

高萩市特定事業主行動計画

(次世代育成支援行動計画)

高萩市長
高萩市議会議長
高萩市教育委員会
高萩市代表監査委員
高萩市農業委員会

目 次

I はじめに

II 計画期間

III 計画にあたって

IV 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- (4) 時間外勤務の縮減
- (5) 休暇取得の促進
- (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取り組み

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

- (1) 子育てバリアフリー
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

V おわりに

I はじめに

急速な少子化の進展は、今後の社会保障制度の維持など、わが国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えることが予想される一方で、子どもが健やかに育つ環境を形成するうえでも多くの問題を抱えています。これらを踏まえて、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的に制定されたのが、「次世代育成支援対策推進法」です。この法律は、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、それらの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとなっています。

行政に対する市民のニーズが年々増大し、かつ、複雑・高度化しており、現在の厳しい財政状況や限られた人材の下で、これに添えていくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が父親として、また母親として、子育てをしていくことができるよう、仕事と子育ての両立支援、あるいは男女共同参画を推進していくためにこの計画は作られました。男性も女性も、子どもがいる人も、いない人も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位で互いに助け合い、支えあうことでこの計画が実効あるものとなるのです。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成36年度までの時限法ですが、本行動計画は、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。（次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限立法でしたが、平成26年に法改正され、その有効期限が10年間延長されました。）

III 計画にあたって

人事担当部署において、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時機の到来を待つことなく、計画を見直していくこととします。

IV 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務量や分担の見直しを行います。
- ④母親になることが分かったら、できるだけ速やかに、職場の所属長に申し出るようにしましょう。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ①子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得推進を図ります。
(配偶者の出産休暇：妻の出産に伴う入退院等の付き添い時に、2日以内)
- ②連続休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ①育児休業等の制度や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、男性職員にも育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、人事担当課が個別に育児休業等の制度や手続き、経済的な支援等について情報提供を行います。

イ 育児休業及び部分休業制度を取得しやすい雰囲気づくり

- ①育児休業等の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ②職務優先の環境（例えば、『育児より仕事を優先すべき』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（例えば、『子どもの面倒を見るのは全て母親の仕事だ』というような意識）の是正を全職員は心掛けましょう。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対し、各職場において広報紙や通達等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。
- ②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であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

エ その他

- ①育児を行う職員に対して研修を実施する場合、宿泊の免除等の配慮を行います。
- ②育児を行う職員に早出遅出勤務を適用できる制度の導入・周知を図ります。

(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とより、すべての職員に共通した課題であるが、事務の簡素合理化による業務量の見直し、係を超えた応援態勢等の職場環境の整備を図る必要があります。

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

- ①小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の検討

- ①各職場において週1日以上の上定時退庁日を設定し、所属長の率先により職員への促進を図ります。
- ②所属長は定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が退庁しやすい職場環境づくりに努めます。

ウ 業務の簡素合理化の推進

- ①新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止できるよう配慮してください。
- ②会議や打合せについては、極力電子メールや電子掲示板を活用し、また、会議や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

率よく行うよう心掛けてください。

- ③職員一人ひとりが問題意識を持ち、効率的な業務の遂行に心掛けてください。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇取得の促進

- ①所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図ってください。
- ②所属長は、所属部署の年間業務計画等を職員に周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ってください。
- ③所属長は、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するよう努めてください。
- ④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掛けましょう。

イ 連続休暇等の取得促進

- ①所属長は、ゴールデンウィーク等における公式会議等を自粛し、職員が休暇を取りやすい環境づくりに心掛けてください。
- ②夏期休暇等に合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇を促進します。
- ③入学式、卒業式、授業参観、運動会、子どもの予防接種実施日や健康診断などの学校行事やPTA活動に参加するための年次休暇の取得ができるよう努めます。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

- ①小学校就学始期に達するまでの子どもの看護を行うための特別休暇を取得できるように周知します。(子の看護休暇：5日以内/年)
- ②子どもの看護を行うための特別休暇の取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取り組み

「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、各種情報提供や研修などを通じて、職員一人ひとりが子育てしやすい職場環境の整備を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

- ①外部からの来庁者が多い庁舎において、妊産婦や乳幼児を連れた来庁者が安心して利用できる設備の設置を検討します。
- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの体験活動等の支援

子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会などの行事において職員は機会を捉えて積極的に参加しましょう。

V おわりに

この計画は、子どもを持つ職員が仕事と子育ての両立が図れるよう、職場を挙げて支援し、取り組んでいくために策定したものです。

高萩市職員が安心して出産や子育てに携われるような職場環境を整えるためには、職員一人ひとりが、子育ての大切さを理解し、ともに支えあいながら、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりの実現に向け協力していく必要があります。その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心して育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるものと期待します。