

金沢市特定事業主行動計画

わが国の合計特殊出生率は、戦後の第1次ベビーブーム期以降急速に低下を続けており、平成15年には1.29になった。これは、現在の人口を保つための合計特殊出生率の2.08を大きく下回っており、わが国の人口は平成18年をピークに減少に向かうといわれている。本市においても平成15年の合計特殊出生率は、1.28と前年と横並びであるものの、全国平均を下回るとともに年々低下傾向にある。

急速な少子・高齢化の進展は経済の発展を停滞させ、活力のない社会を招くとともに、子どもの成長にさまざまな影響を与えることが懸念されている。

本市では、平成8年に「金沢エンゼルプラン」を、平成13年には「子育てビジョン金沢21」を策定し、子育て支援を積極的に展開してきたが、少子化の流れを変えるための取り組みを強化することを目的に、地方公共団体としての立場から「かなざわ子育て夢プラン2005」を、また、職員を雇用する事業主としての立場から「金沢市特定事業主行動計画」を策定することとした。

本計画は、本市の職員（県費負担教職員を含む。）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援していくための計画である。男性も、女性も、子どものいる職員も、いない職員も、一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、互いに協力して取り組むよう願うものである。

平成17年3月

金沢市長

金沢市議会議長

金沢市公営企業管理者

金沢市教育委員会

金沢市消防長

金沢市選挙管理委員会

金沢市代表監査委員

金沢市農業委員会

第1 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、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、本計画を策定する。

2 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とし、概ね3年ごとに見直すこととする。

3 推進体制

本計画の策定及び本計画に基づく措置の実施を実効あるものとするため、金沢市特定事業主行動計画策定・実施庁内連絡会を設置した。

連絡会において、各年度ごとに行動計画の実施状況を把握・点検し、必要に応じて、その後の対策の実施や行動計画の見直し等に反映させることとする。

第2 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 各種制度の周知

意 義

仕事と子育ての両立を図るためには、制度を利用する職員本人のみならず、上司（特に所属長）や同僚などすべての職員が制度をよく理解し、協力し合うことが大切である。

- 母性保護、育児休業制度、休暇、時間外勤務の制限、出産費用の給付等の経済的な支援措置などの各種制度の周知を図る。

- ・各種制度に関する手引を作成し、グループウェアに掲載するほか、必要に応じて冊子を配布する。
- 【平成17年度から実施】

- ・職員課、学校職員課、消防総務課及び企業総務課を仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口とし、担当者を配置する。

【平成17年度から実施】

- ・子育ての経験があり、他の職員の子育てを支援する意欲のある職員を「子育てアドバイザー」に委嘱し、積極的な活用を図る。【平成17年度から実施】
- ・「次世代育成支援対策」についての研修を実施し、各種制度の趣旨及び内容の周知と職員の意識啓発を図る。【平成17年度から実施】

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

意 義

妊娠中及び出産後の女性は、妊娠・出産・子育てなどに対して、喜びと同時に不安を感じやすく、また、体調も不安定になりやすいので、勤務環境について、特に配慮が必要である。

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている各種制度の周知を図るほか次の措置を実施する。

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。【継続実施】
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。【継続実施】
- ・受動喫煙対策を計画的に推進する。【継続実施】
- ・産後休暇期間中の職員に対し、上司・同僚からのメッセージの送付や業務に関連する情報提供を行う。【平成17年度から実施】

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

意 義

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するために、この時期における父親の休暇の取得を促進する。

○ 子どもが生まれて父親となる職員について、子どもの出生時における特別休暇制度について周知するとともに、この時期における年次有給休暇の取得を促進する。

・子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得を促進する。

【平成17年度から実施】

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

意 義

本市においては、女性職員に比べて男性職員の育児休業の取得は極めて低い水準にある。

父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識するため、積極的に育児に参加することが求められており、男性職員の育児休業の取得促進が急務とされている。

このため、男性、女性を問わず育児休業を取得しやすい職場環境を整備する必要がある。

○ 育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため次の措置を実施する。

ア 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

・男性職員の育児休業等の取得率を55%（育児参加のための特別休暇の取得率を含む）とする。【達成目標年度 平成21年度】

・「次世代育成支援対策」についての研修を実施し、各種制度の趣旨及び内容の周知と職員の意識啓発を図る。（再掲）【平成17年度から実施】

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、業務に関連する情報提供を行うとともに、職場復帰時に研修を行うこととする。

