

特定事業主行動計画（改正前期計画）

平成27年度から平成31年度まで（5年間）



平成27年3月

各務原市長
各務原市議会議長
各務原市教育委員会
各務原市消防長
各務原市選挙管理委員会
各務原市代表監査委員
各務原市公平委員会
各務原市農業委員会

1 計画策定の背景と目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、少子化が急速に進んでいる現状を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組むことを喫緊の課題とし、国・地方公共団体・事業主などにおける10年間の集中的な取り組みの促進を内容としています。さらに、平成21年7月には民間労働者についての育児休業等に関する措置等を内容とする「育児・介護休業法」が改正され、男女とも子育てをしながら働き続けることのできる環境整備のための取り組みの強化が図られています。

次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体等は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一事業主としての立場からも、自らの職員の子育て支援のための措置を講ずるための計画を策定し、実施することとしています。各務原市では、この計画に基づき、平成17年3月に「特定事業主行動計画（前期計画）」（平成17年度から平成21年度までの5か年計画）を、平成21年3月には「特定事業主行動計画（後期計画）」（平成22年度から平成26年度までの5か年計画）を策定して、さまざまな次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、有効期限が到来する現在、依然として少子化の流れが変わることなく、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、取り組みを充実させていく必要性が唱えられました。このため、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、仕事と子育ての両立支援の取り組みを促進するため、次世代育成支援対策推進法の一部改正が行われました。

法改正を受け、今回策定する改正前期計画は、これまでの10年間の取り組みの成果を真摯に見つめるため、職員の意識や実態を把握するためのアンケート調査を実施し、その結果を踏まえた内容となっています。後期計画（平成22年度から平成26年度までの5か年間計画）の内容のより一層の推進を図るとともに、職員が男女を問わず、希望通りに働き、結婚、出産、子育てを実現することができるような職場環境づくりを目指す総合的な取り組みを推進していきます

2 基本的な考え方

改正次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針を踏まえ、特定事業主行動計画の策定は次の視点により取り組みます。

（1）職場の仕事と生活の調和の推進という視点

「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。また「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においては、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられています。

その際、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業つながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取り組みを推進していくことが重要です。また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等の働き方の見直しに資する取り組みを推進していくことが重要となります。

(2) 職場の仕事と子育て両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、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り組みが重要です。

(3) 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取り組みを進めることが必要である。このため、地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要です。

(4) 機関の実情を踏まえた取組という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要です。

(5) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進するということは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要です。

(6) 社会全体による支援の視点

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ることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であって、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取り組みを推進していくことが必要です。

(7) 地域における子育て支援の視点の観点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加していくことが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取り組みを推進することが必要です。

Ⅱ 行動計画策定の概要

1 計画の期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日まで（5年間）

改正次世代育成支援対策推進法は、平成27年から10年間の時限立法であり、この行動計画は、その前半の期間である平成27年度からの5年間の計画期間としています。

（その間に見直しすることもあります。）

2 計画の推進体制

この行動計画を効果的に推進するため、関係課長等を構成員とした特定事業主行動計画策定・推進間計画課長会議を必要に応じて開催し、計画の実施状況の把握や見直し等を行います。

3 計画の目標

- ◎現行制度の周知徹底
- ◎現行制度の利用拡大
- ◎新たな子育て支援の取り組み

4 計画のポイント

- ◎知ってもらおう（ハンドブックの作成など）
- ◎使ってもらおう（相談窓口の利用、休暇取得例の提示など）
- ◎増やしてもらおう（年次有給休暇、特別休暇、育児休業の利用者の増加）
- ◎参加してもらおう（地域活動への参加促進）

1 仕事と子育ての両立の推進

(1) 各種制度の周知と理解・利用の促進

ア 『子育て・介護ハンドブック』の作成

知ってもらう

職場全体での各種制度の理解・利用の促進 【人事課・所属課】

《目標》子育て等を支援する制度の活用を図るために、全職員が制度を理解できるよう、制度をわかりやすく周知していきます。

《方策》育児休業、休暇などの諸制度を周知徹底し、取得の促進をはかるため、平成27年度中にハンドブックを作成します。

制度を利用する職員だけが理解していても、職場全体の理解後が低い状況では制度の利用は促進しません。出産や育児、介護に関わる職員のみならずすべての職員に制度が理解されていくよう周知していきます。

