

特定事業主行動計画（後期計画）

すこやか子育て支援プラン

～ 職員みんなで支える育児 ～



令和2年4月

藤 沢 市

～ はじめに ～

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、我が国の急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図り、次世代育成支援対策を迅速、かつ、重点的に推進するため、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限法として制定されたもので、この10年の中で、仕事と子育てを両立することができる環境の整備が一定程度進みましたが、その後、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

本市においても、育児短時間勤務制度の開始、育児のための部分休業の拡大、男性職員の育児休業等の取得促進など、これまでも次世代育成支援に向けた取り組みを積極的に行ってきました。

また、平成29年度からは「働き方改革」の取り組みにより、ワーク・ライフ・バランスを推進し、子育てを行っている職員をはじめ、全ての職員の働きやすさと士気を高める環境づくりを行っております。

この法律の有効期限の延長に伴い、平成27年度から令和元年度までを前期期間として様々な取組を行ってまいりましたが、全庁的な年次休暇の取得、男性の子育て目的の休暇等の取得、時間外勤務の縮減については、改善が図られず、職員の意識改革を含めた取り組みは十分ではありません。

この行動計画を実施するには、次世代を担う子どもの父親や母親である職員が勤務している職場の皆さんの理解と協力が必要です。全ての職場で子育てがしやすい環境となるよう、お互いに助け合い、支え合い、全ての職員がやりがいを持って業務に当たることができるよう協力していきましょう。

令和2年4月1日

藤 沢 市 長
藤 沢 市 議 会 議 長
藤 沢 市 教 育 委 員 会
藤 沢 市 選 挙 管 理 委 員 会
藤 沢 市 代 表 監 査 委 員
藤 沢 市 公 平 委 員 会
藤 沢 市 消 防 局 長
藤 沢 市 農 業 委 員 会

I 行動計画の計画期間

本市では、平成17年度から平成21年度までを前期期間とし行動計画（前期計画）を策定し、平成20年度に見直しを行いました。

また、平成22年度から平成26年度までを後期期間として平成21年度に行動計画（後期計画）を策定しました。

その後、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の10年間の延長等を含む内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立しました。

これを受け、新たな特定事業主行動計画を策定するために、平成27年度から令和6年度までの10年間のうち、平成27年度から令和元年度までを前期期間とし、令和2年度から令和6年度までを後期期間としてそれぞれ行動計画を策定することとしました。

※「藤沢市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」との整合性を図るため、本計画期間を令和7年度までに改めることとなりました。

II 行動計画の推進体制

この行動計画を推進するため、総務主管者会議を「特定事業主行動計画策定委員会」として、年度ごとに行動計画の実施状況を把握し、推進に当たった課題検討や行動計画の見直し等を行います。

この行動計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであり、各任命権者はそれぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取り組みを設定する等、行動計画の効果的な推進に努めることとします。

また、子育ては親が第一義的な責任を有するものであり、親の考え方を尊重することが必要ですので、子育て中の職員の意向にできる限り配慮して支援していくことを基本的な取り組み姿勢とします。

なお、本市において、策定又は見直した行動計画及び実施状況の公表並びに周知については、次のとおり取り扱い、全庁的に取り組んでいくこととします。

（1）行動計画及び実施状況の公表

行動計画を策定又は見直したときは、これをホームページへ掲載し、広く市民に事業主としての取り組みを公表します。

また、毎年11月末日までに行動計画に基づく取り組みの実施状況（前年度の取り組み状況や目標に対する実績等）をホームページへ掲載します。

(2) 行動計画及び実施状況の周知

策定又は見直した行動計画に定めた取り組み事項について、庁内に周知し、全庁的に取り組みを推進することが重要です。

このため、策定又は見直した行動計画については、総務主管者会議・部内会議・課内会議で必ず周知することとし、あわせて、職員ポータル等により全職員が確認することができる状況を提供します。

