

野田市特定事業主行動計画（平成22年度から平成26年度）

野田市職員の子育て に関する行動計画

～みんなで支えますあなたの子育て～

野 田 市

はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。わが国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主が主体となり、社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

国や地方公共団体は、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のは当然ですが、同時に、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かなければなりません。「次世代育成支援対策推進法」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。

この野田市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）は、「次世代育成支援対策推進法」第19条第1項の規定により行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえた計画として、野田市の全職員を対象に策定したものです。

行政に対する市民のニーズが年々複雑・高度化し、厳しい財政事情の下、限られた人材でこれらに伝えていくことは、決して容易なことではありません。しかし、こうした中であっても、野田市の職員が父親として、母親として、仕事を続けながら子どもを育てることができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画は作られました。

子どもは社会の希望であり、未来の力です。この計画が提唱するように、仕事と子育ての両立が容易なものとなり、これまで女性が中心であった子育てに男性が積極的に携わっていくことは、職場における女性の活躍を支えるだけでなく、子どもにとっても父親が一層身近な存在となり、次世代の健全な成長に大いに貢献できるものと考えます。

子育てが終わった職員も、これから父親、母親となる職員も、一人一人が自分自身のことと受け止め、笑顔で働ける職場を作ることが大切であるとともに、それが行政サービスの向上にも資するものであるという信念を持って、この計画の推進に御協力いただきますようお願いいたします。

平成22年3月

野 田 市 長
野 田 市 消 防 長
野田市水道事業管理者
野 田 市 教 育 委 員 会
野田市選挙管理委員会
野 田 市 代 表 監 査 委 員
野 田 市 農 業 委 員 会
野 田 市 議 会 議 長

I 行動計画の策定にあたって

1 計画策定の目的

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」では、国及び地方公共団体の機関（それらの長）は、職員の仕事と家庭の両立に関し特定事業主行動計画を策定し、職員の子育ての支援を進めることとされています。野田市としても、職員が安心して子育てを行うことができる環境の整備など、子育てを支援するための計画を策定することにしました。

2 計画の期間

「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年間の限時法ですが、この計画は、その後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の計画期間としております。

各項目の実施時期については、項目ごとに明示しています。

また、この計画に掲げている数値目標は、平成26年度の達成目標です。

3 計画の推進体制

この計画の策定・推進のために、「野田市特定事業主行動計画策定・推進会議」を設置しました。

当会議は、この計画を円滑に推進するため、目標の達成状況の点検や必要な見直し等を行い、実効性を確保するように努めます。

また、当会議において、子育て中の職員から、安心して職務に精励できる環境整備についての建設的な意見を取り入れる仕組みを構築するとともに、年度ごとに目標の達成状況を把握します。

4 計画の実施に当たって

この計画は、市長事務部局、各行政委員会、消防本部、水道部、監査委員事務局及び議会事務局の全ての職員を対象としています。子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、全ての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要であることから、職員一人一人がこの計画の趣旨をよく理解して、率先して取り組んでください。

臨時職員等についても、本行動計画中で関連する部分は、一緒に取り組んでいきましょう。

なお、文中の「管理者」は部下を管理指導する立場にある職員を、「職員」は管理者以外の職員を示しています。

Ⅱ 基本目標・具体的内容

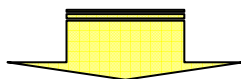
基本目標 1 育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます

《課題》

育児休業及び部分休業などの諸制度は、育児を行う職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉の増進を図ることを目的としています。

しかし、本市の育児休業については、女性職員は毎年度対象者全員が取得している一方、男性職員は、過去に取得者が1人もいない状況です。

そのため、男性職員の育児休業取得向上を最重点課題とし、父親の積極的な育児参加の奨励や育児休業等を取得しやすい環境の整備を図る必要があります。



【今後の取組】

(1) 諸制度の周知と意識啓発

取組内容	<p>①制度の周知 庁内グループウェアを利用し、母性保護、育児休業や休暇の取得、時間外勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度についての情報を提供し、諸制度の周知を図ります。 管理者及び職員はこれらの制度をよく理解し、職場において、妊娠している職員や子育て中の職員がこうした制度を利用しやすい環境を全員で作らしましょう。</p> <p>②相談窓口の設置 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行なう窓口を設置します。 子育て中の職員やこれから父親、母親となる職員の相談や質問に対応することで、職員の不安感等を解消し、併せて制度の周知を図ります。</p> <p>③男女共同参画の視点に立った意識啓発 情報提供、窓口相談などを通じて、例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の雰囲気や、「子どもの面倒を見るのは全て母親の仕事だ」というような固定的な性別役割分担意識等を解消するための意識啓発を進めていきます。 この計画を実行するものとするためには旧来の意識を見直すと同時に、具体的に行動することが必要です。職員一人一人が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみてください。</p>
実施時期	平成17年度から実施中

