

新 富田林市特定事業主行動計画

あなたも！わたしも！『みんなで子育て』宣言



とっぴー

平成27年4月1日

富 田 林 市

はじめに

急速に進む少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化を受け、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法に基づき、計画的・集中的な次世代育成支援対策の取り組みが行われましたが、現在依然として少子化が進み、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ません。このことを受け、更に充実していく必要があることから、法の有効期限が10年間延長されることになりました。

地方公共団体は、行政機関としての立場から、次代の社会を担う子どもを育成し、育成しようとする家庭に対する支援や、子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に取り組むのは当然のことですが、本市も特定事業主として、職員の子どもたちの健やかな誕生とその育成についても、その役割を今後もますます果たしていかなければなりません。

このような中、本市においては、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進に向けた目標やその目標達成のために講じる措置などを内容として、平成17年4月に「富田林市特定事業主行動計画」（以下「第1次計画」といいます。）を策定し、また、第1次計画が策定されてから5年後、さらなる推進と目標達成を講じる内容を盛り込んだ、「第2次富田林市特定事業主行動計画」を策定するなど、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

第2次計画が策定されてから5年が経過し、計画の進捗や経済情勢、社会環境の変化を踏まえ、子どもの幸せを第一に考え、子どもの利益が最大限に尊重されるよう配慮し、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をさらに推進するとともに、これまでの施策の実施状況等を検証し、今回必要な見直しを行い、このたび「新 富田林市特定事業主行動計画 あなたも！わたしも！『みんなで子育て』宣言」を策定しました。

職場全体で子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるような環境づくりを促進するため、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、この計画の内容を十分理解し、自分自身のことと捉え、身近な職場単位でお互い助け合いましょう。そして、この行動計画を通じた取り組みにより、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりを皆さんと一緒に力を合わせて実現しましょう。

富田林市長

富田林市議会議長

富田林市教育委員会

富田林市選挙管理委員会

富田林市代表監査委員

富田林市公平委員会

富田林市農業委員会

富田林市固定資産評価審査委員会

富田林市消防本部

富田林市水道事業

I 計画期間、基本体制等

1 計画期間

次世代育成支援対策推進法は10年間の時限立法でしたが、改正法により法の有効期限が10年間延長されました。特定事業主行動計画はその期間内における経済社会環境の変化や職員のニーズを踏まえて、策定、実施していく必要があります。新計画は、平成27年度から10年間の計画としていますが、社会環境の変化や計画の進捗状況を踏まえ、適宜見直しします。

2 策定主体

市長をはじめとする任命権者

3 基本方向

この計画は、国が示す新たな施策目標に基づき、地域のニーズなどを考慮し、富田林市のまちづくりの総合的指針である「第4次富田林市総合計画」を上位計画に、関連計画との整合性を図りながら、今後進める施策の基本指針や目標を示すものとし、富田林市の常勤職員全員を対象としています。この計画を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、以下のように区分してそれぞれの項目の前に主体となる職員を見出しで表記しています。

- ① 人事担当部門（人事課など各組織における人事管理を行う課等）
- ② 所属長等（それぞれの業務の管理者（例、課・室・園の長））
- ③ 施設管理部門（各組織における施設を管理する施設長等）
- ④ 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（そうなる予定の）職員）
- ⑤ 周囲の職員（子育て中の職員の同僚等）
- ⑥ 全職員

なお、本庁、施設職場など、それぞれの職場の業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じて、この行動計画の具体的な実施に努力していきましょう。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策やこの行動計画の内容、各制度について全職員に対して庁内ネットなどにより情報提供を実施し、職員への啓発、情報の共有を図ります。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置します。

II 具体的な取組み内容

1 妊娠中および子育てを行う職員への支援

妊娠中や出産後の職員に対しては母性保護の観点から、また、子育てを行う職員に対しては次世代育成支援の観点から、様々な休暇制度をはじめとした支援策を活用できるよう子育てのための環境作りに努めます。

(ア) 妊娠中及び出産後における支援

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して下記の制度について周知します。

- 危険有害業務の就業制限について
- 深夜勤務及び時間外勤務の制限について
- 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認について
- 業務軽減等について
- 通勤緩和について

①子育て中の職員

- 父親、母親となることがわかった職員は、子育てをすることになったことを速やかに所属長に申し出るようにしましょう。
- 母親となることがわかった職員は、現在の業務について、健康上、気になることがあれば、速やかに所属長に申し出て、事務分担等の見直しなどについて相談しましょう。

