

川越市特定事業主行動計画

次世代育成支援のプログラムⅡ
～仕事と子育ての両立支援～



平成22年3月

川越市

目 次

1	はじめに	1
2	プログラムの対象及び期間	3
3	プログラムの実施に当たって	3
4	実施状況の把握及び公表	4
5	目標の設定	5
6	具体的な取組	6
	(1) 子育てに対する理解と共感を深めるために	7
	(2) 子育てしやすい職場環境の整備のために	8
	(3) 仕事と生活の調和を推進するために	12
	(4) 子ども・子育てに関する支援を広げるために	15
7	おわりに	16

次世代育成支援のプログラムⅡ ～仕事と子育ての両立支援～

1 はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、平成15年7月に、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律において、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主の立場として、職員の仕事と子育ての両立を支援するための行動計画を策定することとされています。

本市においても、この法律に基づき、平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とする特定事業主行動計画として「次世代育成支援のプログラムー仕事と育児の両立を目指してー」を策定したところです。

これまでの5年間において、職員に対し研修等を通じてこの行動計画を周知し、子育て中の職員に対する理解の促進と職場環境の整備に努めてきましたが、平成22年2月に実施したこの行動計画に関する職員アンケート調査により、行動計画そのものが職員に浸透していないことが明らかとなりました。また、昨今の業務量の増大等により、目標として掲げた各種休暇の取得率等についても、達成困難な状況となっています。

このような状況を踏まえ、これまでの計画内容について必要な見直しを行い、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とする新たな行動計画として「次世代育成支援のプログラムⅡ～仕事と子育ての両立支援～」を策定しました。

新たな行動計画においては、職員の仕事と子育ての両立支援を一層推進するため、行動計画の職員への浸透を図るとともに、引き続き、職員の意識改革、職場環境の整備について取り組んでいきます。また、次世代

育成支援に当たっては、職員の仕事と生活の調和を推進していくことが有効であると考え、この視点に立った取組を行っていきます。

この計画の実施を通じて、職員の皆さん一人ひとりが次世代育成支援に対する理解を深め、お互いに協力し合うことで、仕事と子育てを両立できるような職場環境を作っていきましょう。

平成22年3月

川 越 市 長
川 越 市 議 会 議 長
川越市選挙管理委員会
川越市代表監査委員
川 越 市 教 育 委 員 会
川 越 市 農 業 委 員 会
川越市上下水道事業管理者

2 プログラムの対象及び期間

(1) 対象

次の者を除く常勤の職員を対象とします。

- ① 川越市立学校に勤務する県費負担教職員
- ② 川越市立川越高等学校の校長及び教員

(2) 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年間の時限立法となっています。このプログラムでは、その後半期間に当たる平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とします。

3 プログラムの実施に当たって

(1) 実施体制

このプログラムの実施に当たっては、特定事業主行動計画の策定に当たって設置した「川越市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定推進委員会」が中心となり、各機関の人事担当と連携を図りながら取組を進めていくこととなります。

また、プログラムに定められたそれぞれの取組を計画的かつ着実に実施していくためには、各機関の人事担当と職場の長及び職場の職員が連携していく必要があることから、引き続き、職場ごとに「次世代育成支援のプログラム推進員」を置き、それぞれの職場における次世代育成支援に対する理解と協力体制の推進を図ることとします。

(2) 職員一人ひとりが役割を果たすために

プログラムを着実に実施していくためには、「誰が」「いつ」「何をすべきか」を明確にしておく必要があります。そこで、それぞれの取組において、その取組の主体となるべき職員を次のように区分し、果たすべき役割について示すこととします。

なお、職員によっては複数の区分に当てはまる場合がありますが、その場合には、当てはまるすべての役割を果たしてください。

〔主体となる職員の区分〕

プログラム担当課	各機関の人事担当及びこのプログラムにおける取組内容を所管する課等をいいます。
職場の長	「次世代育成支援のプログラム推進員」を設置する職場の長をいいます。
プログラム推進員	「次世代育成支援のプログラム推進員」をいいます。
子育て中の職員	育児休業中の職員、育児を行っている職員、妊娠中の職員及び配偶者が出産を控えている職員をいいます。
周囲の職員	子育て中の職員と同じ職場で働く職員をいいます。
すべての職員	このプログラムの対象となっているすべての職員をいいます。

