
次世代育成支援対策・女性活躍推進

南城市特定事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立するためのプラン



平成28年3月

南 城 市

1 はじめに

わが国では急速な少子化が進行していることから、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を目的とし、国・地方公共団体・企業等が一体となって総合的な取組を進めるため次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。南城市においても事業主として次世代育成支援対策の牽引役を果たし、職員一人ひとりが公務と家庭の両立を図ることができるような環境を整え、各職場において子育て中の職員もそうではない職員も、いきいきと働き続ける職場環境をつくるため、平成18年9月から「南城市特定事業主行動計画」を策定しました。

平成26年4月次世代育成推進法の一部改正により、平成27年度からさらに10年間を取組期間とすること等が決められました。子育てしやすい職場づくりは、今後も継続して取組んでいくことが重要であることから、南城市特定事業主行動計画を再度策定し、職員のニーズに合わせて、仕事と子育ての両立をさらに推進していくこととします。

また、平成27年8月には女性活躍推進法が制定されたことにより、女性が働きやすく能力が十分に発揮される職場環境づくりを進めていくことになりました。女性の活躍にはライフ・ワーク・バランスや子育てが大きく関わることから、次世代育成推進法による特定事業主行動計画と一体的に推進していくことが効果的と考え、平成28年3月に計画を策定しました。

2 策定主体

南城市、南城市議会、南城市教育委員会、南城市選挙管理委員会、南城市監査委員、
南城市農業委員会

3 策定期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

I 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

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められています。また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を図ります。

イ 出産費用の給付等、経済的支援措置について周知徹底を図ります。

ウ 父親となる職員の積極的な育児参加（出産前後の休暇取得など）への支援（子育て中の職員の事務分担の見直しや業務への応援体制）をします。

エ 上司となる職員は、各種制度を十分理解し、職員個々の状況に応じた配慮を行うため、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握します。

数値目標 育児休業諸制度の認識度：100%

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親である男性職員が、母親と共に育児を担い、子育てのはじまりから子育てに参加することを大切にするため、特別休暇や年次有給休暇を積極的に推進します。特に、父親である男性職員にのみ認められている特別休暇は、積極的に取得するように働きかけます。

ア 出産に伴う入退院への付き添い等として妻の分娩休暇を取得します。

イ 妻の出産前後の時期に、小学校就学前の子供を養育するため、育児参加休暇を取得します。

数値目標 妻の出産休暇3日及び育児参加休暇5日の取得率：80%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

女性職員の育児休業取得に際しては、安心して育児に専念することができるよう取り組んでいきます。女性職員の取得は進んでいる一方、父親である男性職員においては依然として取得が進まない状況にあります。

ア 育児休業制度の周知や業務分担の見直し等を行い、職員の性別に関係なく育児休業を取得しやすい雰囲気づくりを行い、取得を促進します。

イ 育児休業手当金等の経済的支援制度について情報提供を行います。

ウ 所属長に対して、妊娠や子育て中の職員の業務分担の配慮等について、周知徹底を図り、職場全体で休暇等を取得しやすい環境づくりを行います。

エ 育児休業職員の代替職員を配置するなど、育児休業を取得しやすい環境の整備を図ります。

数値目標 育児休業取得率：女性職員 100%
妻の出産があった男性職員 1人以上

(4) 超過勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向けた取り組みについては、家庭における子どもとのふれあいを大切にするという観点から、より一層の取組が必要となっており、子育て中の職員に限らず全職員が時間外勤務の縮減の意義を理解しながら取組を進めていく必要があります。

ア 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

イ 小学校就学前までの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

ウ 超過勤務縮減のため、事務の見直しを行い効率的な事務遂行を推進します。

エ 超過勤務縮減のため、課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して超過勤務に関する意識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

子育て中の職員をはじめとする職員の休暇取得をサポートするなど、年休等を取得しやすい環境づくりに努めるものとします。

ア 年次休暇を取得しやすい環境を整え、計画的な取得促進を図り、人事担当課においては、安全衛生上、職員の休暇取得の現状把握を行い、取得率の低い部署については、改善するよう促進します。

イ 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

ウ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、安心して取得できる雰囲気醸成を図ります。

数値目標 職員一人あたりの年次有給休暇取得率：平均 15日

(6) 人事異動についての配慮

人事異動にあたっては、子育て中の職員については、可能な範囲でその状況等に応じた配置を行います。

II その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 来庁者への配慮

乳幼児を連れた来庁者が安心して利用できる設備の整備に努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

職員の子どもの対象とした「子ども職場見学」や「子ども職場体験受け入れ」を積極的に受け入れ、職員と子どものふれあう機会の充実を図ります。

III 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

年代別における女性職員の割合は50代が低くなっており、その影響から管理職に就く女性職員が限定されています。しかし、各女性職員の割合が逡増していることから、今後、人材プール※1が蓄積されて管理職の登用につながっていくものと思われます。女性が活躍しやすい環境をつくることで、優秀な職員がその力を発揮できるようにしていかなければなりません。

さらに女性の活躍は、男性の家庭での協力があって後押しされます。男性が育児や家事にこれまで以上に関わることで、多面的な女性の活躍が期待されます。また、男性が家事・育児・介護等を経験することは、多様な価値観の醸成につながり視野が広がっていきます。まずは、職場において男性職員が育児に関わることに理解を示すことで、休みやすい環境を作っていかなければなりません。そして、子育てに関わる休暇制度等の周知を行い、知らなかったから取得しなかったとにならないように、男性職員に対しても情報を提供していく必要があります。

平成28年1月に実施した職員アンケートの結果をみると、「状況に応じて働く時間を選べる柔軟な制度」や「職場の意識改革」を望む回答がありました。また、「女性職員が意識を変えなければならぬ」という意見もあります。もちろん女性の意識も大事ですが、周りの理解とサポートにより働きやすい環境づくりが必要であることを認識しなければなりません。

以上を踏まえて、次のとおり数値目標を定めます。

(1) 平成32年度までに妻の出産休暇3日及び育児参加休暇5日の取得率を80%以上にします。
(次世代育成推進対策と同様)

(2) 平成32年度までに男性職員の育児休業の取得を1人以上にする。
(次世代育成推進対策と同様)

※1 人材プール：将来指導的地位へ成長していく人材を量的に増やす取組を行うこと。