②所属長

- 父親、母親となる職員から申し出があれば、健康や安全に配慮し、時間外勤務の制限など職員が母性保護等の観点から整備された制度や子育てのための制度を活用できるよう、十分配慮しましょう。さらに、職場全体で職員をサポートできるよう啓発しましょう。

③周囲の職員

- 父親、母親となる職員が安心して子育てのための休暇等の制度を活用できるよう積極的に協力しましょう。

④人事担当部門

- 父親、母親となることがわかった職員に対して、妊娠・出産・育児にかかわる制度の内容と、休暇や給付金等の経済的支援についても説明を行います。
- 子育てに関係する休暇や育児休業制度について庁内ネットへの掲載や子育て支援制度等のわかりやすいハンドブックを作成して全職員に周知します。

(イ) 父親となる職員の子育て目的の休暇取得の促進

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、休暇等の取得を促進するとともに、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

①子育て中の職員

- 父親となる職員は、子どもが生まれるときは、配偶者をサポートするために必ず出産補助休暇等を取得するようにしましょう。

②所属長

- 子どもの出生時には、入退院の手続きや身の回りの世話や配偶者の出産の不安へのサポートなど、父親となる職員の果たす役割は大きく、父親となる職員が、休暇を取得しやすいように十分に配慮しましょう。

③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。父親となる職員が出産時に休暇を取得しやすいよう積極的に協力しましょう。

④人事担当部門

- これまでに育児休業を取得した男性職員の体験談などを共有することで、父親の役割を分かりやすく情報提供するとともに、男性職員の育児休業の取得促進に努めます。

2 育児休業を取得しやすい環境づくり

母親となる職員が育児休業を取るにあたって、職場への気兼ねや復帰への不安を感じることなく育児休業をすることができるよう代替要員の措置などの検討や職場復帰への支援等を充実させます。今後は、父親となった職員がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、育児休業取得しやすい環境づくりを促進します。

育児休業、育児短時間勤務又は、育児時間を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子を作成するなどし、取得を希望する職員の不安の軽減を図る取り組みをします。

(ア) 母親となる職員が安心して育児休業をとるために

①子育て中の職員

- 育児休業を取得する予定の職員は、できるだけ早い段階で所属長や人事担当に申し出ましょう。

②所属長

- 職員から育児休業の申し出があった場合、業務分担の見直しをするなど、職員が安心して育児休業を取得できるよう十分に配慮しましょう。

③人事担当部門

- 育児休業を申し出た職員に、育児休業の制度、育児短時間勤務制度について十分説明をし、取得手続きや経済的な支援等について情報提供をします。
- 育児休業中、業務に支障が出ないように、代替要員のための臨時職員の確保など、職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。

(イ)父親となる職員の育児休業（育児参加の促進）について

育児休業の取得については、無給であることもあり、家庭環境等により男性女性を問わず職員自らが決定するものです。

男性職員が子育てをすることは、女性の子育てと仕事の両立の環境の充実につながるだけでなく、男性職員自身にとって親子の時間を大切にし、子どもを持つ喜びを実感する貴重な体験ができるという観点からも非常に大切なことです。ここで特に具体的な促進策は実施しませんが、対象となる男性職員が子育てに参加し分担していくためには、母親となる職員と同様の情報を提供し、子育てのための休暇制度等の促進と妊娠・出産に関する知識を深めるように努めます。

(ウ) 育児休業からの円滑な復帰のために

育児休業中の職員が、長期間にわたって職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく、円滑に職場に復帰できる環境を整えます。

① 人事担当部門

- 社会や職場からの断絶感や復帰への不安感を緩和するために、市の広報誌の送付や、市全体に関係する比較的重要な連絡事項などの情報を育児休業中の職員に対し、子育て通信として提供します。
また、育児休業中の職員が、キャリアアップに向けて自身のスキルを磨きたい、育児の合間の時間を効率的に利用したいと考えている職員に対し、通信教育の情報提供を行い、子育てを行う職員の自己啓発を支援します。

②所属長・周囲の職員

- 育児休業中の職員に対して、所属長が、子育てに関する制度の周知を図るとともに、本人が希望した場合には、本人の担当業務や職場の業務に関連する連絡事項や変更事項等を定期的に送付するなど、ニーズに応じた情報提供を行い、育児休業中の職員の不安感の緩和に努め、職場復帰が円滑に行えるようにしましょう。