4 実施状況の把握及び公表

このプログラムの実施状況については、「川越市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定推進委員会」において年度ごとに把握し、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映していきます。また、前年度における取組状況や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ます。

5 目標の設定

職員の仕事と子育ての両立支援のための取組を着実に実施していくため、次のような目標を設定します。

なお、これらの目標は、平成26年度の達成目標です。

★目標① 男性職員の育児参加を促進します。

- 出産補助休暇の取得率：95%以上
- 男性の育児参加休暇の取得率：70%以上

男性職員の育児参加を支援するための休暇として、「出産補助休暇」と「男性の育児参加休暇」があります。「出産補助休暇」の取得率については、特定事業主行動計画を策定した平成17年度以降90%前後で推移していますが、「男性の育児参加休暇」の取得率については、50%台にとどまっています。

このプログラムの実施を通じて男性職員のさらなる育児参加を促し、それぞれの休暇の取得率アップを目指します。

★目標② 育児休業の取得を促進します。

- 男性職員の育児休業の取得率：10%以上
- 女性職員の育児休業の取得率：100%

男性職員の育児休業の取得率は、平成17年度に特定事業主行動計画を策定した時からほとんど変化のないまま、極めて低い水準で推移しています。このプログラムの実施を通じて、男性職員が積極的に育児に参加できるよう意識改革、環境整備に努めます。

また、女性職員の育児休業の取得についても引き続き支援していきます。

★目標③ 職員の仕事と生活の調和を推進します。

- 年次有給休暇の取得日数：15日以上（1人当たり平均）
- 時間外勤務時間数：平成20年度実績比80%以下

職員の仕事と生活の調和を推進するため、このプログラムの実施を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得を促進するとともに時間外勤務の縮減に努めます。



6 具体的な取組

このプログラムでは、次の4つの視点に沿って職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んでいきます。

- (1) 子育てに対する理解と共感を深めるために
- (2) 子育てしやすい職場環境の整備のために
- (3) 仕事と生活の調和を推進するために
- (4) 子ども・子育てに関する支援を広げるために

なお、実施年度の欄に「**継続**」とあるものは、平成17年度から平成21年度までのプログラムにおいても同様の取組を行っていたことを示しています。また、「**見直し**」、「**新規**」とあるものは、このプログラムの策定に当たり必要な見直し等を行ったことを示しています。

(1) 子育てに対する理解と共感を深めるために

推進項目 1	子育てに関する休暇制度等について情報提供します。
--------	--------------------------

取組内容	母性保護、育児休業、休暇等の各種制度の周知
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課	平成17年度に作成した「休暇等ハンドブック」について必要な見直しを行い、改めて職員全員に配布します。
すべての職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 配布された「休暇等ハンドブック」をよく読んで、休暇等の制度について理解を深めます。 ・ 職場に子育て中の職員がいる場合には、各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

推進項目 2	子育てに対する職員の意識向上に努めます。
--------	----------------------

取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ◎プログラムに関する研修の実施 ◎子育て等に関する啓発資料の作成、配布
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本研修等において、このプログラムに関する説明を行い、仕事と子育ての両立支援に対する職員の理解を図るとともに、「男は仕事、女は家庭」といった性別による役割分担意識や、「仕事優先」といった意識の是正に努めます。 ・ 必要に応じて意識啓発のための資料等を配布します。
すべての職員	研修や配布資料を通じて、制度の理解、職場環境の改善及び意識改革に努めます。

(2) 子育てしやすい職場環境の整備のために

推進項目 3	妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ◎妊娠中の女性職員の業務分担の見直し ◎休暇を取得しやすいような職場環境の整備
実施年度	平成22年度から 継続
職場の長	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要な業務分担の見直しを行います。 ・妊娠中の女性職員が、通勤緩和、妊娠障害、健康診査等母性保護のための休暇を取得できるよう、配慮します。
プログラム推進員 周囲の職員	妊娠中の女性職員が、必要な休暇を取得できるよう、お互いに協力して応援体制や職場の雰囲気づくりに努めます。
子育て中の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・母親となることが分かったら、速やかに職場の長をはじめとする周囲の職員に報告し、協力を得やすい環境を整えます。 ・妊娠中の女性職員は、通勤緩和、妊娠障害、健康診査等母性保護のための各種休暇制度を確認し、必要な休暇を取得します。



