

次世代育成支援 第2次南砺市特定事業主行動計画

前期計画(平成27年度～令和2年度)

～職員みんなで子育て応援プログラム～

南 砺 市 長
南 砺 市 議 会 議 長
南 砺 市 選 挙 管 理 委 員 会
南 砺 市 代 表 監 査 委 員
南 砺 市 農 業 委 員 会
南 砺 市 公 平 委 員 会
南 砺 市 教 育 委 員 会

平成27年4月

(一部改定 令和2年3月)



I 総論

1 目的

我が国では少子化の流れや家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、社会全体で次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が平成 17 年 4 月 1 日から施行されました。

この法律では、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の子どもたちの健やかな育成を支えるための計画「特定事業主行動計画」を策定するよう求めており、それを受けて本市においても、平成 17 年度から平成 22 年度を計画期間とした「南砺市特定事業主行動計画（前期）」を策定し、その計画の検証を経て、平成 22 年度から平成 26 年度を計画期間とした後期計画を策定し、南砺市（市長部局、議会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、公平委員会及び教育委員会）の職員を対象に子育てしやすい職場づくりに取り組んできました。

しかしながら、現在は全国的に少子化の流れが変わり、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ず、次世代育成支援対策を更に充実していく必要があります。

このため、平成 26 年 4 月 1 日に、「次世代育成支援対策推進法」が改正され、当初時限立法であった法の有効期限を 10 年間延長し、仕事と子育ての両立支援の取組を促進することになりました。これを受けて本市においても、これまでの職員の子育て支援対策に係る取り組みを見直し、新たに平成 27 年度から平成 31 年度までを計画期間とした「第 2 次南砺市特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。

地方自治体や公務員を取り巻く環境の変化は著しく、また地方分権の推進に伴う権限委譲や市民ニーズの複雑多様化など、職員の業務量はますます増大しています。そのような中、この計画を推進していくことは容易なことではありませんが、改めて各々の職場において創意工夫し、思いやりの心をもってお互いに助け合いながら、この計画を職場全体で実行していくことが重要です。

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 年度までの時限立法でしたが、平成 26 年 4 月に法の有効期限を 10 年間延長するものとした「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が制定されました。

これに伴い、南砺市では平成 27 年度からの 10 年を「第 2 次南砺市特定事業主行動計画」に位置付け、平成 31 年度までを前期 5 カ年の計画期間とし、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

(今回、女性活躍推進の行動計画と一体的な計画を整備し、取組みを進めるため、計画期間を 1 年延長します。)

3 計画の推進体制

本計画を効率的に策定し推進するため、人事管理等が一元化されている等の実情を踏まえ総務部総務課を中心とした構成で「南砺市特定事業主行動計画策定・実施委員会」が設置されています。

同委員会では、本計画の策定にあたり、変更や同計画の円滑な実施、達成状況の点検等に引き続き努めてまいります。また、計画を適正かつ効率的に推進するために、職員を対象とした子育て支援対策研修及び情報提供等を積極的に実施していきます。

Ⅱ 具体的な内容

本計画を策定するにあたり、平成 27 年 2 月に当市職員を対象としたアンケート調査（抽出調査）を実施しました。本計画に掲げる内容は、このアンケート調査の結果やこれまでの計画の実施状況、職員のニーズを踏まえて、行動計画策定・実施委員会において検討を行い、その後の対策の実施や計画の見直し等を図るものとしします。

本計画を実施するためには、職員の意識改革を促し、引いては職場環境改善につなげることが重要課題です。そのために本計画を達成するための各項目を設定し、これらの項目毎に実施予定時期を明示するとともに、達成状況が客観的に確認できるよう、数値目標（努力目標）を併せて記載します。

(1) 諸制度の周知

本計画の策定後の公表と併せて、母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、電子掲示板に掲載する等、引き続き制度周知を徹底する。

目標達成年度	平成27年度
--------	--------

(2) 子育てしやすい職場環境を醸成する

妊娠中の職員に対しては、該当職員の健康に充分配慮しなくてはならない。該当職員が産前産後休暇の際は、通常業務が円滑に遂行できる体制を整え、安心して育児休業を取得しやすい環境を作る。