また、育児休業から復職した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。子育てと仕事の両立のための最も大切な時期ですから、業務分担などにつ

いてよく検討し、職場全体で支援しましょう。

さらに、復職後は職場内研修（OJT）を行い、早期に業務に復帰できる体制を整えましょう。

（エ）子育てをしつつ活躍する女性職員を増やすための環境づくり

育児休業を取得後、復帰し、子育てをしつつ仕事に従事する職員が増えています。仕事を継続することについては定着してきていますが、復帰後、さらに活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援に努めます。

① 人事担当部門

○ 女性職員を対象とした取組み

女性職員にとって、自分自身のキャリアや子育てをしながらの働き方について相談できる先輩職員はかけがえのない存在です。こうしたニーズに答えられるメンター制度の導入や（仮称）女性サロンを創設し、情報交換の場を提供するなど、相談しやすい仕組みづくりについて検討します。

○ 管理職等を対象とした取組み

育児をしながらでも働きやすい職場環境を整え、勤務時間等が制約されるなかでも行うべき職務を与えることで、着実にキャリアアップがなされるよう管理職が配慮し、女性職員がさらに活躍する基盤づくりを構築するため、職場風土の改革を行い、マネジメント能力やリーダーシップ、意欲などに優れた女性職員を育成し、管理職として活躍できる人材育成に努めます。

3. 子育てのための時間づくり

子育ては、子どもと一緒に過ごす時間が大切です。一緒に過ごす時間の中で、親子の信頼関係がより深まり、その時間はお互いにとって価値のあるものとなります。業務計画を見据えながら連続休暇の取得の計画を立ててたり、また、さらなる時間外勤務の縮減を図ることで、生み出された時間を子育てのために活用しましょう。

（ア）看護休暇の取得促進

子どもが突発的な病気やけがをした際に、中学校就学前の子の看護のための休暇を、中学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できます。

子の看護のための休暇であるので、母親となった職員、父親となった職員どちらも、ためらうことなく積極的に取得できるように職場全体で支援しましょう。

(イ) 年次休暇の取得の促進

①子育て中の職員

- 家族旅行、授業参観や予防接種など子どもと過ごす機会をつくるために計画的な年次休暇を取得しましょう。より効果的に仕事に取り組むために、自分自身のリフレッシュの時間も大切です。

②人事担当部門

- 職員が年間の年次休暇等の取得を促進するために、おおむね四半期毎の休暇計画表の作成など、全庁的に年次休暇取得促進制度を設定し、取得促進を呼びかけます。

③所属長

- 業務計画表を策定・周知し、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう課内会議などで話し合ひましょう。
- 職員が安心して年次休暇を取得できるようあらかじめ業務の代わりができるよう「副担当者」を定めるなど、相互に応援できる体制を整備し、年次休暇を取得しやすい雰囲気を作りましょう。特に学校行事や子どもの夏休み等の期間に積極的に職員の休暇を呼びかけましょう。

④全職員

- 子育て中の職員に限らず、職員やその家族の誕生日や結婚記念日などに、年次休暇を取得し、心身のリフレッシュをしましょう。
- 休暇計画表の作成においては、自分だけでなく他の職員も計画どおりに年次休暇が取得できるよう、お互い協力し合ひましょう。

(ウ) 時間外勤務の縮減

職員の健康管理だけでなく、子育て支援の面からも、超過勤務の縮減に全庁的に取り組みます。時間外勤務の縮減を図るには、個々の職員の心がけに加えて、職場全体の雰囲気も大切です。時間外勤務が慢性化している職場については、所属長において一層の業務の簡素化及び合理化を推進するとともに、職場全体が時間外勤務を縮減する雰囲気を醸成しましょう。

①所属長

- 常に業務の効率化を図り、業務の必要性を見極めたうえで的確な指示を行ひましょう。
- 職員の健康保持の観点からも時間外勤務への取組みを徹底しましょう。職員に定時退庁を促し、特にノー残業デーには緊急時や特別の行事がないかぎり時間外勤務を命じないようにしましょう。

②全職員

- 日ごろから計画的に仕事を進めるためにはチームワークが大切であり、日常的に情報の共有を図るなど、職員個人ではなく組織で業務にあたり、時間外勤務を縮減するよう意識しましょう。
- 周りの職員と声を掛け合って退庁するようにしましょう。