推進項目 4	父親となる職員が家族と過ごす時間を大切にします。
--------	--------------------------

取組内容	<p>◎男性の育児参加に関する休暇制度の周知</p> <p>◎休暇を取得しやすいような職場の雰囲気醸成</p>
実施年度	平成22年度から 見直し
プログラム担当課	<ul style="list-style-type: none"> ・「休暇等ハンドブック」を配布し、休暇制度等の周知を図ります。 ・父親となる職員に対し、必要に応じて個別に制度説明等を行います。
職場の長	父親となる職員が、育児参加に関する休暇を積極的に取得できるよう、業務分担の見直しや応援体制を作ります。
プログラム推進員	父親となる職員に休暇制度等についての情報提供を行います。
周囲の職員	父親となる職員が必要な休暇を取得しやすいよう、お互いに協力して応援体制や職場の雰囲気づくりに努めます。
子育て中の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・父親となることが分かったら、速やかに職場の長をはじめとする周囲の職員に報告し、計画的な業務遂行に努めるなど協力を得やすい環境を整えます。 ・各種休暇制度を確認し、出産前後の配偶者をサポートするため積極的に休暇を取得します。

推進項目 5	育児休業等を取得しやすい職場環境を整備します。
--------	-------------------------

取組内容①	育児休業等の制度周知
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課	<ul style="list-style-type: none"> ・「休暇等ハンドブック」を配布し、育児休業、部分休業等、各種制度の周知を図ります。 ・父親、母親となる職員に対し、必要に応じて個別に制度説明等を行います。
職場の長	職員が育児休業等を取得することになった場合には、業務に支障が出ないように必要な業務分担の見直しを行い、職員が安心して育児休業等を取得できるような環境を整えます。
プログラム推進員	父親、母親となる職員に育児休業等についての情報提供を行います。
周囲の職員	父親、母親となる職員が育児休業等を取得しやすいよう応援体制を作ります。
取組内容②	育児休業等の取得に関する体験談、取組事例の紹介
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課	育児休業等を取得した職員の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組事例をまとめ、育児休業等を取得するに当たっての不安解消等のための情報提供を行います。

推進項目 6	男性職員が育児休業等を取得しやすいような職場環境を整備します。
--------	---------------------------------

取組内容	男性職員の育児休業等の取得支援
実施年度	平成22年度から 見直し
プログラム担当課	「休暇等ハンドブック」の配布や育児休業等を取得した職員の体験談をまとめ、男性職員が子育てに積極的に参加できるように、必要な情報を提供します。
職場の長	育児休業等の取得を検討している男性職員がいる場合には、業務分担の見直しや周囲の職員に協力を呼びかけるなど積極的に支援します。
プログラム推進員 周囲の職員	男性職員が育児休業等を積極的に取得できるように応援体制を作ります。

推進項目 7	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。
--------	----------------------------

取組内容①	育児休業中の職員への情報提供
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課 プログラム推進員 周囲の職員	育児休業中の職員に対して、必要に応じて職場の情報等を提供します。
取組内容②	復職した職員に対する職場研修等の実施
実施年度	平成22年度から 新規
職場の長 プログラム推進員 周囲の職員	復職直後の職員の仕事に対する不安感を解消するため、業務内容の再確認など職場において必要な研修等を行います。

取組内容③	復職した職員に対する配慮
実施年度	平成22年度から 継続
職場の長 プログラム推進員 周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・復職後の職員が仕事と子育てを両立できるよう、必要な業務分担の見直しを行います。 ・子どもの急な発熱等の際の休暇の取得について配慮します。

