

常総市次世代育成支援特定事業主行動計画

常総市職員の子育て応援プラン

(第2期 前期)

1. はじめに

我が国では、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、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(当初の期限：平成27年3月)が制定されました。

同法では、国や地方公共団体の期間の長等を「特定事業主」とし、職員を雇用する1つの事業主として、子育てをする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)を策定することとされています。

当市としましても、平成17年4月に「次世代育成支援特定事業主行動計画 常総市職員の子育て応援プラン」を策定し、職員が子育てをしやすい環境となるよう、職場を挙げて支援してまいりました。

そして、「次世代育成支援対策推進法」の期限が、平成37年3月までに延長されたことに伴い、特定事業主行動計画の見直しを行い、第2期前期計画を策定しました。

この計画では、より効果的な取り組みとして、引き続き今ある制度等を積極的に利用できる職場環境づくりに取り組みます。また、「意識啓発をし、行動を変えていくこと」、「働きやすい環境を整えていくこと」が、次世代育成支援につながるものと考え、子育て世代だけではなく、職員全員で次世代育成の重要性を認識し、職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現できる職場づくりを推進していきます。

平成30年1月

常総市長
常総市議会議長
常総市代表監査委員
常総市農業委員会
常総市教育委員会

2. 計画の期間

次世代育成支援対策法の有効期限が、平成27年度から平成36年度まで10年間延長されたことをうけ、当市では平成29年度（平成30年1月1日）から平成32年度までを前期計画とし、平成33年度から平成36年度までの4年間を後期計画として定めます。

3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する各種情報提供と周知を管理職や職員に対して行い、行動計画の内容を周知します。
- (2) 本計画の実施状況については、年度ごとに設定目標に対する実績等について、ホームページを通じて公表していきます。その実績結果等を踏まえて、対策の実施や計画の見直しを図ります。

4. 具体的な取り組み内容と目標

- (1) 次世代育成支援対策及び特定事業主行動計画の周知
 - ① 庁内情報システムを活用して、特定事業主行動計画及び次世代育成支援対策の内容を周知します。
 - ② 子育て支援に係る育児休業、部分休業、特別休暇などの制度、共済組合及び互助会による給付等の各種制度について周知します。
 - ③ 「仕事と家庭の両立支援（ワークライフバランス）」の啓発に努めます。
- (2) 妊娠中や出産後における配慮
 - ① 職員が妊娠を申し出た場合、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員に負担がかからないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないように努めます。
 - ② 妊娠中の職員が希望する場合は、時間外勤務・深夜勤務等を命じないようにします。
- (3) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進
 - ① 配偶者の妊娠がわかった時、男性の子育て目的の休暇（出産補助休暇、育児参加休暇）や育児休業等各種制度について、案内・周知を徹底します。
 - ② 配偶者の出産をサポートするため、「出産補助休暇（3日）」と「育児参加休暇（5日）」の取得について働きかけます。

※男性職員の配偶者出産補助休暇の休暇取得率90%以上、育児参加休暇15%以上を目指します。

～女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の目標～

(4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

ア 育児休業，育児短時間勤務又は部分休業制度等の周知

- ①育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し，制度の周知を図ります。
- ②職員が妊娠を申し出た時や配偶者の妊娠がわかった時，個別に育児休業，育児短時間勤務，部分休業，共済組合による休業補償などの各種制度について，案内・周知を徹底します。

イ 育児休業，育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①職員が育児休業等を取得する場合は，業務に支障が出ないように，業務分担の見直しや課内調整等を図るとともに，業務の引継ぎがスムーズにいくよう職場において十分な打合せを行います。
- ②直近3年間における女性職員の育児休業取得率は100%だったため，引き続き今後も育児休業を取得しやすい環境を維持します。
- ③直近3年間に育児休業を取得した男性職員はいなかったため，全職員に育児休業等の制度の周知・啓発を徹底して，男性職員も取得しやすい環境を整えます。

【目標】

男女ともに育児休業の取得しやすい環境を整え，男性職員の育児休業取得率10%を目指します。

(5) 育児休業等の円滑な復帰

- ①育児休業中の職員に対して，庁内の情報等を伝達し，スムーズに復職が行えるよう支援します。
- ②育児休業中に新システムの導入や制度改正などがあった場合は，復職時に各職場にて研修を行うなど配慮します。

(6) 時間外勤務の縮減

- ①小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の時間外勤務及び深夜勤務を制限する制度について，周知を図ります。
- ②職員の健康管理を目的としたノー残業デー（水・金曜日）の推進を庁内情報システム等により行い，定時退庁をしやすい職場環境づくりに努めます。
- ③時間外勤務を縮減するために業務の見直しを行い，事務の簡素化・合理化を推進します。
- ④時間外勤務は，「所属長の命令によって行うもの」という認識を持ち，所属長は緊急性や必要性により要・不要を的確に判断して，時間外勤務命令をするよう徹底します。

- ⑤時間外勤務の縮減を水害前の状態（一人当たりの年平均74.3時間）に戻すことを目標とし、仕事と子育ての両立、職業生活と家庭生活の両立の重要性を意識しつつ、職員全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

【目標】

時間外勤務について、水害前に戻すことを前期計画の目標とし、毎年
前年比8%減を目指します。

(7) 休暇の取得推進

- ①所属長は、業務予定を早期に周知するなど、年次有給休暇を取りやすい職場の環境作りに努めます。
- ②所属長は、年次有給休暇取得の少ない職員に対して休暇を促します。
- ③職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、業務の相互応援ができる体制づくりを進めます。
- ④子の看護休暇の周知を図り、円滑に取得できる環境づくりに努めます。
- ⑤各種休暇を全職員に周知し、取得の促進を図ります。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正への取組

- ①職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、ともにお互いを理解し、相手を認め合いながら子育ての楽しさを実感できるよう、積極的に情報の提供を行うと同時に、職員に対する男女共同参画意識の啓発を行います。
- ②セクシュアル・ハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、特に所属長に対しては、平素から所属職員に注意喚起を促すよう指導します。

5. 地域社会における子育て支援活動の推進

(1) 子育てバリアフリー

①乳幼児連れも安心できる設備の検討

任命権者等は、本庁舎、公民館、生涯学習センター、図書館等の公共施設において、授乳室やベビーベット等の設置を計画的に行い、乳幼児を連れた来庁者の利便性の向上を図ります。

②親子連れ来庁者への親切な対応の取組

子どもを連れた方が気がねなく来庁できるように、親切な応接対応などソフト面でもバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

- ①子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力します。
- ②子どもを安全な環境で安心して育てることができるように、地域住民等による自主的な交通安全活動、防犯活動等への積極的な職員の参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ①小学校や保育所等の児童施設から職場見学の希望があったときは、積極的にこれを受け入れます。
- ②職員共済会主催のレクリエーション活動等を行うときには、子どもを含めた家族が参加できるよう配慮します。また、所属長においては、職場での親ぼく行事を行うときも、同様に配慮します。