



# 川 西 市

## 次世代育成支援特定事業主行動計画

～仕事と家庭の両立のために～



**平成22年4月**

**川 西 市**

## 川西市特定事業主

川西市長  
川西市教育委員会  
川西市水道事業管理者  
川西市病院事業管理者  
川西市消防長  
川西市議会議長  
川西市選挙管理委員会  
川西市代表監査委員  
川西市農業委員会

## 目 的

少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下の恐れや、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすといった社会面での影響もあるなど、様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすと考えられます。

そこで国は、国、地方公共団体、企業等が一体となって次世代育成支援に取り組むための第一歩として、平成27年3月31日までの時限立法である「次世代育成支援対策推進法」を平成15年7月に公布しました。同法では、国や地方公共団体は、事業主として次世代育成支援を推進していくための「特定事業主行動計画」を策定することが義務づけられました。

また、国において、平成19年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、働き方や生き方の見直しに向けて取り組んでいく方向性が示され、「子育てする家庭を社会全体で支える」環境づくりが求められています。

本市では、職場全体で、次世代育成を支援し、仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していく環境づくりと、職員一人ひとりが、従来の働き方を見直し、男女の別なく仕事と子育てを含む家庭・地域生活との両立（以下、「仕事と家庭との両立」とします。）を図っていくことを目指して、本行動計画を策定し公表することとします。

## 計 画 期 間

この計画の期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とします。

※平成17年4月1日からの10年間において、5年を1期として、平成17年4月1日から平成22年3月31日までを前期、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを後期とします。従って、今回の計画を後期と位置付け、今後必要があれば見直しを行うこととします。

## 実 施 内 容

### 1. 啓発

仕事と家庭との両立を図るために、職員一人ひとりが考え、行動するための第一歩として、各種制度の正しい理解が不可欠となるため、次のような啓発を行っていき

ます。

### 1) 情報提供・パンフレットの作成

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた休暇、育児休業、超過勤務の制限などの各種制度の内容や手続方法などを理解しやすいようにまとめたパンフレットを作成し、職員全員に周知します。（平成22年度に改訂）

### 2) 研修の実施

○階層別研修：新規採用職員に対しては、初任者研修において全員にパンフレットを配布するとともに、人権問題や、セクシュアル・ハラスメントのカリキュラムにおいて、ジェンダー問題に対する理解を深め、仕事と家庭との両立を図ることの大切さを引き続き意識付けていきます。その他の階層別研修においても、適宜啓発を進めていきます。

○男女共同参画職員研修会：固定的な性別役割分担を見直し、男女が共に仕事と家庭を両立できるよう、職員のジェンダー問題への認識を深めるため引き続き研修を実施していきます。

### 3) 管理職への周知

管理職へ、啓発用パンフレットに掲載されている事柄、年次休暇の取得、超過勤務縮減の各職場における取り組みを要請し、職場の意識改革を図っていきます。

### 4) 子育て・キャリアアドバイザー

これから子育てをしようとする職員や、家庭との両立を図りながら仕事でのキャリアを形成しようとする職員に対し、子育て等の自身の経験に基づいて相談に応じ支援をしていく、「子育て・キャリアアドバイザー」の募集を検討します。

### 5) 相談窓口

制度等の問い合わせには、各任命権者の担当課及び職員課でお受けします。

以上のような取り組みを通じて、性別役割分担意識の是正を図るとともに、仕事と家庭生活を両立させていくためにも、妊娠中の職員や子育て期にある職員が諸制度を利用しやすい環境づくりを目指します。

## 2. 出産・育児に関する休暇・休業の取得促進

制度の周知を図るとともに、取得を促進していきます。

#### 1) 父親・母親になることが分かったら

父親・母親になることが分かった場合は、できるだけ速やかに所属長に申し出て、母性保護に係る休暇、育児休業、その他の休暇などの活用の予定を伝え、職場全体で出産・育児を支える環境づくりに努めます。

#### 2) 母体及び胎児の保護・健康管理

妊娠中の通勤緩和や妊娠中又は出産後の健康診査・保健指導時の休暇など、母体と胎児の保護・健康管理の観点から設けられている制度を周知します。

#### 3) 子どもの出生時における連続休暇

男性職員について、配偶者が出産するときの出産補助休暇（2日）、出産前6週間出産後8週間の間に、出産した子又は小学校就学前の子の育児に参加するための育児参加休暇（5日間）が取得できることを積極的に周知します。

#### 4) 育児休業・部分休業・育児時間

○子どもが産まれることとなった職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

○男性職員の育児休業取得率が極めて低い状況であることから、男性職員についても育児休業が取得できることを改めて周知するとともに、配偶者が専業主婦であっても、母体保護のための休養期間である産後8週間については、育児休業が取得できることを周知し、特にこの期間における育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

