

江別市職員の仕事と育児の両立に関する行動計画

～ 特定事業主行動計画～

平成17年 6月1日

平成22年10月1日改正

江 別 市 長
江別市教育委員会
江別市議会議長
江別市代表監査委員
江別市選挙管理委員会
江別市農業委員会
江別市消防長
江別市水道事業管理者

はじめに

急速に少子化が進む中、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を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、この中で、地方公共団体は、「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成について、大きな役割を果たすことが求められています。

江別市においても、厳しい財政状況や限られた人材で、年々複雑、多様化している行政ニーズに応えていくことは、決して容易ではありませんが、そのような中であっても職員が、父親、母親として子育てをしながら意欲的に仕事に取り組むことができるように職場を挙げて積極的にサポートできる体制をつくる必要があります。

こうした基本的な考え方から、江別市に所属する職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、子育て中の職員もそうでない職員も、いきいきと働き続けることができる環境をつくることできるように、平成17年6月に「江別市職員の仕事と育児の両立に関する行動計画～特定事業主行動計画～」を策定し、平成21年度までを第1期計画としてさまざまな取組を行ってきましたが、今般、それに続く平成26年度までの「第2期計画」を策定するものです。

この計画の趣旨を組織全体で共有しながら、次世代を担う子どもたちのために、職員とともに、仕事と生活の調和に向けた取組を積極的に推進します。

計画期間

この計画の期間は、平成22年度から平成26年度までの5年間とします。

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10年間の時限法であり、「第2期計画」については、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とし、計画の内容については、必要に応じ適宜見直しを行うこととします。

計画の推進

1 計画の推進について

この計画の策定に当たっては、「江別市特定事業主行動計画推進委員会」を開催し、第1期計画の実績や進捗状況の検証、全職員を対象に行った「仕事と子育てに関するアンケート調査」の集計結果等を参考にしました。

その結果、第2期計画については、第1期計画の内容を基本としつつ、制度改正等に対応し、より実行性のある具体的な内容となるように策定しました。

今後、必要に応じて計画内容の見直し等を行い、次世代育成支援対策を効果的に進めます。

2 数値目標等について

計画の進捗状況や目標数値の把握は、総務部職員課で行い、必要に応じて目標に対する実績等を公表します。

その結果や職員からの要望なども踏まえて、その後の対策や計画の見直しを行います。

3 行動主体

計画をより実行性のあるものとするために、「誰が」「何を」行うのか、行動主体を明確にしながら取組内容を記載しました。

なお、仕事と育児の両立等についての相談・情報提供を行う窓口は、総務部職員課とします。

人事管理部門（職員課又は各任命権者ごとの主管課）

所属長（所属長その他管理監督職員）

職員（子育て中の職員その他江別市に勤務するすべての一般職員）

具体的内容

1 出産・育児等に係る制度の一層の周知と職員への浸透を図るために

職員の仕事と育児の両立のための取組を実施するためには、各種制度が職員に周知され、効果的に運用されていくことが必要です。

そのため、出産・育児にかかる制度の一層の周知を図っていきます。

出産・育児等に係る情報提供のためのパンフレット作成・配布

人事管理部門は、出産・育児等に係る休暇や育児休業制度等について、全職員に分かりやすく伝わるように、出産から育児までを取りまとめたガイドブックを作成し、容易に閲覧できるよう庁内LANの電子掲示板に掲示します。

制度周知のための啓発活動

人事管理部門は、新採用職員や管理監督者などの各種研修においても、仕事と生活の両立支援制度の理解を促します。

所属長は、あらかじめ子育てに関する各種制度を、常に理解しておくとともに、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

職員は、固定的な性別役割分担意識を持たないように心掛けます。

2 安心して出産や育児ができるように

職員の仕事と育児の両立できる環境を整備するために、両立を支援するための制度について理解し、それぞれの役割を果たすために各種取組を進めます。

仕事と育児を両立させるための職場サポート

人事管理部門は、職員から育児休業取得希望の申出を受けた時は、早急に育児休業をサポートするための職場体制（代替要員の確保等）を整えとともに、取得した場合の具体的な処遇に関して当該職員に情報提供を行います。

所属長は、妊娠又は育児中の職員がいる場合には、当該職員の業務分担等の見直しを行い、仕事と育児が両立できる職場の環境づくりに取り組みます。

特に、妊娠中及び出産後の職員に対しては、深夜・時間外勤務の制限に関する制度を取得しやすいように配慮することにより、健康や安全への配慮を行います。

子どもの出生時における男性職員の休暇の取得促進

所属長は、父親となる職員に対して、育児に必要な親としての時間の確保や配偶者の支援のため、配偶者出産休暇やこの休暇と併せた年次休暇の取得を一層促します。

育児休業・部分休業制度等の周知と男性職員の育児参加促進

人事管理部門は、「産後パパ育休（子の出生の日から57日間以内に父親が取得することができる育児休業）」制度等の両立支援制度の周知を図るとともに、育児休業取得の事例を積極的に紹介するなど、男性職員の育児休業取得の促進を図ります。