- ① 所属長は、妊娠中や乳幼児、未満児を抱える職員の業務内容を把握し、必要に応じ所属内の業務分担の見直しを行う。
- ② 所属長は、妊娠中の職員に対しては無理な超過勤務を命ずることなく健康に配慮する。

目標達成年度	平成27年度
--------	--------

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩である。また、職場全体の意識改革や男性職員が休暇を取得しやすい職場の雰囲気作りの醸成に努める。

- ① 妻が出産した男性職員の出産休暇・育児支援休暇（特別休暇等）の取得を促進する。（目標取得割合100%）
- ② 所属長は、所属職員に対して休暇取得の奨励に努める。

目標達成年度	平成28年度
--------	--------

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

育児休業中は職場から離れることになり、閉鎖的な孤独感から不安になりがちである。管理職をはじめとして職場の同僚は、休業中の職員に対して業務の近況等について連絡することを心掛ける。

また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるまで時間がかかる上、子どもの急な発病等にも対応しなければならない。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期であることから、業務分担等については部局内でよく検討し、職場全体でサポートする。

- ① 育児休業中の職員で希望者を対象とした研修等を実施し、安心して職場復帰できる環境を整備する。
- ② 各所属においては、育児休業中の職員が希望する場合に、配布物等を定期的を送付する。

目標達成年度	平成27年度
--------	--------

(5) 超過勤務の縮減

職場における日常的な超過勤務は、子育てをする職員の負担となる。そのため、子育てをする職員が仕事と子育てとを両立しやすい環境を整える必要がある。

- ① 早期退庁促進のため毎週金曜日の『ノー残業デー』を引き続き実施し、庁議や電子掲示板等を通して意識啓発等を徹底する。また、所属長は超過勤務縮減に向けた取組みを所属職員に周知する。
- ② 所属長は、率先して早期退庁するとともに定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める。
- ③ 時間外勤務の多い職員に対しては、指導・助言等を行い該当職員の健康管理に留意する。また、業務内容に配慮しながら代休制度を活用する。

目標達成年度	平成27年度
--------	--------

(6) 年次休暇の取得推進

子育てをする職員が、子どもとふれあう機会を増やすために、保育園・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場環境を整える。

- ① 職員は、年間年次休暇取得目標日数を各自設定し、確実に実行するよう努める。(目標取得日数10日)
- ② 所属長は、次のような時期に職員が特別休暇、年次休暇を取得できるよう奨励する。
 - ・入学式、卒業式、授業参観、学習発表会、運動会等の学校行事やPTA活動等
 - ・子どもの予防接種、健康診査
 - ・年末年始前後、ゴールデンウィーク期間中及び前後
 - ・子どもの春休み、夏休み期間
 - ・小学校未就学児の看護(看護休暇)

目標達成年度	平成31年度
--------	--------

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域等で行う子ども・子育てに関する活動(スポーツや文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等)へ積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。また、管理職研修や電子掲示板等を通じて喚起する。

目標達成年度	平成27年度
--------	--------

(8) 男性職員の育児参加休暇取得の促進

子どもが生まれた女性職員のほとんどが育児休業を取得しているが、男性職員の育児休業、部分休業の取得実績は未だにない。そのため性別役割分担意識の是正等、男性職員の意識改革が強く求められる。このようなことから男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、男性も育児休業、部分休業を取得できることについての周知を行い、管理職は男性職員に育児休業、部分休業の取得を促す。特に母親の産後8週間は父親が積極的に育児休暇を取得することができる職場の環境づくりに努める。

- ① 妻が出産した男性職員の育児休業取得を促進する。(目標取得割合5%)

目標達成年度	平成31年度
--------	--------

Ⅲ おわりに

子どもは、社会全体の大切な宝であり、子育ては未来を支える人材を育てる重要な営みです。

南砺市職員一人ひとりが、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる職場環境づくりを今まで以上に意識し、家庭や職場、地域社会が一体となって明るい社会の実現につながるよう協力できることを期待します。また、男性職員の育児参加が南砺市においては極めて遅れており、この実態を放置することなく職場と子育て支援を行う団体等とも相互に連携を図り、職場の労働環境や生活環境の整備、改善をさらに推進していきます。