制度や、子育て等に関しての相談など職員個々のニーズに応えるため相談窓口を人事課に設置します。

(4) 職場環境や職員の意識の変革

【人事担当課】

研修などを通じて、制度に関する周知を図るとともに職場優先の環境(例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気)や固定的な性別役割分担意識の変革に取り組んでいきます。

【全職員】

この計画を実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、そのためには職員自身が次世代育成支援対策について十分自覚する必要があります。職員一人ひとりが、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみます。

2 職員の勤務環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

【所属長】

ア 制度等の説明

子どもが生まれることを報告した職員に対し、個別に出産時の休暇、育児休業等の制度及び手続きについて説明します。

イ 他の職員への円滑な伝達

報告を受けた時は、その職員の意向を十分に踏まえた上で周囲の職員に伝達し、職場全体で配慮する環境を整えます。

ウ 業務内容の確認

子どもが生まれることとなった職員の業務量及び内容を確認し、必要に応じて事務分掌の見直しを行います。

エ 妊娠中の職員の時間外及び深夜における勤務への配慮

妊娠中及び出産後の母体の保護及び母性健康管理のためにある深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、授乳休暇の取得などについて定めた制度について周知徹底を図り、職員から請求があったときは、その業務量に十分留意して勤務への配慮を行うとともに他の職員の理解を促します。

オ 妊娠中の職員の体調への配慮

妊娠中の職員の体調に配慮し、各種特別休暇制度の利用を勧めます。

【全職員】

男性職員、女性職員ともに、子どもが生まれることがわかったら速やかに所属長に報告し、その際育児休業等の取得予定を併せて伝えます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

【所属長】

父親となる職員が休暇を取得できるように、必要に応じて職場内での応援体制を作ります。

父親となる職員に対し、妻の出産休暇(2日)及び子どもの育児参加のための特別休暇(5日)について周知し、休暇の取得を促進します。

【子育て中の職員】

出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第1歩です。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父親となる職員は、業務に支障がないよう各自で計画を立て休暇を積極的に取得するよう努めます。

【周囲の職員】

育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。
職場の人が出生時の休暇を取得しやすい雰囲気全員で作ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等の周知

【所属長・人事担当課】

子どもを持つことになった職員から出生予定日の申し出があったら、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明します。

特に男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知し、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

また、職員が育児休業を実際に取得することになった場合でも、業務に支障が出ないように業務分担の見直しを検討するとともに臨時職員の採用による代替要員の確保などを人事課と協議し、早めの対応に心がけ、職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。

【子育て中の職員】

3歳未満の子を養育している職員は、育児休業や年次休暇などを積極的に取得します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

【所属長・周囲の職員】

育児休業中は、職場から離れる期間が長いので、孤独に感じたり、職場復帰を不安に感じたりしがちになります。所属長をはじめ周りの職員は、休業中の職員に最近の職場の状況を知らせたり、休業中の職員が職場に電話などで育児の状況を知らせたりと、相互に連絡を取り合うなど休業中の職員の円滑な職場

復帰ができるような環境づくりに心がけます。

育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期なので、事務分担などについてよく検討し、職場全体でサポート体制の整備に努めます。

③ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

【所属長・人事担当課】

両立支援制度※の周知や利用促進、研修等を行うことでのキャリア形成の支援、職域拡大等による多様な職務機会の付与、育児等の状況に配慮した人事運用等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

※仕事と育児の両立(ワーク・ライフ・バランス)に関する育児休業制度をはじめとする様々な制度

以上のような取組を通じて、男性職員育児休業の取得率を、平成32年度までに、10%をめざします。(平成26年度は0%)

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、すべての職員に共通した課題です。特に、子育て支援の観点から時間外勤務の縮減は不可欠です。この計画を職員の時間外勤務の縮減に役立てていきます。

① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

【所属長】

所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知徹底を図るよう努めます。

② ノー残業デーの徹底

【所属長・人事担当課】

電子メール等による注意喚起、巡回指導等により定時退庁の徹底を図り、所属長は、率先して定時退庁に努めます。

③ 定時退庁しやすい環境づくり

【所属長】

所属長は、部下の業務量を十分把握し、業務の必要性、緊急性を考慮し、適切な指示を行います。また、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心がけます。

【全職員】

各職員は、周りの職員と声を掛け合って退庁するように努めます。

④ 時間外勤務を少なくする意識の向上

【所属長】

時間外実績を分析し、日々の業務量をチェックし、必要に応じ事務分担を見直します。また、時間外勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配るよう努めます。

【人事担当課】

毎月の時間外実績リストの活用を促し、所属長の時間外勤務に対する認識の徹底を図ります。

【全職員】

日頃の仕事において、計画的な業務の遂行に努め、時間外勤務を縮減するよう意識します。

⑤ 業務の簡素合理化の推進

【所属長】

新たに事務事業を実施する場合には、目的、効果、必要性などについて十分検討の上実施し、併せて、既存の事務事業との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮します。

【全職員】

職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけます。

既存業務の中で定例、恒常的に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

【所属長・全職員】

会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心がけます。

(5) 休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得は、子育て中の職員に限らず、健康の保持・増進やゆとりある生活を実現していく点からも大切です。また、子育て中の職員にとっては、突発的な年次休暇を取得する必要がある場合があります。誰もが気兼ねなく年次休暇をとれる環境づくりを促進します。

① 年次休暇の取得の促進

【所属長】

職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

また、年次休暇を取得しやすい雰囲気を作るため、所属長自らが率先して年次休暇の取得に努めます。

なお、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の取得期間には連続休暇を促進します。

【全職員】

年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心がけます。

② 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

【所属長】

平成14年度に創設された、子どもの看護を行うなどのための特別休暇制度（年5日間）について、職員がこの特別休暇や年次休暇を取得したい場合には、休暇が確実に取得できるよう支援します。

【子育て中の職員】

子どもの突然の発熱等による休暇でも業務に支障をきたすことがないように日頃から、職場内で情報共有やコミュニケーションを図っておきます。

【全職員】

あらかじめ定めてある副務者がカバーできる場所はカバーするよう努めます。

以上のような取り組みにより、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を、平成32年までに平均10日をめざします。（平成27年は平均8日）

(6) 人事評価への反映

【所属長・人事担当課】

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とられた行動については、人事評価において適切に評価を検討します。

3 その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリーの促進

【施設管理者】

施設利用者等に配慮し、ハード面では改築等の機会を捉え、授乳室やベビーベッドの設置などの整備に努めます。

【所属長・人事担当課】

子どもを連れていても気兼ねなく来庁できるような雰囲気を作り出すため、親切、丁寧な対応に努めるなど、ソフト面での向上を図り、子育てバリアフリーの取組を推進するため、職員への指導等を適宜行っていきます。

【全職員】

日頃から親切、丁寧な対応など率先して行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

【所属長】

職員が地域活動に参加しやすい職場の環境づくりを心がけます。

【全職員】

地域の子育て活動への参加に意欲がある職員をはじめ、スポーツや文化活動など、子どもたちの育成に役立つ知識や特技を持っている職員は、機会を捉えて、地域活動に積極的に参加し、次代を担う子どもたちを健やかに育てる環境作りに努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

【所属長】

地域及び職場におけるレクリエーション活動などの実施にあたっては、家族ぐるみで参加するように呼びかけます。

【全職員】

職員は、地域などで実施される行事に家族で参加するよう努めます。