○職場復帰後に行う朝夕の子どもの世話、保育所等への送迎など、子どもを養育するため、並びに、子どもを養育する職員の継続的な勤務を促進するため、勤務時間の一部を勤務しない育児時間または部分休業が取得しやすい環境づくりに努めます。

#### 5) 看護休暇

看護休暇取得にあたっては、医師の診断書、理由書等の提出が必要となっていますが、小学校就学前の子どもを看護する場合に限り、従来の看護休暇10日のうち5日は願い出のみで簡易に手続きができることを周知します。

#### 6) 職場に対する支援

○所属職員が産前産後休暇を取得し、所属長から代替の臨時職員の要望があった際、企画財政部政策推進室行財政改革課と協議のうえ必要と判断された場合は、従来どおり臨時職員を配置します。

○所属職員が育児休業を取得し、所属長から代替の臨時職員の要望があった際は、従

来どおり臨時職員を配置します。また、部分休業についても、企画財政部政策推進室行財政改革課と協議のうえ必要と判断された場合は、臨時職員を配置します。

### 3. 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、職員の活力の維持、健康管理上から全ての職員にとって必要な取り組みです。次のような取り組みを通じて、超過勤務の縮減に努め、勤務時間管理の徹底を図ります。

#### 1) ノー残業デーの徹底

現在、毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）として設定していますが、引き続き実施するとともに、庁内一斉消灯の庁内放送に併せ超過勤務縮減の呼びかけを行います。

#### 2) 超過勤務縮減月間の創設

原則として毎年8月を超過勤務縮減月間として設定し、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

#### 3) 妊娠中の職員への超過勤務の制限

妊娠中の職員に対する超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

#### 4) 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

小学校就学前の子どものいる職員に対する深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。

#### 5) 各職場による取り組み

超過勤務を縮減するために、各職場においても引き続き次のような取り組みを進めます。

- 管理職が超過勤務縮減のために注意を払い、特にノー残業デーは職員の手本となるよう自ら定時退庁に努めます。
- 仕事の年間スケジュール又は業務処理計画をたて、効率的な事務遂行を図ります。
- 超過勤務が必要な場合は、特定の職員に偏らないよう職場全体で取り組みます。

### 4. 年次休暇取得の促進

年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図り、職場内で調整をとりながら、計画的な取得を促進します。

### 1) 年次休暇の時間単位の付与

年次休暇については、半日又は1日単位に加えて、時間単位でも取得できることになっているため、様々な事情に応じた年次休暇が取得しやすい環境づくりを推進します。

### 2) 各職場による取り組み

年次休暇の計画的な取得を促進するために、各職場においても引き続き次のような取り組みを行います。

○定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を進めます。

○職場内での事務分担をローテーションします。

### 3) 子育てや家庭生活のための休暇の取得促進

例えば次のような時に年次休暇を積極的に取得することにより、仕事と家庭の両立を図ります。

○入学式、卒業式、授業参観日、発表会などの学校行事やPT(C)A活動

○家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日

○子どもの予防接種実施日や乳幼児健診日

※PTCA活動：PTAを核とした地域住民の参画と協働による、地域ぐるみでの教育支援活動（Parent-Teacher-Community Association の略）

## 5. 職場による支援

職員が安心して出産、休暇・休業の取得、職場復帰、子育てができるように、職場として引き続き支援を行っていきます。

### 1) 流動的な職員配置の検討

職員が産前産後休暇・育児休業を取得し、所属課等内だけでは職務の遂行が困難な場合は、各部内での流動的な職員配置を検討します。

### 2) 育児休業等取得中の職員への支援

次のような取り組みを通じて、育児休業等からの円滑な職場復帰を図ります。

○広報紙（市外在住の職員が対象）及び職務に関することや市全体に関する通知等を必要に応じ郵送・メールします。

- 職場復帰直前には所属長が職員と面談する機会を設け、休業中の担当業務の概略や復職後における懸案事項等の大きな流れを説明し、職場復帰に対する不安の軽減を図ります。
- 職員が職場復帰した後は、事務分担の見直し等、復帰直後から負担超過とならないように配慮します。
- 職場復帰後の職員は、相当期間職場から離れていたために職務に慣れるのに時間を要するうえに、子どもの急な発熱等の突発的な事態にも対応しなければならないなど、仕事と家庭との両立を図る上で最も大変な時期であるとの認識を職場全体でもち、サポートしていくよう、特に管理職が強いリーダーシップを発揮するように努めます。

## 6. その他の取り組み

### 1) 来庁者に対して

子どもを連れてきた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応の徹底を図ります。

### 2) 地域活動等への参加

次のような地域活動等を通じ、子どもの健やかな成長を援助したり、地域での子どもの安全確保を図るため、職員が積極的に参加できるような環境づくりに努めます。

○子どもの参加する地域でのスポーツ活動や文化活動

○地域での自主防犯活動や少年非行防止活動

