

第3期 福井市特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う、育児と仕事の両立～

平成27年4月1日

福 井 市

I 総論

1 趣旨

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備のために、国、地方公共団体、民間企業などを事業主として位置付け、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、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。

福井市でも、平成17年3月に「福井市特定事業主行動計画」、平成22年4月に「第2期福井市特定事業主行動計画」を策定し、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げた支援に取り組んできました。しかしながら、男性職員の育児休業取得をはじめ、利用促進に向けて更なる取組みが必要な状況にあります。社会的にも、依然として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は言えず、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されました。

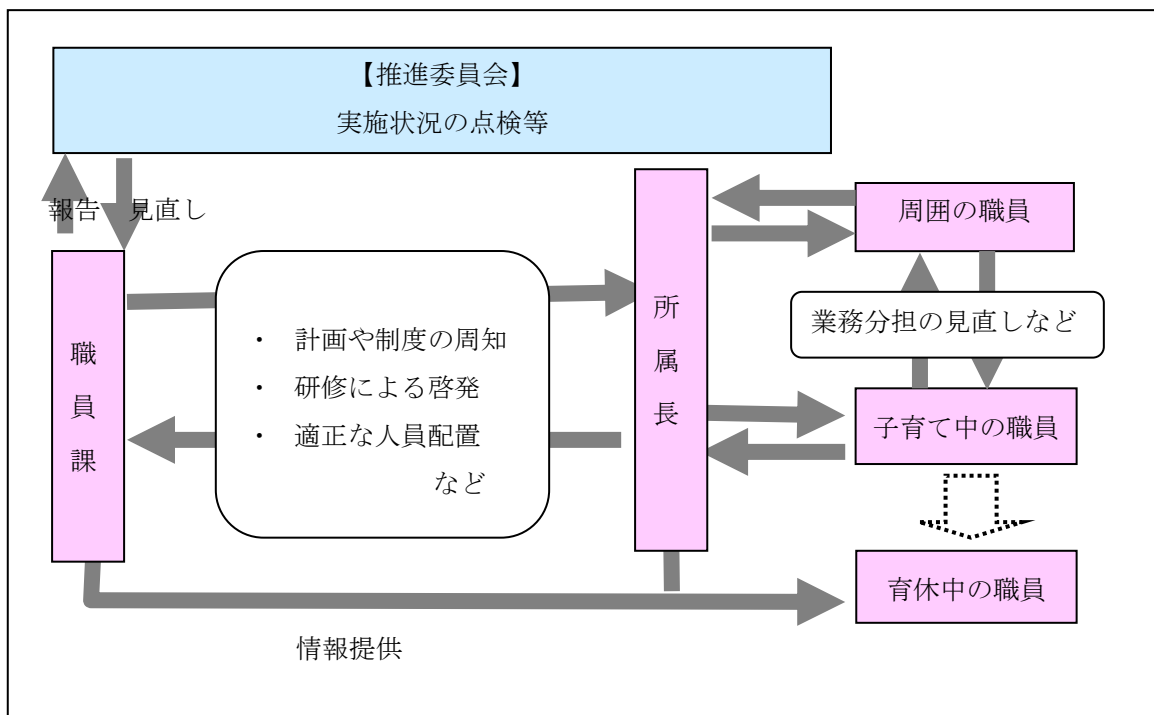
こうした状況を踏まえ、福井市でも職員の仕事と子育ての両立をより一層推進するために期間を延長し、「第3期福井市特定事業主行動計画」として策定するものです。

2 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間

3 計画の推進体制

平成17年に「福井市特定事業主行動計画推進委員会」を設置しており、引き続き同会議において実施状況等の点検・見直しを行い、毎年1回、取組状況や実績を公表します。



Ⅱ 具体的な取組み

(1) 職員の勤務環境の整備

① 子育て支援制度等の一層の周知徹底

- ・ 子育て支援ハンドブックの改定を行い、職員インフォメーションに掲載して全職員への周知を図ります。
- ・ 初等科研修等において、子育て支援制度の内容や取得要件等を周知し、制度の取得促進や周囲の職員による協力体制づくりを呼びかけます。

② 妊娠中の女性職員への配慮

- ・ 対象職員に対し、母性保護および母性健康管理の観点から設けられている休暇制度の利用促進や、出産費用の給付等の経済的支援措置の適切な利用を呼びかけます。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した職場環境の整備を進めます。

③ 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

- ・ 男性職員のより積極的な育児参加を促進するため、リーフレットの配布とパパの子育て計画シート利用の徹底を図ります。
- ・ 対象となる男性職員の把握に努め、制度を利用しやすい職場環境整備を行うよう呼びかけます。

子の出生に伴う父親の養育休暇及び妻の出産に伴う休暇の取得目標値・・・100%

④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・ 特に男性職員が育児休業、育児短時間勤務、部分休業を取得しやすいように、制度の概要や経済的支援制度を周知し、職場全体の意識改革を図ります。