(2) 妊娠中及び出産後における配慮	
取組内容	<p>①仕事の分担の見直し 職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とな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集まることのないよう配慮します。 また、妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととします。 周りの職員も、自ら仕事の見直しを行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。</p> <p>②産前産後休暇取得時の代替職員の確保 職員が産前産後休暇を取得する際には、安心して休暇を取得できるよう、これまで代替職員の確保が困難と考えられがちであった職種も含め、臨時職員の採用により代替職員の確保に努めます。</p>
実施時期	平成17年度から実施中

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	
取組内容	<p>○特別休暇の拡大と取得促進 平成17年度から、妻が出産する場合の特別休暇を3日から5日に拡大しました。 また、平成22年度から、取得できる期間を「出産予定日以前8週間目に当たる日から、出産の日後8週間目に当たる日までの期間内」に拡大します。 この休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得促進を図ります。 管理者は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めてください。 父親となる職員は、連続休暇を積極的に取得しましょう。 周りの職員は、出生時の連続休暇の取得に全員で協力しましょう。</p>
実施時期	平成17年度から実施中
目標値	◎上記の取組を通じて、父親の特別休暇の取得率を平成26年度までに90%（4.5日）以上にします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

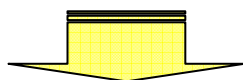
取組内容	<p>①男性職員の育児休業等の取得促進 男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、父親となる職員に育児休業、部分休業の取得を促します。 また、育児休業等の取得を検討している男性職員のために、人事課に相談窓口を設置し、相談や質問に対応するなどの支援を行います。 管理者は、特に母親の産後8週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めてください。 周りの職員も、特定の職員に負担が集まることのないように職場内の仕事の分担の見直しなどに協力しましょう。</p> <p>②育児休業取得時の代替職員の確保 育児休業の取得を望む職員が、周りの職員に気兼ねすることなく、安心して育児休業を取得できるよう、任期付職員等の採用により代替職員の確保に努めます。</p> <p>③円滑な職場復帰の支援 育児休業中の職員に対し、メール等で最近の職場の状況を知らせるとともに、職場復帰に関する相談に適宜対応します。 管理者は、日ごろから仕事に関する情報の適切な共有化を推進するとともに、育児休業を取得した職員が担当していた仕事が円滑に処理されるよう、仕事の分担などを工夫してください。 周りの職員は、育児休業中の職員が職場に電話やメールをしやすいような職場の雰囲気づくりを心掛けましょう。 職務復帰を円滑に進めるためのフォローアップ研修を実施します。 管理者は、育児休業から復帰した職員に対する、復帰後のOJT研修を実施するように努めてください。 育児休業から復帰した職員は、仕事に慣れるのに時間がかかる上、育児にも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、仕事の分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。</p> <p>④職務復帰後における給料の取扱い 育児休業をした職員の職務復帰後の号給については、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を、引き続き勤務したものとみなして号給の調整を行っていましたが、子育て支援の一層の充実を図るため、平成22年度から、育児休業をした全期間を引き続き勤務したものとみなして調整します。 今まで以上に育児休業を取得しやすい環境が整いますので、職員は、育児休業を積極的に取得しましょう。</p>
実施時期	平成17年度から実施中
目標値	◎上記の取組を通じて、育児休業等の取得率を平成26年度までに 男性 30%以上 女性 100%にします。 (妻が出産する場合の特別休暇と、出産前後2週間計4週間の期間内に取得した育児休業的な休暇が、合計6日以上ある場合を含みます。)

基本目標 2 時間外勤務の縮減に努めます

《課題》

時間外勤務の縮減は、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。恒常的な時間外勤務は、職員の活力を低下させ、仕事の遂行に支障を来たすだけでなく、職員の健康や健全な家庭生活、社会生活に深刻な影響を及ぼします。

時間外勤務の縮減に対する各取組により、第1期行動計画の目標値であった一人当たりの時間外勤務時間数130時間/年は、平成17年度以降、全年度において達成済みですが、今後も、更に時間外勤務縮減に向けた各取組を継続していくことが必要となっています。



