

貝塚市特定事業主行動計画Ⅱ

働き、育て、よろこびを実感できる
職場環境をめざして



平成28年3月

貝塚市

I 計画の基本的な考え方

1 計画の背景と目的

平成 15 年 7 月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、貝塚市においては、『働き、育て、よろこびを実感できる環境づくり』を掲げ、平成 18 年 8 月に「貝塚市特定事業主行動計画」を策定しました。

この間、育児休業に伴う育児短時間勤務制度の導入など、子育てを支援する制度の拡充などを行い、計画を推進してきましたが、平成 26 年 4 月に「次世代育成支援対策推進法」が改正され、平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、平成 28 年 4 月より施行されることに伴い、これまでの「貝塚市特定事業主行動計画」を見直し、新たな「貝塚市特定事業主行動計画Ⅱ」を策定し、現に子育てに奮闘する職員だけでなく、性別・世代を問わず、職場全体で、次世代育成支援への取組みを推進していく必要があります。

この計画を推進していくことで、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」を図り、すべての職員にとって働きやすい勤務環境を実現することを目指します。

2 計画の期間

「次世代育成支援対策推進法」は当初、平成 26 年度までの時限立法でありましたが、平成 27 年 4 月よりさらに 10 年間延長されていることから、その有効期間中を計画期間とし、その前半に相当する平成 33 年 3 月までを当面の計画の対象として、引き続き次世代育成支援等に取り組みます。また、計画は必要に応じて見直すこととします。

3 計画の対象職員

この計画は、市が雇用主として、以下の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、そのニーズに即した次世代育成支援対策等を推進することを目的としています。

- (1) 市長が任命する職員
- (2) 市議会議長が任命する職員
- (3) 選挙管理委員会が任命する職員
- (4) 代表監査委員が任命する職員

- (5) 公平委員会が任命する職員
- (6) 消防長が任命する職員
- (7) 農業委員会が任命する職員
- (8) 水道事業管理者が任命する職員
- (9) 病院事業管理者が任命する職員
- (10) 教育委員会が任命する職員

ただし、上記(10)のうち市立幼稚園の教職員、及び大阪府教育委員会が任命する市立小学校または中学校に勤務する教育職員については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画」によることとします。

4 基本理念

貝塚市特定事業主行動計画では、公務職場において、子育ての意義についての理解を深めるとともに、子育て期にある職員が安心して育児休業等子育てに関する諸制度を活用しながら、仕事と子育てを両立し、その喜びが実感されるように、職員の意識改革や職場における環境整備を図ろうとしてきたところであります。

子育て支援については、これまでも、育児短時間休業制度などの充実を図り、男女ともに、職員一人ひとりの子育てに対する意識を高めるとともに、職場全体としても子育てへの理解を深め、子育てをしながら女性も等しくキャリアを積み、男性も子育てに参加し喜びを実感できる職場の環境づくりを進めてきたところであります。

しかしながら、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定に見られるように、さらに一歩進んで、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されることが求められてきており、貝塚市においても女性職員の一層の活躍を目標として掲げ、計画的に取り組みます。

【基本理念】

働き、育て、よろこびを実感できる

環 境 づ く り

Ⅱ 具体的な取り組み内容

1 子育て支援に向けた職場環境の整備

① 出産、子育てにかかる諸制度の周知の徹底

職員が出産、子育てしやすい環境を実現していくためには、次世代育成支援のための制度の趣旨、内容を十分に理解する必要があります。そのため、現に出産、子育てを行う職員は、もとより、周囲の職員も含め、諸制度の情報提供や意識啓発に努めます。

○ 本人に対する情報の提供など

これから、出産、子育てを行おうとする職員は、職場環境を含む生活環境が大きく変化することが予測されます。仕事と家庭の両立が求められる中、十分な情報の提供と、周囲の職員の理解と配慮が得られるように環境整備に努めます。

○ 職場、職員への意識啓発など

次世代育成支援対策法では、これから出産、子育てを行おうとする職員だけでなく、職場環境を含む社会全体として取り組むべき課題として認識しており、出産、子育てに対する意義への理解が十分に得らよう、意志啓発に努めます。

② 子育てがしやすい職場環境の整備

職場復帰に臨む職員は、仕事と家庭の両立に不安を感じています。具体的には、職場、同僚に気兼ねしたり、子育てに係る諸制度の利用をためらうなどが考えられます。また、職場の理解不足により過度の負担を強いられる恐れもあり、安心して子育てを行える環境の整備は重要な課題であり、環境整備に努めます。

○ 母性保護や、子育てのための諸制度の活用ができる職場環境

妊娠した職員は、その母性保護のため、様々な休暇制度等が適用されます。出産、子育てに臨む職員は、母性保護に関する休暇制度の活用を計画的に行えるよう、また、妊娠し出産を迎える職員には十分な配慮が行えるよう、できるだけ速やかに所属長に相談するように啓発します。

所属長は、母性保護の観点から適用することができる様々な休暇制度につ

いて、十分に理解し、妊娠した職員への相談に活かします。また、周囲の職員も含め、妊娠中の職員の健康と安全確保に努めます。

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰を果たすためには、育児休業中の職員に対して、定期的に職場の状況や諸制度についての情報提供を行い、復帰後に利用できる子育てに関する諸制度についての周知や、職場での配慮できる事項などについて、十分に相談し、職員が安心して休暇制度等の活用ができるように努めます。

