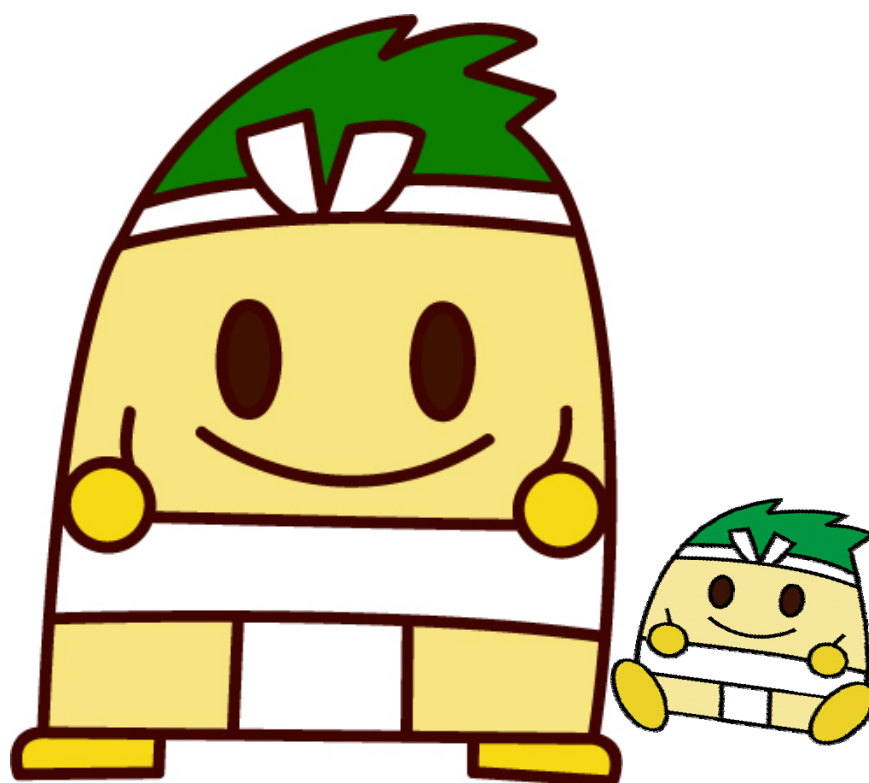


職員の子育て応援プログラム
～仕事と子育てが両立できるよう職員みんなで応援します～



第3次稲沢市特定事業主行動計画

令和2年3月

稲沢市長

稲沢市教育委員会

稲沢市議会議長

稲沢市選挙管理委員会

稲沢市代表監査委員

稲沢市農業委員会

稲沢市消防長

稲沢市病院事業管理者

I 基本的な考え

1 目的

急速な少子化の進行は、消費や労働力供給の減少、社会保障制度への影響など、社会経済の様々な分野に影響を及ぼすだけでなく、子ども同士が直接触れ合う機会の減少など、子どもの健やかな成長に重大な影響を及ぼすと考えられています。

このような社会情勢の中、少子化対策として特に男性が子育てを積極的に行うことで、女性の継続就業及び仕事と子育ての二者択一状況の解決につながるかとされています。男女が協力して仕事と子育ての両立をするために様々な働き方へのニーズがあるということや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合わせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされていることを踏まえ、次世代育成支援対策を策定し、計画的かつ着実に推進するよう努めます。

*なおこの計画は、平成17年3月に策定した計画を、その実施状況や新たな制度等を踏まえて改定したものです。



2 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26年度までの10年間の時限法でしたが、有効期限が10年間延長されたことを受け、この計画は延長された平成27年度から令和6年度までの期間のうち、後期にあたる令和6年度までを計画期間とします。

3 計画の推進

この計画は稲沢市の機関の常勤職員全員を対象とし、この計画で策定した取組みが、市職員の仕事と家庭との両立及びより子育てをしやすい職場環境づくりにつながっていくように、事業主としての責務を果たすよう努めます。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 育児休業等諸制度の周知及び職場環境の醸成

ア 育児休業等諸制度の周知

現在グループウェアに載せて閲覧可能としている「職員の勤務時間、休暇等の手引き（以下「手引き」といいます。）」を、必要に応じて改正して、母性保護、育児休業（育児短時間勤務及び部分休業制度を含みます。）、休暇、超過勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめ、周知に努めます。