(3) 仕事と生活の調和を推進するために

推進項目8	時間外勤務を縮減し、職員の負担の軽減に努めます。
-------	--------------------------

取組内容①	ノー残業デーの実施
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課	定時退庁を促進するため、引き続き「ノー残業デー」を実施します。
職場の長	<ul style="list-style-type: none"> ・「ノー残業デー」を徹底できるよう職員に定時退庁を促します。 ・やむを得ず時間外勤務を命じる場合には、業務内容を十分精査し、必要最小限の命令とします。
すべての職員	<ul style="list-style-type: none"> ・「ノー残業デー」には、周りの職員と声をかけ合って定時退庁に努めます。 ・日ごろから時間外勤務の縮減に対する意識を持ちます。

取組内容②	◎業務の効率化 ◎勤務時間管理の徹底
実施年度	平成22年度から 継続・新規
プログラム担当課	職員の時間外勤務の状況を的確に把握し、職場の長と連携して勤務時間管理の徹底を図ります。
職場の長	<ul style="list-style-type: none"> ・業務を効率的に遂行できるよう、業務内容の見直し、業務分担の平準化を図ります。 ・職員の時間外勤務の状況を的確に把握し、職員の健康管理に配慮するとともに、必要に応じて指導を行います。
すべての職員	<ul style="list-style-type: none"> ・日ごろから業務遂行の見直しを心がけ、効率化のための工夫に努めます。 ・「分担できる仕事は皆で」という意識をもって協力体制を作ります。



推進項目 9	年次有給休暇等の取得を促進します。
取組内容	◎計画的な休暇取得の促進 ◎連続休暇の取得の促進
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課	職員の年間の休暇取得状況を把握し、計画的な休暇の取得及び連続休暇の取得を呼びかけます。
職場の長 プログラム推進員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員が休暇の計画を立てやすいよう、年間又は月間の業務計画を職員に周知します。 ・ おおむね3月ごとに休暇計画表を作成し、職員が休暇を取得しやすい環境を作ります。 ・ 週休日や祝日等と年次有給休暇を組み合わせ、連続した休暇を取得するよう、職員に働きかけます。 ・ 職場に子育て中の職員がいる場合には、子どもの学校行事等に参加する際の休暇取得について配慮します。
すべての職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日ごろから職場内の相互応援体制を作り、お互いに休暇を取得しやすい環境を作ります。 ・ 年次有給休暇の取得に当たっては、週休日や祝日、年末年始の休み等と組み合わせ、積極的に連続休暇を取得します。 ・ 家族の記念日や子どもの学校行事等の際には、積極的に休暇を取得し、家族との時間を大切にします。

推進項目 10	子の看護休暇の取得を促進します。
取組内容	子どもの看護に対して理解ある職場環境の整備
実施年度	平成22年度から 継続
職場の長	子どもの突発的な病気の際に、職員が子の看護休暇や年次有給休暇を取得しやすいよう配慮します。
周囲の職員	子育て中の職員が、子どもの突発的な病気の際に安心して休暇を取得できるよう協力します。
子育て中の職員	日ごろから周囲の職員とコミュニケーションを図り、休暇を取得しやすい環境を整えます。

(4) 子ども・子育てに関する支援を広げるために

推進項目 11	子ども・子育てに関する支援の輪を広げます。
取組内容①	子育てバリアフリーの推進
実施年度	平成22年度から 継続
プログラム担当課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の状況を踏まえ、引き続き授乳室の設置やトイレの改修等に努めます。 ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、一層の接遇の向上を図ります。
職場の長	子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるような職場の雰囲気づくりを心がけ、必要に応じて職員への指導等を行います。
すべての職員	日ごろから親切、丁寧な対応を実践します。

取組内容②	子ども・子育てに関する地域活動への参加支援
実施年度	平成22年度から 継続
職場の長	職員が子ども・子育てに関する地域活動に参加しやすいよう、職場の雰囲気づくりを心がけます。
すべての職員	地域社会の一員として、子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加します。

7 おわりに

このプログラムの実施を通じて、職員の皆さんが次世代育成の重要性を認識し、仕事と子育ての両立支援に対する様々な取組に積極的に参加し、次代を担う子どもたちの健やかな成長に貢献することを期待します。

また、仕事と生活の調和を推進することにより、皆さんの過ごす時間が今よりもさらに価値のある、充実したものとなることを願っています。