また、行動計画に基づく取り組みの実施状況についても、行動計画の周知と同様の方法を取ります。

Ⅲ 行動計画による取り組み

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 次世代育成支援対策に関する研修・情報提供等の実施

啓発資料の作成や研修の実施等により、子育てに関する各種制度の内容を周知するとともに、所属長等及び職員の意識啓発を図ります。

① 啓発資料の配布

育児に関する各種制度を分かりやすくまとめたリーフレット「すこやか子育て支援プラン」を職員ポータル等により全職員に周知を図り、職場全体として子育てを支援することができるよう体制の確立に努めます。

② 職員研修における制度内容の周知

基本研修（階層別研修）等において、啓発資料を活用して子育てに関する各種制度の趣旨とその内容を周知するとともに、特に管理職職員が各種制度の趣旨を十分理解し、制度の積極的な利用を所属職員に働きかけることができるよう啓発を行います。

③ 職場研修等の実施

職場研修や課内会議を通じて、子育て中の職員が各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、仕事と家庭を両立することができるよう職場の環境づくりに努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員については、母性の保護と母性の健康管理の観点から、出産休暇の取得以外にも勤務時間や事務分担等に関する配慮を行う必要がありますが、特に健康状態には個人差があることに十分留意し、一人ひとりの状況に応じて適切に対応していくことが求められています。

妊娠及び子育て中の女性職員が、母性の保護と健康管理のための措置や人事上の配慮等を必要とする場合には、できる限り早期に所属長等に申し出てください。

◇所属長等は・・・

子育て支援の第一歩として、職員の健康状態や子育てに係わる環境を把握するとともに、今後の働き方についての意向等の確認に努めます。

女性職員から申出があった場合は、通勤緩和休暇や育児時間休暇等の取得促進、深夜勤務や時間外勤務の制限等の措置を講じるとともに、職場の状況を精査して事務分担の見直し等を行い、職場に周知を図ります。

◆所属職員は・・・

子育て中の職員の業務軽減に伴う事務分担の見直しや休暇の取得等に伴う業務の応援体制について、課内全体で協力しましょう。

① 健康診査等休暇及び通勤緩和休暇の取得

健康診査等休暇及び通勤緩和休暇は、母性の保護と母性の健康管理のために設けられている休暇です。職員の健康状態や意向等に配慮し、申出があった場合は全員で協力しましょう。

② 業務軽減等

妊娠中の職員が申し出た場合、所属長等は職場内の事務分担の見直しを行い、妊娠中の職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

③ 経済的な支援措置

神奈川県市町村職員共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置について、周知を図ります。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育て当初から男性職員が積極的に携わることが大切ですので、特に子ども

の出生時には、出産補助休暇、育児参加休暇及び年次休暇をあわせて取得する等積極的に取り組むことが必要です。

なお、子どもの出生時における出産補助休暇及び育児参加休暇の取得は、男性職員が積極的に子育てを行うための制度ですので、100%取得するよう努めるとともに、職場全体で協力し合いましょう。

◇所属長等は・・・

男性職員についても、積極的に子育てに携わることができるよう意向等を把握し、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めるとともに業務の応援体制に配慮します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

妊娠中の職員又は子育て中の職員については、深夜勤務又は時間外勤務の制限、育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業、出産や育児休業に伴う福利厚生、更に子育てに関する各種制度が設けられており、これらの内容が職員に十分周知され、適切に運用されることが安心して子育てをすることができる環境づくりの前提となります。

また、子育てに際しては、職員それぞれが家族としての責任を果たすことができるよう仕事と家庭を両立することができる環境づくりが大切であり、特に男性職員には仕事中心の生活から、仕事と家庭の調和が取れたライフスタイルへの転換が求められます。マタニティ・ハラスメント及びパタニティ・ハラスメントのない職場づくりに努めます。

◇所属長等は・・・

妊娠や子育て中の職員から出産予定日等の申出があった場合は、出産休暇等とあわせて育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業の取得を働きかけ、また、意向を確認します。