また、出産及び子育てを支援するために、手引きなどを利用し次のことを行ない、諸制度とその手続について必要に応じ説明を行ないます。

（ア）育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度の周知に努めます。

（イ）子どもの看護を行う等のための特別休暇制度の周知に努めます。

（ウ）小学校就学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を制限する制度等の周知に努めます。

イ 育児休業等諸制度を利用しやすい職場環境の醸成

庁議を始め各課において、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である。」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、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ。」というような意識）の是正を進め、育児休業等諸制度の趣旨の周知を図るとともに職場の意識改革を進め、諸制度を利用しやすい職場環境の醸成に努めます。



（ア）管理職に対して、研修を通じた意識啓発を行います。

（イ）セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催します。

ウ 男性職員の育児休業等諸制度の積極的利用促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、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の一助となりうるため、男性職員への育児休業等を始めとする子育てに関する諸制度の周知に努めます。

また、女性の育児休業取得率が毎年100%であることに對して、男性職員の取得率は3%（平成30年度）と極端に少なくなっています。

平成26年度から平成30年度の間について、男性職員の育児休業取得者は3人で、男性の育児休業取得者数7人以上という後期目標について、達成ができませんでした。今後は、希望者全員の育児休業取得と合わせて、計画期間内に、男性職員7人以上の育児休業取得を目標とします。

年度	実績 対象職員数	育児休業		妻の出産	育児参加
		新規取得	継続		
平成26年度	34人	1人 0%	1人 0%	17人	0人
平成27年度	27人	0人 0%	1人 0%	14人	2人
平成28年度	38人	0人 0%	0人 0%	18人	3人
平成29年度	26人	1人 0%	0人 0%	20人	4人
平成30年度	29人	1人 0%	0人 0%	26人	4人

(ア) 子どもの出生時における配偶者出産休暇や男性職員の育児参加など父親の特別休暇制度の周知に努めます。

(イ) 子どもの出生した日から一定の期間内に育児休業を取得した男性職員については、再度の育児休業を取得することが可能となる産後パパ育休やパパ・ママ育休プラスについて、積極的な取得促進を図ります。

(ウ) 手続、制度の相談はもとより、男性の育児休業取得者との情報共有を図ります。



工 業務遂行体制の見直し

(ア) 所属長に対し、職場において個々の職員の仕事量を見直し、適正な仕事の配分となるように指導します。

(イ) 職員が安心して育児休業等を取得することができるよう、業務において職員の相互応援ができる体制の整備に努めます。

(ウ) 育児休業を取得する職員の職場に対しては、代替職員の適切な配置に努めます。

才 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

(ア) 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰することができるような職場環境づくりに努めます。

(イ) 職場において、最近の業務の状況を連絡し、職場復帰時には研修その他必要な支援を行ないます。

(2) 女性職員に対する両立支援とキャリア形成の支援

女性職員の意欲を維持しながらキャリア形成支援を図るに当たり、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねることが重要です。女性のキャリア形成の支援として、自治大学校やキャリアビジョンの形成及びキャリアアップにつながる専門研修へ女性職員を派遣しています。自治大学校へは、平成27年度から平成30年度までに2人、専門研修へは平成29年度から毎年主査以下と主査以上で各1人ずつ派遣しました。

今後も、積極的に女性職員の研修受講を働きかけ、両立支援制度の活用と合わせ、女性職員が長く活躍できる環境づくりに努めます。

(3) 庁内託児施設の設置等

市民病院においては「院内保育」を実施しています。本庁等への託児施設の設置については、各職場の物理的な制約や人員配置の問題等を総合的に勘案し研究します。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の切実な願いです。超過勤務は、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合にのみ行われる勤務であるという認識の周知に努めるとともに、超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、超過勤務のいっそうの縮減に向け次のことを行ないます。



ア ノー残業デーの周知徹底

定時退庁促進のため週一回実施しているノー残業デーを徹底さ

せるため、庁内放送や折に触れ庁議を通じて所属長へ呼び掛けることとします。

イ 超過勤務を少なくする意識啓発等

(ア) 超過勤務は、臨時又は緊急の必要がある場合のみに行われる勤務であるという認識の周知に努めます。

(イ) 各所属から提出される毎月の時間外勤務報告書の点検を行い超過勤務の多い職場については、当該所属長からヒアリングを行い、超過勤務削減に向けた認識の徹底を図ります。

