

## 『「仕事と育児の両立支援プログラム」』

### ～育児の大切さを共有できる職場をめざして～』

平成17年3月31日

市長・教育委員会・消防長・市議会議長

選挙管理委員会・代表監査委員・公平委員会・農業委員会

## 総論

### 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（以下、「法」という）が成立しました。この法は年々少子化が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、国・地方公共団体・事業主等、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られました。

地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むことは当然ですが、同時に一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていく必要性があります。法では、このような考え方から、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自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）を策定するよう求めています。

この『「仕事と育児の両立支援プログラム」～育児の大切さを共有できる職場をめざして～』は以上のような経緯から特定事業主行動計画として、各務原市役所の職員を対象に策定したものです。

今回、公表する計画は法の規定に基づいて定められた「行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、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、また全職員を対象に実施した「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」による職員意識も参考にして策定しました。

### 2 計画期間

計画期間は平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間です。（その間に見直しをすることもあります。）

### 3 計画の推進に当たって

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、特定事業主行動計画推進等委員会を設置します。

特定事業主行動計画推進等委員会は、年度ごとに本計画の実施状況を把握し、その結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ることとします。

## 具体的内容

行動計画には「勤務環境の整備に関する事項」と「その他の次世代育成支援対策に関する事項」を盛り込んでいます。

記載されている内容は、平成17年度中から実施することとします。

### 勤務環境の整備に関する事項

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

「妊娠中の職員に対する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ります。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

「当直業務の免除」の制度について周知徹底を図ります。(妊娠中及び育児休暇取得中の職員は、請求すれば当直業務が免除されます。)

「妊婦検診休暇」の制度について周知徹底を図ります。

「妊娠通勤緩和休暇」の制度について周知徹底を図ります。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

「配偶者出産休暇」の積極的取得を促します。

「配偶者出産休暇」の時間単位での取得を可能にします。

男性職員の育児参加を促進するため、「育児参加休暇」を新設します。

「育児参加休暇」の積極的取得を促します。

このような取組により、

- ・「配偶者出産休暇」の取得率を平成21年度までに90%
- ・「育児参加休暇」の取得率を平成21年度までに50%

以上となることをめざします。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

「育児休業」及び「部分休業」等の制度の周知徹底を図ります。

三歳未満の子を養育する男性職員を対象とした、配偶者の働き方等に配慮した育児休業や各種休暇の取得例を紹介した「お勧めプラン」を作成し、職員に周知します。

育児休業等経験者の体験談等を職員に情報提供します。

(例)・男性職員による、育児参加休暇や育児休業を取得した感想

- ・夫婦交代で育児休業を取得した事例 等

育児休業中の職員に対して、全庁的に変更された点（機構改革やパソコンのシステム変更等）や取り組んでいること（ISOやパワーアップ等）を分かりやすく解説した「職場通信」を作成して配布します。

育児休業後の職場復帰時に研修を実施します。

- ・全庁的に係る内容に関する研修（OFFJT）
- ・担当課に係る内容に関する研修（OJT）

#### （４）超過勤務の縮減

「育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限」の制度の周知徹底を図ります。

育児又は介護を行っている職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を制限します。

新たに行事等を実施する場合は、目的・効果・必要性等を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します。（「スクラップ・アンド・ビルドの徹底」）

会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。なお会議・打合せをする場合には資料の事前配布を心掛けることで、短時間で効率的に行うようにします。

#### （５）休暇の取得促進

（ 休暇の取得促進はすべての職員に関わる問題ですが、育児支援の観点からもその環境の整備を図ることは重要と考えます。 ）

下記の例のような場合と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

（例）・ゴールデンウィーク

- ・夏季休暇
- ・月曜日（ハッピーマンデー）、金曜日（ハッピーフライデー）

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。

このような取組により、  
職員一人当たりの年次休暇取得率が平成21年度までに75%（平均15日）  
となることをめざします。

「子の看護休暇」の制度の周知徹底を図ります。

「子の看護休暇」の時間単位での取得を可能にします。

「子の看護休暇」の請求条件を緩和します

希望すれば100%「子の看護休暇」が取得できる職場の雰囲気づくりをします。

「介護休暇」の制度の周知徹底を図ります。

「介護休暇」の請求期限を緩和します。

## (6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

女性のキャリアアップ相談の充実を図ります。

多様な職場、職務の経験、経歴

能力向上のための各種講座・研修の機会の充実を図ります。

## その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭における子育てやしつけのヒント集等(家庭教育ビデオや家庭教育手帳等)を備え、希望者にはそれを貸し出すようにします。

### (2) 子育てバリアフリーの充実

利用者の実情を勘案し、ベビーベッドや授乳室の設置の必要性が高いと考えられる場合には、それらの設置を検討します。

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

交通安全講習会等の研修を実施します。

## おわりに

この計画の内容を、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員の皆さん一人ひとりが自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い、支え合っていきましょう。

そしてこの計画を実施することによって、育児の大切さを強く認識し、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、育てられる環境づくりに貢献できるようになることを期待します。