○ 男性職員の休暇制度の活用

配偶者が出産する際に取得できる休暇（出産補助休暇）についての周知徹底を図り、取得の奨励と、取得しやすい職場環境の整備に努めます。また、育児休業、部分休業についても、周知を図り、特に男性職員の取得促進を図ります。

男女にかかわらず、育児に関する休暇等の取得については、安心して気兼ねなく取得できるような職場環境の整備に努めます。

③ 時間外勤務の縮減などの促進

子育てを行う職員は、職場と家庭の両立する必要があるなど負担が大きいことから、職員の健康管理はもちろん、業務の能率の向上などの観点で、時間外勤務の縮減や通常業務の合理化や簡素化に取り組みます。

○ 超過勤務の制限など

子育てを行う職員が、家庭での子育ての状況などに応じて、深夜等の時間外勤務の制限を受けることができます。

また、所属長は普段から計画的、効率的な業務の推進と職場職員の健康管理に配慮し、ノー残業デーの周知と徹底を図り、組織として、全体の効率が向上するように努めます。職員においても、ノー残業デーなど設定を通じて、業務遂行計画の策定を行い、業務の効率化を図ることに努めるものとします。

子育てを行っている職員が、子育てをしやすい環境を整備する上で、子供の夏休み、ゴールデンウィーク、お盆などに、市が開催するイベントの勤務について配慮するよう努めます。

○ 休暇取得の促進など

子どもが、急な発熱などにより、通院や療養に親等の看護が必要な場合があることから、子の看護休暇が設けられているなど、子育てを行う上で、職員が直面する育児上の課題に対し、日頃から周囲の職員や所属長と十分なコ

コミュニケーションを図り、これら休暇制度を取得する際には、職場全体で対応できるような環境整備に努めます。

また、このような子どもの突然の病気などだけでなく、子育てにおいては、学校行事への参加など、重要な行事もたくさんあります。こうした行事に参加しやすくするため、年次有給休暇の取得などについては、職員の家庭生活に十分に配慮し、連続的な取得などを促すなど、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを心がけます。職員は、年次有給休暇を可能な範囲で効率的に取得できるよう、日頃から、業務計画の策定などにより、業務の効率化に取り組まなければなりません。また、所属長は、職員の業務量を把握し、業務の分担の適正化など、職員が休暇取得しやすい環境整備に努めます。

2 女性の活躍推進に向けた職場環境の整備

① 子育てを行う女性職員の活躍推進

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことに見られるように、女性の活躍を促すためには、女性職員が育児等に支障なく、その能力を發揮できる職場環境を整備することが重要です。

小学校就学前の子どもを持つ女性職員が保育所等への送迎などの子育てに支障がないように、職場全体で環境を整備します。

また、同様に男性職員についても家事や育児への積極的な参加が可能になるよう、職員のワークライフバランスを考慮し、管理職員をはじめとする職員の意識啓発に取り組みます。

具体的には、男性の出産補助休暇などの育児関連休暇の取得率の向上を積極的に進め、平成32年度までには80%を目指します。

② 女性管理職への登用

国が掲げる成長戦略の一つとして、社会の指導的立場にある女性の割合を引き上げることが求められてきています。女性職員のキャリアアップ、昇格昇任意欲の向上が図られれば、女性職員への更なる意欲の喚起を図ることができます。女性職員の能力啓発の機会については積極的に提供します。こうした女性職員の意欲、能力の向上は、多様化する市民ニーズに的確に対応するためにも、女性の視点を政策等に反映することは必要なことであり、その能力を十分に發揮できるよう、幹部職員への積極的な登用など、適正な職員の配置に努めます。具体的には、女性管理職の登用割合を平成32年度までに30%に引き上げることを目指します。

また、女性職員に積極的な活躍を促すためにも、採用についても、女性が活躍したいと思える環境づくり等に取り組み、女性の採用促進に努めます。具体的には、女性職員の割合を平成32年度までに50%に引き上げます。

③ 年次有給休暇の取得などの推進

「1 子育て支援に向けた職場環境の整備」でも述べたとおり、時間外勤務の制限や休暇取得の促進などは子育てを行う職員にとって、必要不可欠な取組みであることは間違いありません。しかしながら、こうした取組みには職員の業務に対して、日頃からの業務改善を一層推し進めるなど、業務の効率化は必要不可欠であります。所属長を中心として、積極的に取り組みます。

具体的には、月50時間以上時間外勤務する職員の割合を平成32年度までに2.0%未満に引き下げること、年次有給休暇の平均取得率を平成32

年度までに35%に引き上げることを目指します。

④ その他

子育ては、職場、家庭のみならず、地域社会全体として取り組むべきであります。地域活動への積極的な参加の奨励促進などにより、職場環境の改善に留まらず、地域社会全体への積極的な働きかけを促していくことが必要であると考えています。

また、この特定事業主行動計画の趣旨は、職員のみならず、嘱託員等についても同様に取り組むべきものであり、所属長へ、その休暇制度等の周知を図るなど、子育てできる職場環境の整備に努めます。

Ⅲ 計画実現に向けて

次世代育成支援法などの趣旨を踏まえ、次世代を担う子どもを安心して生み育てることができる社会の実現のためには、職場だけでなく、家庭や地域社会など、社会全体での取り組みが必要です。

今、私たちに求められていることは、こうした社会実現のために具体的に行動して行くことであり、貝塚市職員がこの特定事業主行動計画の趣旨を十分に理解し、率先して実現していくことが、すべての職員にとって、働きやすい職場づくりに必要不可欠であると考えます。職員は積極的にこの特定事業主行動計画に取り組みます。