

仕事と子育ての両立を目指して

次世代育成支援対策推進法に基づく

～ 柏市特定事業主行動計画 ～

平成17年4月

柏 市

策定に当たって

急速な少子化の進行は、人口の減少と高齢化を招き、労働力人口の減少や経済成長率の低下、年金、医療、福祉等の社会保障に係る現役世代の負担の増加などの経済面への影響に加え、子ども同士、あるいは世代間の交流の機会が減少することにより、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、社会全体に深刻で重大な影響を与えようとしています。

このような状況を背景として、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。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するために、国の省庁、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ことを目的に作られたものです。また、国の省庁や地方公共団体等については、行政機関の立場に加えて、一つの事業主として、職員の子どもの健やかな育成を目的とした計画（特定事業主行動計画）の策定が求められています。

この「仕事と子育ての両立を目指して（柏市特定事業主行動計画）」は、子どもを産み、育てることに喜びを実感できる社会への転換を目指し、本市職員の「仕事と子育ての両立」を支援する環境整備を二一ズに即して計画的かつ着実に推進するため、策定したものです。

職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身にかかわることとして、お互いの立場を尊重し、協力し支え合うことにより、この計画が実効あるものとなるよう御理解、御助力をお願いいたします。

平成17年4月1日

市長、収入役、水道事業管理者、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会、消防長

仕事と子育ての両立を目指して ～ 柏市特定事業主行動計画 ～

第1章 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法に基づき，本市職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう，職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため，本行動計画を策定し，公表することとする。

2 計画期間

同法が適用される平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間とし，平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の前期計画として策定する。計画は適宜，見直し・評価を行い，後期の行動計画に反映させることとする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため，行動計画推進委員会を設置する。
- (2) 管理職を始め全職員に対して，次世代育成支援対策に関する研修，情報提供等を実施する。
- (3) 啓発資料の作成・配布，研修等の実施等により，行動計画の内容を周知徹底する。
- (4) 本計画の実施状況については，実施後概ね3年目に，行動計画推進委員会において検証する。その結果や職員のニーズを踏まえた上で，その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- (5) 各所属長及び職員は，本計画の内容を理解し，その実施に努める。

第2章 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

【取組内容】

情報提供

人事担当課は、ハンドブックの作成やインターネットメール等を利用して、妊娠・出産に関する特別休暇や時間外勤務の制限、出産費用の給付等の経済的支援のための制度等について情報を提供する。

また、育児休業取得者の所属部署における連絡担当者を決め、常に情報提供等を行い、円滑な復職を支援する。

育児休業等の説明会の実施

育児休業等の説明会については、情報交換や不安解消につながることから、個別ではなく（本人の意思を尊重）複数の対象者を集めて実施する。その際、可能であれば夫婦そろっての参加を促す。

時間外勤務命令の制限、業務分担の見直し

所属長は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、時間外勤務命令を制限したり、業務分担の見直しを行う。併せて、そのことについて周知を図るため、人事担当課から通知をする。

健康相談

育児休業中の職員の不安を取り除くため、職員の健康管理担当（保健師）による健康相談を随時受けられるようにする。

(2) 配偶者の妊娠中及び子育て期における父親の休暇取得の促進

【取組内容】

父親の特別休暇について周知徹底

人事担当課は，子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）について周知を図る。

連続休暇取得の配慮

所属長は，所属職員が，子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）及び年休等を必要に応じて連続して5日以上取得できるよう配慮する。

出産補助休暇の取得要件緩和

出産補助休暇については，1時間単位でも取得を可能とする。

「男性職員の育児参加休暇」の新設

妻の産前産後の期間中において，男性職員の積極的な育児参加を促進させるため，「男性職員の育児参加休暇」を新設する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

【取組内容】

既存制度の周知

人事担当課は，職員報，庁内LAN等を通じて既存制度等の周知を図る。

育児休業等の取得しやすい職場環境の醸成

所属長は，男性職員を含め育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成に努め，育児休業等の取得の申出があった場合には，業務分担の見直しを行う。併せて，そのことについて周知を図るため，人事担当課から通知をする。

子供看護休暇の取得要件緩和

子供看護休暇については，1時間単位でも取得を可能とする。

介護休暇の請求要件緩和

介護休暇の請求については，これまで1週間前までの請求が必要であったが，公務の運営上，特に支障が予想されない場合においては，前日までの請求でも可能とする。

子育て支援に関する研修の実施

人事担当課は，管理職を含め職層別研修の中で，子育て支援（子育てと仕事の両立）に関する研修を行う。

育児休業に伴う代替職員の配置

人事担当課は，職員が安心して育児休業を選択でき，かつ育児休業を取得しようとする職員が担当している業務に支障がでないよう，臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の配置を行う。

(4) 庁内託児施設の設置

【取組内容】

庁内託児施設の必要性については，引き続き調査を行い，検討する。

(5) 時間外・休日勤務の縮減

【取組内容】

所属長は勤務状況を把握

所属長は，所属職員の時間外・休日勤務の状況を把握し，特定の職員に負担がかかることがないように努める。

事務の合理化

所属長は，業務量の見直しや事務処理体制の見直し等による事務の合理化を図るとともに，職員は，効率的な事務遂行を図る。

ノー残業デイの実施徹底

ノー残業デイの実施日は，人事担当課が職員の速やかな退庁を呼びかけ，実施の徹底を図る。

時間外勤務が多い職員の把握，指導

人事担当課は，時間外勤務が多い職員を把握し，当該部署の所属長に対し指導を行う。

産業医との面談

人事担当課は，時間外勤務が多い職員には産業医との面談機会を設定し，健康管理に配慮する。

(6) 休暇の取得の促進

【取組内容】

年次有給休暇の取得の促進

ア 所属長は，業務計画を策定・周知することにより，職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

イ 所属長は，事務処理において相互応援ができる体制を整備するなど，職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

ウ 所属長は，職員の年次有給休暇の取得状況を把握し，年次有給休暇の取得率向上を図る。

エ 人事担当課は，年次有給休暇取得状況の確認を行い，取得率が低い部署の所属長に対し指導を行う。

オ 所属長及び職員は，当該職員の子どもの学校行事やPTA活動日等における年次休暇が取得しやすい環境づくりに努める。

カ 所属長及び職員は，自分自身や家族の誕生日，結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇が取得しやすい環境づくりに努める。

連続休暇等の取得の促進

ア 所属長は，ゴールデン・ウィークや旧盆該当期間における会議の開催を自粛し，職員が連続休暇を取得しやすい環境の整備に努める。

イ 所属長及び職員は，週休日，国民の祝日又は夏季休暇と合わせて連続した年次休暇が取得しやす

い環境づくりに努める。

(7) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

【取組内容】

人事担当課は、セクシャルハラスメント防止や仕事と子育ての両立を阻害するような固定的な性別役割分担意識等の是正のための研修を実施する。

(8) 人事異動における配慮

【取組内容】

人事担当課は、人事異動を行う場合、当該職員の自己申告及び申し出を考慮した上で、可能な範囲で子育てや家庭の状況に応じた配慮を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

【取組内容】

子育てバリアフリーの実現という観点から、乳幼児を同伴した来庁者が安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置を今後、庁舎の改修等の際に必要な応じて行う。