(ウ) 超過勤務の多い職員に対しては、健康相談の受診指導など、健康管理に特に気を配るように指導するものとします。

ウ 業務の合理化・効率化の推進

(ア) 新たに事務事業を実施する場合には、既存のものとの関係を整理し、簡素化、廃止等の検討を行います。

(イ) 事務事業の見直し、OA化の推進、RPAの活用等により、事務事業の効率化を推進します。

(5) 休暇の取得促進

子育て中の職員のみならず、全ての職員に対し休暇取得促進に向けた意識の浸透を図ります。

ア 計画的取得の促進

各所属において、原則として年初において、年次有給休暇等の計画表を作成し、休暇の取得を励行するものとします。また、所属長が適宜休暇の取得状況を確認し、積極的な取得を促すよう指導します。

イ 半日休暇及び時間休の取得促進

業務に区切りをつけて早く帰宅し、子育てのための半日休暇や時間休の有効的な取得ができるような職場の環境づくりに努めます。

ウ 休暇取得の促進

家族と過ごす時間を大切にしよう次のような時に職員が年次有給休暇を取得できるよう、グループウェアを利用し周知に努めます。

(例)・ ゴールデンウィーク



- ・ 子どもの春休み、夏休み、冬休み期間
- ・ 月曜日や金曜日（土日と組み合わせた、ハッピーマンデー・ハッピーフライデー）
- ・ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動
- ・ 家族の誕生日、結婚記念日

年間20日の年次有給休暇のうち、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数割合を、平成26年度の46.5%（平均9.3日）から平成31年度には55%（平均11.0日）へ増加させるという目標でしたが、平成30年3月時点での取得率は46.5%（平均9.3日）でした。

この状況を鑑み、上記の取り組みをいっそう周知させ、令和6年度には、取得率55%（平均11.0日）を目標とするとともに、さらに、原則として全職員が5日以上取得することを目指します。

（6）男女共同参画についての職員研修の実施

男女共同参画社会の形成の重要性について、職員研修を実施することにより職員の意識を高めるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実感することができる組織となるよう努めます。

（7）人事評価への反映

時間外勤務の縮減に努める、業務処理体制の見直しをするなど、仕事と家庭の両立につながるような効率的な業務運営等に向けてとられた行動に対して、人事評価の能力評価へ反映させることを検討します。

2 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促進

施設利用者等の実情を勘案して、平成26年度には市役所本庁舎に授乳室を設置いたしました。今後も、子どもを連れた人が気兼ねなく、また、安心して来庁できるよう、



親切、丁寧な対応等の取り組みを引き続き推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

ア 子どもの体験活動等の支援

子どもたちの健全育成等（子ども会、PTA等）の活動に積極的に参加するよう努めます。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施

子どもを交通事故から守るため、交通安全活動に積極的に参加するよう努めます。



また、職員に対して、交通法令の順守と交通事故及び交通違反の撲滅のため、交通安全講習会及び運転適性検査を実施しています。自分自身の運転適性を把握することで、交通事故を未然に防止し、安全運転を率先して行なうことを目指します。

≪ 制度紹介 ≫

★女性・男性ともに取得できます！

●男性のみ取得可

★育児休業

3歳に満たない子を養育するため、その子が3歳に達する日までの間、育児休業を取得することができます。

★育児短時間勤務

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、その子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、4パターンの勤務（交代制等勤務職員は2パターン）の形態により、職員が希望する日及び時間帯において勤務することができます。

●妻の出産（配偶者出産休暇）

職員の妻の出産に伴い、妻の入退院の付添い等、子の養育その他家事の補助又は官公庁への届出等を行うことが必要と認められる場合、3日を超えない範囲内において、取得できます。

●男性の育児参加

職員の妻が出産する場合、出産予定日の8週間前から出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため、勤務しないことが相当である場合、5日を超えない範囲内においてその都度取得できます。

★子の看護

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当である場合、一の年度において5日の範囲内で取得できます。

★パパ・ママ育休プラス

両親がともに育児休業をする場合には、通常子が1歳に達する日までしか支給されない育児休業手当金の受給が1歳2か月に達する日まで延長される制度です。

上記制度（パパ・ママ育休プラス以外）の詳細につきましては、グループウェアの文書管理／市長公室／人事課／「職員の勤務時間、休暇等の手引」をご参照いただき、積極的に諸制度をご活用ください！