数値目標 1

このような取組みにより、平成26年度までに、子どもの出生時において、対象男性職員全員が、3日以上休暇（特別休暇含む）を取得するように努めます。

3 育児休業中の職員に円滑な職場復帰を支援するために

父親、母親である職員が育児休業後、円滑に職場復帰できるように支援を行います。

職場復帰に向けて役立つ情報の提供

人事管理部門は、育児休業中の職員が、職場の状況を容易に把握できるよう、庁内LANの掲示板に掲載されている内容や職場の情報を電子メール等を利用して情報提供を行うことで、当該職員の職場を離れていることによる不安感の解消を図ります。

所属長は、育児休業中の職員に対して定期的に電子メール等で職場の状況や業務内容、両立支援制度等を知らせることで、復帰後の仕事と育児の両立に不安を抱かぬように配慮します。

周りの職員は、適宜連絡を取るなどして、育児休業中の職員が気軽に職場へ連絡できる雰囲気づくりに努めます。

育児休業からの円滑な復帰

所属長は、職員が育児休業から職場に復帰した際には、休業中の業務の状況や今後の仕事の進め方などについて、仕事と育児の両立という視点を十分に踏まえながら職員と話し合い、それぞれの状況に応じた対応を行います。

自宅における自己啓発の促進

人事管理部門は、育児休業中の職員に対し、通信講座等の研修に関する情報を提供し受講を促します。

育児休業中の職員は、職場と定期的にコミュニケーションを図るとともに、育児の合間の時間を有効に利用して、業務遂行能力の維持・向上が図れるように通信教育講座を受講する等自己啓発に努めます。

数値目標 2

政府が掲げる育児休業取得率の社会全体の目標値が、男性10%、女性80%であることを視野に入れ、特に男性職員の育児休業取得実績をつくるよう努めます。

国が策定した仕事と生活の調和推進の行動指針における数値目標では平成24年までに育児休業取得率を、男性5%、女性80%、平成29年までに男性10%、女性80%とすることを掲げています。

4 職員が子どもとふれあう時間等を確保するために

恒常的な時間外勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすとともに、仕事と生活の両立を損ねるものでもあることから、その縮減に努めるとともに年次休暇等の計画的な取得及び連続休暇の取得を促進し、仕事と生活の調和の実現を図ります。

時間外勤務の縮減

人事管理部門は、毎週水曜日がノー残業デーであることについて、庁内LANの掲示板等を活用し、定期的に周知を図るとともに、申請により子を養育する職員の深夜勤務や時間外勤務を制限（免除）する制度等について周知します。

所属長は、業務分担の見直しや所属内の協力体制の推進などにより、日頃から時間外勤務の縮減を図ります。

また、ノー残業デーについて職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、定時退庁を率先して行います。

なお、交替、変則勤務の職場においては、週に一日は定時退庁できるよう努めます。

職員は、時間外勤務縮減を常に意識し、計画表の作成等による効率的な業務の遂行を心がけます。

年次休暇等の取得の促進

人事管理部門は、ガイドブック等により子育て中の職員が利用可能な休暇制度についての周知を図るとともに、次のような機会に併せた連続休暇の取得を促します。

- (例)・ゴールデンウィーク、年末年始、休日や祝日の前後
- ・家族の誕生日、記念日、子どもの学校行事や夏休み等
- ・夏季休暇、健康増進休暇

所属長は、年間の業務スケジュールの作成や業務分担の見直しなどにより、効率的に業務を進めるとともに、職場全体で協力体制を築き、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを行います。

職員は、日頃から業務の効率化を図るほか、休暇を取得することへの理解を深め職場の一人ひとりが計画的に年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

数値目標 3

このような取組により、職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数を 12 日以上とするよう努めます。

国の策定した「仕事と生活の調和推進の行動指針」における数値目標では、年次休暇の取得率を平成 24 年までに 60%、平成 29 年までに完全取得することを掲げています。

5 子ども、育児に関する地域貢献を進めるために

地域社会の一員でもある職員が、地域で子どもを温かく見守り、育てていけるように、積極的に地域貢献活動に参加することができるように努めます。

地域活動への参加促進

人事管理部門及び所属長は、職員が「江別市次世代育成支援行動計画」の基本目標のひとつである「地域で子どもを育てるまちづくり」(1)の活動へ参加するように促します。

職員は、家庭と地域が連携し子育てを行うために、積極的に地域活動に参加するように努めます。

子どもの安全を守る環境づくりへの取組

人事管理部門及び所属長は、子どもが事故等の被害に遭わないように、特に交通安全に関して一層の注意喚起を行います。

基本目標3 「地域で子どもを育てる」まちづくり

地域で子どもを温かく見守り、子どもを育てていくことができるように、住民参加(子育て経験者・高齢者・専門家など)によるネットワークづくりなどを進めます。

また、地域と関係機関が協力して、子どもの周りの有害環境の除去に努めるほか、子育てに関する知識と情報の共有などに努めます。

○ **目標達成のための基本施策とその展開**

「地域で子どもを育てる」まちをつくるために、地域住民や子育て支援活動をしている人々が主体となった子育て支援のネットワークの形成と、地域が子どもを見守る地域社会の形成を図ることとし、以下の基本施策を定めます。