【平成17年度から実施】

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- ・職員から育児休業の請求があった場合に、人員配置等によって当該職員の業務を処理することが困難なときは、臨時的任用制度の活用により適切な代替要員の確保を図る。

【継続実施】

エ 育児休業の取得に伴う均等な機会の確保

- ・昇任審査において均等な機会が確保されるよう改善を実施する。

【平成17年度から実施】

(5) 託児施設の設置

意 義

病院を設置する本市においては、看護師等の子育て負担を軽減するために託児施設を設置する必要がある。

- ・市立病院で夜間の院内託児所を設置する。

【平成17年度から実施】

(6) 時間外勤務の縮減等

意 義

恒常的な長時間に及ぶ時間外勤務は、職員の心身の健康を害し、公務能率の低下を招くだけでなく、職員の家族とともに過ごす時間を減らすこととなる。

こうしたことから、時間外勤務の縮減は、仕事と子育ての両立を支援するために必要である。

- 時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

ア 全庁一斉定時退庁日（ノ一残業デー）の徹底

- ・ 庁内放送等による注意喚起等により毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の徹底を図る。 【平成17年度から実施】

イ 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組の重要性について、管理職を始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等の取組を行う。

- ・ 週休日の振替、休日の代休制度の利用促進を図る。 【継続実施】
- ・ 36協定非対象課所についても、協定対象課所の36協定の内容を参考に1箇月につき45時間、1年につき360時間を目安としてこれを超えて時間外勤務をさせないように努める。 【継続実施】

ウ 職員の健康面における配慮

- ・ 時間外勤務の多い職員に対する健康面の配慮を充実させる。

【平成17年度から実施】

エ 早出遅出勤務の導入

- ・ 育児又は介護を行う職員等に対する早出遅出勤務の導入を検討する。

【平成17年度以降検討】

オ テレワークの導入

- ・ テレワーク（情報通信技術を利用した、場所、時間にとらわれない働き方）について、国及び他の地方公共団体の動きを見ながら研究する。

【平成17年度以降研究】

(7) 休暇の取得の促進

意 義

子育て中の職員は、子どもの病気や行事などで休暇を取得する必要がある、男性も積極的に育児に参加することが求められている。

こうしたことから、休暇の取得促進は、仕事と子育ての両立を支援するために必要である。

- 休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の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、次に掲げる措置を実施する。

ア 年次有給休暇の取得の促進

・職員が各自の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、計画的な取得に努める。

【平成17年度から実施】

・育児や子どもの行事（入学式、卒業式、授業参観など）に参加するための年次有給休暇の取得を促進する。

【平成17年度から実施】

・計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、「年次有給休暇使用計画表」の作成を奨励する。

【継続実施】

・複数担当制（主・副担当制）の徹底や応援態勢の整備に努めるとともに職場の業務予定を職員に早期に周知し、年次有給休暇を取りやすい環境を整備する。

【継続実施】

イ 連続した年次有給休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（7月～9月）等における連続休暇、週休日に連続する日の休暇、一定期間繁忙な期間が連続する業務の終了後における連続休暇などの連続した年次有給休暇の取得の促進を図る。

・土曜日、日曜日と祝日とに挟まれた日における会議及び月曜日又は金曜日の定例会議の自粛に努める。

【継続実施】

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇等の取得の促進

子どもの看護を行うための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

- ・子どもの突発的な病気の際には、特別休暇や年次有給休暇を取得しやすいよう職場全体で支援する。 【継続実施】

(8) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

意 義

子育ては、男性も女性も、ともに担っていく必要がある。

固定的な性別役割分担意識等はその妨げとなるため、これを是正する取組が必要である。

○ 固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因の解消を図る。

・職場内における性別役割分担的な慣行について、必要な見直しが行なわれるよう啓発する。 【継続実施】

・男女共同参画型職場づくりの推進のために、研修を実施する。 【継続実施】

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

意 義

特定事業主として、職員の勤務環境に関する事項のほか次に掲げる事項についても取り組む必要がある。

(1) 子育てバリアフリー

・子どもを連れた市民が安心して庁舎等の施設を利用できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。 【継続実施】

・子どもを連れた市民が気兼ねなく庁舎等の施設を利用できるよう親切で丁寧な対応等のソフト面のバリアフリーの取組を推進する。 【継続実施】