③人事担当部門

- 「ノー残業デー」での巡回やPRをし、早期退庁を促します。
- 超過勤務の量や偏りを調査し、必要な場合は、所属長を通じて時間外勤務の縮減を呼びかけます。

(エ) 業務の削減、合理化

①所属長

- 常に問題意識をもって、業務そのものの必要性を見極め、簡素合理化し、業務の削減に努めましょう。また、特定の職員に過度の負担が及ばないよう業務配分を見直しましょう。

②全職員

- 職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛けましょう。
- 会議・打合わせについては、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ましょう。

(オ) 職員の健康管理の充実

平成18年3月17日付厚生労働省の通知「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」において、月45時間を越えて時間外勤務時間が長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られていることを踏まえ、過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置として、時間外勤務を月45時間以下とするよう努めるものとされています。

また、職業生活での強いストレスを感じている労働者の割合が非常に高い状況で推移していることを受け、労働安全衛生法が平成27年12月に改正され、心理的な負担の程度を自身が把握するための検査を実施すること（ストレスチェック制度）が義務化されます。これにより、自身のストレスへの気付きを促し、メンタルヘルス不調を未然に防止することに努めストレスの原因となる職場環境の改善につなげます。

①人事担当部門

- 職員の時間外勤務の縮減に努め、産業医による健康相談、メンタルヘルス相談の案内を行うなど定期的に健康情報を提供し、職員の健康増進を図ります。
- ストレスチェックを実施し、希望する職員へ産業医による相談の案内を行うなどの情報を提供し、メンタルヘルス不調の未然防止、また、分析結果から職場環境の改善に努めます。

4. 子育てのための制度等の改善

今後、計画に沿って、人事課、関係課等が連携して取組の具体化を進め、全庁的に促進していきます。

また、国が進める仕事と生活の調和の推進のための取組みを参考としながら、人事制度の改善に取り組めます

①□ 人事担当部門

- 情報共有を図るとともに、多様な意見を取り入れ、共通認識を持ちながら、実効性のある取組を実施できるよう努めます。
- 国が進めるテレワーク等の推進や人事評価の適切な運用など、人事制度の改善を参考に、本市の人事制度の適正化を図ります。

Ⅲ. その他

1. 子育てバリアフリーを促進するために

すべての職場で、乳幼児や子どもを連れた人が安心して来庁できるような設備の充実と、細やかな心づかいを忘れない、親切、丁寧な対応を行います。

①施設管理者部門

- 施設利用者等の実情を勘案して、改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッドの設置などを行いましょう。

② 所属長

- 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切丁寧な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進するため、職員への指導等を適宜行いましょう。

③ 全職員

- 日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行いましょう。

2. 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

すべての職員が休日や勤務時間外を活用して、地域の学校や幼稚園、保育園、町会・自治会等の活動や行事に積極的に参加することを支援します。

①全職員

- スポーツや文化、地域活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて地域活動に積極的に参加することを促進します。

②所属長

- 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛けましよう。

3. 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

すべての職員が子どもとの交流の時間を持ち、家庭教育に関する学習機会への参加ができるよう、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

IV 詳細と実施時期

1. 勤務環境の整備に関する事項

(ア) 妊娠中及び出産後における配慮

次の制度等について周知に努めます。

- 危険有害業務の就業制限について【平成27年度】
- 深夜勤務及び時間外勤務の制限について【継続】
- 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認について【継続】
- 業務軽減等について【継続】
- 通勤緩和について【継続】

(イ) 男性の子育て目的の休暇等の促進について【継続】

(ウ) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 男性の育児休業等の取得促進【継続】
- 育児休業等の周知【継続】
- 育児休業等経験者に関する情報提供【平成28年度】
- 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成【継続】
- 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援【継続】
- 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保【継続】
- 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組み【平成28年度】

(エ) 子育てのための時間づくり【継続】

- 休暇の促進【継続】
- 時間外勤務の縮減【継続】
- 業務の合理化、削減【継続】
- 職員の健康管理の充実【継続】

(オ) 子育てのための制度等の改善【平成29年度】

2. その他

(ア) 子育てバリアフリー【継続】

(イ) 子ども・子育てに関する地域貢献【継続】

(ウ) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上【継続】