特に男性職員に対しては、積極的な取得を働きかけます。

◆所属職員は・・・

子育て中の職員が育児休業等を取得する場合に、事務分担の見直しが必要になることが考えられますので、職場で協力し合いましょう。

また、男性職員が育児休業等を取得する意義を理解し、取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

① 男性の育児休業等の取得促進

育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業を女性職員が取得することは、各職場において一般的になっていますが、男性職員の取得については極めて少ない状況にあります。男女共同参画社会において、社会全般における女性の活躍が期待されている中で、男性が積極的に育児に携わることは、女性の就業継続や能力の発揮のためにも大変重要です。また国家公務員については、令和2年度から子供が生まれたすべての男性職員が一か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組を進めることとしています。

このことを踏まえ、育児休業等を取得しやすい環境の整備に引き続き取り組むとともに、男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。職員の配偶者が育児休業を取得している場合や配偶者が専業主婦（夫）の場合であっても、育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業の請求ができること、また、配偶者の出産休暇期間内に育児休業を取得した男性職員については、再度、育児休業を取得することができること等について、更に周知を図ります。

② 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、周知を図ります。

③ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業を実際に取得した職員の体験談を基本研修で講義する等、今しかできない体験や育児休業等を取得することのメリットを伝えることによって、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、職場復帰に際しての障がいとなる可能性があります。職場復帰のための支援を適切に実施し、円滑に職場復帰することができる体制の整備に努めます。

◇所属長等は・・・

育児休業中の職員が職場復帰に対し不安を抱かないよう、職場や業務の状況について、必要に応じ情報の提供を行うようにします。

また、長期間職場を離れていた職員に対しては、職場でのOJT研修の実施や事務分担の考慮等、当該職員に対するフォローを行います。職場復帰後の子育てに伴う諸休暇についても取得しやすいよう、職場環境を整えます。

◇育児休業取得中の職員は・・・

子育ての合間を利用し、無理のない範囲内で「広報ふじさわ」や「ホームページ」等を確認し、市政や職場の情報収集に心掛けましょう。

また、職場状況や復帰後の職務等不安な点が生じた場合は、気軽に所属長等に問い合わせるようにしましょう。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業を取得する際には、所属長等は職員が安心して育児休業することができるよう職場内の事務分担の見直しを行います。

また、必要に応じて、育児休業代替の臨時的任用職員や任期付職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、年次休暇の取得促進と同様に、子育て中の職員だけでなく全職員が取り組む必要があります。

『総勤務時間縮減に向けての基本指針』に基づく取り組みを主体に、時間外勤務の縮減を促進します。

◇所属長等は・・・

所属職員の業務の繁閑を常に把握し、担当及び職員の相互協力体制を確立するとともに、事務分担に格差が生じないように調整を行う等業務の適正な進行管理を行うことにより、所属職員が勤務時間内に業務を終了することができるよう努めます。

時間外勤務を命令する際には、時間外勤務が必要となる状況の早期把握に努めるとともに、職員の健康状態や家庭の状況等に配慮するよう努めます。特に、週休日及び休日に勤務を行った職員に対しては、必ず振替を取得させるよう努めます。

また、業務の性格や実態にあわせ、時差出勤を積極的に活用するよう周知・徹底する等の対応を更に進めることとします。

◆全ての職員は・・・

業務は「勤務時間内に終了させること」、時間外勤務は「臨時又は緊急の時に行うもの」という意識を徹底し、前例踏襲等漫然と業務を行うのではなく、前向きに業務改善に取り組み、事務の効率化を進めましょう。

① 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日の他、月2日以上を各職場でノー残業デーとして設定します。ノー残業デーについては、定時退庁に努めます。

なお、ノー残業デーについては、時間外勤務を「命令しない日・時間外勤務をさせない日・時間外勤務をしない日」ということを徹底します。

② 事務の簡素効率化の推進

事務の簡素効率化について、業務量そのものの見直し、委託等による事務の効率化、年間を通じた業務量の平準化による更なる取り組みを推進します。

課内会議等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、その必要性や目的を検証し、効果的、かつ、効率的な執行に努め、計画的な事務の推進を図りましょう。