対象男性職員の育児休業（育児短時間勤務、部分休業）取得目標値・・・10%

- ・ 育児休業中の職員に対し、担当業務に関する最新情報や連絡事項など、職員の希望に応じた各種情報を提供し、職場を離れる事に対する不安を解消します。

⑤ 育児休業から職場復帰する職員への支援

- ・ 育児休業からの円滑な職場復帰のため、本人の希望に基づきOJT研修を行うなど、職場全体でサポートします。

- ・ 部分休業や早出遅出勤務制度など、仕事と子育ての両立支援のための制度の活用促進を図ります。
- ・ 職員が制度を利用することになった場合には、業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して制度を利用できるよう、職場の雰囲気の醸成を図ります。

⑥ 超過勤務の縮減

長時間労働は、職員の生活時間を減少させ、疲労やストレスにより健康を脅かすことにもつながります。職員が多様で柔軟な働き方を選択し、ゆとりある生活時間を確保できるよう、以下の取組を通して、引き続き超過勤務の縮減を図ります。

○ 人員配置の見直し

- ・ 職員の超過勤務状況を把握し、人事・職員配置ヒアリングを実施し、各所属の必要人員を把握し、適切な人員配置を行います。
- ・ 第4次定員適正化計画の策定に基づき、限られた職員数の中で、業務量に応じたメリハリのある適正な人員配置を行います。

○ 事務の簡素合理化の促進

- ・ 研修等により、業務の削減・合理化に対する意識を高めます。

○ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ・ 職員が限度時間を超える超過勤務を行うことがないように、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図ります。それでも、限度時間を超える超過勤務が必要な場合は、対応策を協議します。
- ・ 超過勤務命令は事前入力を徹底し、所属長が業務内容を確認のうえ、必要最小限の範囲内で行うようにします。
- ・ 超過勤務の特に多い所属、職員を把握して、所属長にヒアリングによる注意喚起を行います。
- ・ 小学校の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。

○ 健康面における配慮

- ・ 超過勤務の多い職員に対して産業医の面接を行い、健康状態を把握します。また結果は所属長に通知します。

○ ノー残業デーの周知及び実施の徹底

- ・ 毎週水曜日及び毎月第3日曜日の翌日をノー残業デーとします。
- ・ 毎週水曜日は所属長が自ら消灯を行うライトダウン作戦を実施します。
- ・ 毎月19日を「育児の日」とし、子育て環境にある職員の定時退庁を促します。
- ・ 朝の放送でノー残業デーをお知らせして、定時退庁を促します。

- 所属毎のノー残業デーの継続実施
 - ・ 所属において、水曜日及び毎月第3日曜日の翌日のノー残業デーとは別に、最低月1回はノー残業デーを設定します。
 - ・ 退庁時の消灯は、所属長が自ら行います。

- 時差勤務制度の周知及び取得促進
 - ・ 職員インフォメーションへの掲載や研修等の機会を通じ全職員への周知及び取得の促進を図ります。

- 勤務形態の検討
 - ・ 業務の効率化や職員の健康保持・増進など、多様な人材が最大限能力を発揮できる職場環境の実現に向けて、「朝型勤務制度」の導入を検討していきます。

⑦ 年次休暇の取得の促進

職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい環境をつくり、安心して年次休暇を取得できるよう、以下の取組を行っていきます。

- 相互応援できる体制づくり
 - ・ 業務には、必ず副担当職員を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができる体制を作ります。

- 年次休暇の取得促進
 - ・ 子どもの予防接種、学校行事、家族の記念日等のためや夏季休暇とあわせた年次休暇の取得を促進します。
 - ・ ゴールデンウィーク期間、週休日・祝日に連続する日における休暇など、連続した年次休暇の取得を促進します。

年次休暇取得目標日数・・・12日

⑧ 仕事に対する心構えと取り組み方

職員のワーク・ライフ・バランスをより一層推進することを目的に、内閣府が実施する『カエル！ジャパンキャンペーン』—仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のための国民運動」に参加していますが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、引き続き以下の取組を行っていきます。

- ・ 『3つの心構え』と『10の実践』のポスターを掲示し、効率的な仕事の進め方ができるよう、日ごろから働き方の見直しを行います。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた仕事の進め方が実践できているかどうかを確認するため、「10の実践チェックリスト」で定期的に見直しを行います。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリーの促進

- ・ 施設の新築や改築する場合は、授乳やおむつ替えのスペースを設置するなど、子どもを連れた来庁者の利便性を高めます。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 職員が、地域活動等に積極的に参加するように働きかけます。
- ・ 子どもを交通事故から守るため、職員に対し公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、注意喚起を行います。
- ・ 職員に対して、交通安全講習会を実施し、安全運転の意識を高めます。

③ 子どもとふれあう機会の充実

- ・ 職員共済会に、家族全員が参加できる行事の計画策定を促進します。
- ・ 子どもが父母の働く様子を職場で見学する「お父さんお母さんのしごと参観」を実施します。