イ 管理職への各種制度の周知 【人事課・所属課】

知ってもらう

《目標》職場における所属長の各種制度についての知識と制度利用に対する理解を深めます。

《方策》各種制度の利用しやすさは、所属長の各種制度についての知識と制度利用に対する理解が大きく影響します。所属長をはじめとする管理職に対しては、各種制度について周知・啓発を特に積極的に行い、職員から制度利用の申し出があったときには、各種制度が利用しやすい環境づくりに向けた働きかけをします。

ウ 制度利用に関する相談体制の充実 【所属課・人事課】

使ってもらう

《目標》職場における所属長の各種制度についての知識と制度利用に対する理解を深めます。

《方策》休暇・休業制度を利用しようとする職員が相談や質問を気軽にできるよう、相談体制の充実を図ります。所属課長や人事課担当職員は相談者の求めに応じ、出産・育児等の支援のための各種制度の内容や利用の手続きを分かりやすく説明したり、取得プランのアドバイスなどを行います。相談体制の充実を周知することで、休暇に関する相談者が増え、制度の理解・利用の促進につなげます。

(2) 妊娠中及び産後における配慮 【人事課・所属課】

使ってもらう

《目標》出産のために設けられている下記の各種制度を周知し、利用を促進します。

- ・産前産後休暇
- ・妊婦検診休暇
- ・妊娠通勤緩和休暇
- ・妊娠中の職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限（本人の希望による。）
- ・当直業務の免除（本人の希望による。）
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置

《方策》ハンドブックの作成及び所属長への説明などにより、上記制度の周知徹底を図り、利用の促進を図ります。

増やしてもらう

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進【所属課・人事課】

《目標》①妻の出産補助休暇の取得率を平成31年度までに80%を目指します。

②育児参加休暇の取得率を平成31年度までに50%を目指します。

③妻が産後期間中の男性職員が年次休暇を取得しやすい環境の整備を進めます。

《方策》ハンドブックの作成及び所属長への説明などにより、上記休暇等の周知徹底を図るとともに年次休暇の利用の促進を図ります。

妻の出産補助休暇：妻の出産に伴う入退院の付添い、妻の出産の付き添い、出生の届出をする場合〔2日の範囲以内（時間でも取得可）〕

育児参加休暇：妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間で、当該出生に係る子、又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき〔5日の範囲内（時間でも取得可）〕

増やしてもらう

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の制度の周知・利用の促進【所属課・人事課】

《目標》育児のために設けられている下記の制度を周知し、利用を促進します。

- ・育児参加休暇〔男性職員限定〕
- ・産後休暇〔女性職員限定〕
- ・育児休暇（生後3歳に達しない子を育てる職員がその子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合）
- ・育児休業
- ・育児短時間勤務
- ・部分休業
- ・育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限（本人の希望による。）
- ・早出遅出勤務
- ・休憩時間の変更
- ・育児休業手当金の給付等の経済措置
- ・当直勤務の免除（本人の希望による。）

《方策》ハンドブックの作成などにより、育児休業等の制度を整理して周知・理解を進めます。子育てをする職員から制度利用の申し出があった場合には、当該職員の業務分担に配慮し、所属長及び周りの職員にも理解と協力を求めます。

イ 育児休業等経験者の体験談等の共有【人事課・各職員】

知ってもらう

《目標》職場として、制度利用経験者の情報を共有することにより、制度の利用を検討する職員とその周囲の職員がお互いの立場の理解を深めます。

《方策》育児休業等を利用する職員が、経験者から体験談などの情報を共有してもらう機会をつくります。

使ってもらおう

ウ 復帰支援プログラムの実施 【人事課・所属課】

《目標》①産前休暇申請後から、人事課と所属課で支援体制を組む

- ②育児休業者に対する情報提供
- ③育児休業者の自己啓発促進（通信教育の受講）
- ④復帰後のパソコン研修の実施

《方策》産前休暇申請後から、人事課と所属課が支援の実施体制を組み、職場復帰に向けての職場風土をつくっていくことで、職業能力の回復や職場への適応を円滑に行える環境を整え、職場復帰の不安を緩和します。

使ってもらおう

(5) 介護・看護を行う職員に対する配慮 【所属課・人事課】

《目標》介護・看護のために設けられている下記の制度を周知し、利用を促進します。

- ・短期介護休暇
- ・介護休暇
- ・子の看護休暇
- ・早出遅出勤務
- ・休憩時間の変更
- ・介護を行う職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限(本人の希望による。)