③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取り組みの重要性について、管理職職員をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を行います。

④ 勤務時間管理の徹底等

所属長等は職員の勤務状況を的確に把握し、目標管理の設定による勤務時間管理の徹底を図ります。目標管理による適正な時間外勤務等の執行管理により、計画的、かつ、自主的に時間外勤務等の縮減を推進します。

また管理職職員についても、時間外勤務時間の把握を行ってまいります。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる取り組みを行います。

◇所属長等は・・・

課内会議等を通じて、年次休暇の計画的な取得について啓発します。年

次休暇が計画的、かつ、自主的に取得されるよう、担当間や職員間に業務量のばらつきが出ないよう配慮するとともに、自らも業務等に支障のない範囲で積極的に年次休暇を取得する等、年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めることとします。

◆全ての職員は・・・

年次休暇の取得推進のため、年間の業務スケジュール等を踏まえ、自らの生活サイクルに応じた適切な時期に、計画的に連続休暇を取得するよう努めましょう。

① 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進は、子育て中の職員だけでなく、全職員が取り組む必要があります。特に子育て中の職員は、家族とのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも積極的に取得することが重要です。

『総勤務時間縮減に向けての基本指針』に基づく取り組みを主体に、年次休暇の取得を促進します。職員1人当たりの年次休暇の取得日数を、月1.5日以上、年間15日以上を目標に取り組みます。

また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に基づき、本市の全ての職員について、年5日の年次休暇の確実な取得に取り組んでいきます。

年次休暇取得日数の目標を達成するため、課又は担当ごとに「年次休暇取得計画表」の作成や「ノー残業デー」のように「年次休暇取得日」を設定する等、計画的な取得に努めましょう！！

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデン・ウィーク期間、夏季（7月及び8月）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

◎学校の行事（入学式、卒業式、参観日、運動会等）等における年次休暇の取得促進を図ります。

◎職員やその家族の記念日（誕生日や結婚記念日等）における年次休暇の取得促進を図ります。

- ◎国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ◎年1回、年次休暇を利用した1週間の連続休暇の取得促進を図ります。
- ◎月曜日や金曜日、週休日と休日に挟まれた日、ゴールデン・ウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

③ 子の看護休暇の取得の促進

子育てを親が共同して行う観点から、男性職員も子どもの看護に積極的にあたるため、子の看護休暇を取得しましょう。

また、子どもの看護を行う職員に対しては、この休暇を取得しやすいよう職場で支援しましょう。

(7) 人事異動についての配慮

子育て中の職員については、人事異動において特別な扱いをするものではありませんが、本人の意向とあわせて通勤時間や勤務形態等を考慮し、必要に応じて人事異動における配慮を行います。

(8) 妊娠・出産を望む職員への配慮

不妊治療などについて、職場で話せないまま仕事との両立に悩むことのないよう、職員が働きながら安心して妊娠・出産・子育てができる職場づくりを進めることが重要です。不妊治療等に関して、プライバシーの保護に配慮するとともに、セクシュアル・ハラスメントにも注意する必要があります。

また、不妊治療に関する相談窓口の案内や年次休暇等の休暇を取得しやすい職場づくりに努めます。

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

子どもを連れた市民等が安心して来庁及び施設利用することができるよう、関係課等との調整を図り、環境整備を進めましょう。

また、子どもを連れた市民等が気兼ねなく来庁することができるよう、職員は親切で丁寧な対応に努め、ソフト面でのバリアフリーを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

市の施策や事業を子どもたちに理解してもらうため、小・中学校等と連携しながら、子どもが参加する学習会等の講師を務める等、主体的に運営に参加しましょう。

また、住んでいる地域の一員として、自治会、町内会あるいは自主的な団体等が子どもを対象として行うレクリエーション活動、防犯活動、交通安全活動等に積極的に参加しましょう。