【今後の取組】

時間外勤務を縮減するために

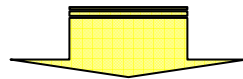
取組内容	<p>①ノー残業デイの徹底 毎週水曜日及び毎月給料日のノー残業デイには、人事担当課による巡回指導を継続するなど、ノー残業デイの徹底に努めます。(毎月給料日に係るノー残業デイについては平成21年度から実施)</p> <p>②事務の簡素合理化の推進 社会状況の変化に対応して新規事業が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、事務の簡素・合理化を推進します。</p> <p>③時間外勤務縮減のための意識啓発 管理者に対し、自己診断チェックリストを作成・配布し、時間外勤務縮減に対する認識の徹底を図ります。 管理者は、自己診断チェックリストを、時間外勤務の縮減に向けた意識の向上に役立ててください。</p> <p>④職員の健康管理の充実 健康学習講座の案内やセルフチェックシート、メンタルヘルス相談などの紹介を行うなど定期的に健康に関する情報を提供し、職員の健康増進を図ります。 管理者は、時間外勤務の多い職員については、健康管理に特に気を配るようお願いします。</p>
実施時期	平成17年度から実施中
目標値	◎以上のような取組を通じて、平成26年度までに一人当たりの時間外勤務時間数を、年間約100時間(月間約8時間)以内にします。

基本目標 3 年次有給休暇の取得促進に努めます

《課題》

本市職員の年次有給休暇の取得率は、平成16年で60%（12日）となっていますが、全ての職員が自らの目的に応じて計画的に取得している状況にあるとはいえ、特に育児を行う職員にあっては、計画的に休暇を取得することが困難である場合が多いといえます。

第1期行動計画から年次有給休暇の取得促進に努めていますが、取得率は平成20年実績で65%（13日）であることから、今後も、積極的かつ計画的に休暇を取得できるような取組が必要となっています。



【今後の取組】

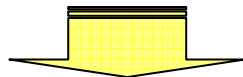
年次有給休暇の取得を促進するために

取組内容	<p>①計画的な休暇取得の促進 管理者は、所属職員の仕事の進捗状況を適切に管理することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得を促進してください。 また、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については、休暇の取得を促してください。</p> <p>②各種行事日における休暇等の取得促進 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。</p> <p>③連続休暇等の取得促進 週休日や休日を組み合わせた年次有給休暇の取得などによる、連続休暇の取得促進を図ります。 また、年1回、夏季休暇や年次有給休暇を利用した1週間程度のリフレッシュ休暇の取得促進を図るために、管理者は、休日に挟まれた平日やお盆の期間における会議の自粛などに努めてください。</p> <p>④休暇を取得しやすい職場雰囲気醸成 子育てをする職員が、年次有給休暇を取得することに抵抗を感じることはない職場環境を整えます。 管理者は、率先して休暇を取得するとともに、仕事の相互応援体制を整備し、職員が休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めてください。</p>
実施時期	平成17年度から実施中
目標値	◎このような取組を通じて、平成26年度までに職員一人当たりの年次有給休暇取得率を75%（15日）以上にします。

基本目標 4 子育てをする職員を応援します

《課題》

核家族化の進行が、子育てに対する不安感や負担感を一層高めている状況にあります。このため、子育て中の職員に対する適切なアドバイスや情報提供、交流の場づくりなどの支援が必要だけでなく、親も子どもと一緒に学習し、成長していくという視点に立った相談・指導・学習の機会を提供する事業等への取組も必要となってきています。



【今後の取組】

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進

取組内容	①子ども・子育てに関する活動の支援 職員は、子どもが参加するスポーツ・文化活動等、地域に貢献する子育て支援活動に、機会を捉えて積極的に参加しましょう。 管理者は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めてください。
	②子どもを交通事故から守る活動の実施及び支援 日ごろから交通事故防止への意識の喚起に努めるとともに、全職員を対象に交通安全講習会等による安全運転に関する研修を実施します。
実施時期	①平成22年度から実施 ②平成17年度から実施中

(2) 学習機会の提供

取組内容	○家庭の教育力の向上支援 家庭における子育てやしつけに関する情報を提供します。 また、家庭教育に関する各種講座（通信教育等）を紹介し、子育て中の職員に参加を促します。
実施時期	平成17年度から実施中

(3) 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進

取組内容	○特別休暇の拡大 平成17年度から、子どもの看護を行うための特別休暇を5日から7日に拡大し、平成18年度から、子どもの対象年齢を「10歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」に引き上げ、取得要件に「健康診断又は予防接種」を追加しました。 また、平成21年度から、子どもの対象年齢を「中学校就学の始期に達するまでの子」に引き上げ、取得要件に「学校等が実施する行事に参加する場合」を追加するとともに、取得期間7日について、対象となる子が2人以上の場合、2人目以降の子1人につき2日加算しました。 平成22年度からは、対象範囲を孫まで拡大し、対象年齢を義務教育終了前まで引き上げます。 管理者及び職員は、子育てをする職員が休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。
実施時期	平成17年度から実施中