《方策》ハンドブックの作成及び所属長等への説明などにより、上記制度の周知・理解を進めます。職員から制度利用の申し出があった場合には、当該職員の業務分担に配慮し、所属長及び周りの職員にも理解と協力を求めます。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

(「ワーク・ライフ・バランス」とは「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動に自ら希望するバランスで展開できる状態」をいいます。)

(1) 超過勤務の縮減 【所属課・人事課など】

《目標》①事務改善や所属内での事務分担の見直し

- ②職場全体の雰囲気づくり(「早く家に帰る日」、「ノー残業デー」の励行)
- ③時間外勤務の制限の申請を促進する等の取組により、育児・介護期間中の職員の超過勤務を減らし、家庭生活を大切にできる時間を確保します。

《方策》①事務改善や所属内での事務分担の見直し等による計画的な業務執行を促し、超過勤務の縮減に努めます。

- ②岐阜県条例(「安心して子どもを産み育てることができる岐阜県づくり条例」)にしたがい、毎月「8」のつく日(8日、18日、28日)を「早く家に帰る日」として周知を図ります。

毎週水曜日を「ノー残業デー」として周知徹底を図ります。

「早く家に帰る日」、「ノー残業デー」の実行がどうしても困難な場合は、代替日を設けるなど、超過勤務の縮減に向けて職場全体で取り組むように努めます。

③育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限の制度周知を図ります。所属内において、育児や介護期間中の職員に対する業務分担の配慮を行います。

(2) 休暇取得の促進 【所属長・各職員】

増やしてもらう

《目標》年間平均取得を12日とします。〔平成25年度：7.9日〕

《方策》各所属において、職員一人月1日、年次休暇と特別休暇を含め年間12日以上取得を目安とします（夏季休暇を除く）。

①「しっかり休んでこそ、いい仕事ができる」という意識を共有してもらい、年次休暇を取得することにためらいを感じる理由（職場に迷惑がかかる等）の縮小を図り、休暇を取得しやすい職場風土を醸成します。

②家族を大切にするという観点から、家族記念日（職員やその家族の誕生日、結婚記念日等）や学校行事（入学式、卒業式、授業参観、運動会等）が実施される日に休暇を取得することを促進します。

③週休日・祝日と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進し、家族とのふれあいや子育ての時間、自分のための時間を確保できるようにします。

（例）月曜日（ハッピーマンデー）、金曜日（ハッピーフライデー）

(3) キャリア相談員制度の充実 【キャリア相談員・人事課】

使ってもらう

《目標》職員のキャリア相談制度を拡大・充実させます。

《方策》現行のキャリア相談員制度（職員が自らの意欲や能力に応じたキャリア開発を支援するため、職員の自己啓発の支援や悩みの相談を行うもの）に加え、自分のキャリアを見直し、得意分野や良さを自ら伸ばす研修機会をつくっていきます。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの充実 【全職員】

使ってもらう

《目標》子どもを連れた来庁者に親切な応接をします。

《方策》子どもを連れた方が気兼ねなく来庁し、気持ちよく用事を済ませることができるよう、親切な応接を心掛けます。

本庁1階の授乳室を積極的に利用してもらえよう、職員からも利用を案内します。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への積極的参加【全職員】

参加してもらう

《目標》地域貢献のための休暇取得を奨励します。

《方策》スポーツや文化活動など、子育て活用に役立つ知識や特技等を持っている方ははじめ、地域の子育て活動に意欲のある方には、機会を捉えて積極的な参加を奨

励します。その活用への職員の積極的な参加を支援するため、地域貢献のための年次休暇の促進を図ります。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援 【全職員】

参加してもらおう

《目標》子どもを交通事故から守る活動や支援を奨励します。

《方策》①交通事故防止についての通知による呼びかけをします。

②交通安全講習会等の研修を実施します。

IV おわりに

この計画により、職員の仕事と生活の両立、仕事と子育ての両立を支援し、職員一人一人がこの計画を自分のこととして捉え、お互いに助け合いながら、職場をあげて子どもを健全に育成できる環境をつくっていくことを目指しています。そして、この計画を通じた取組が、ひいては地域社会においても次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境づくりに貢献できる取り組みを推進していきます。

