

件 名	堺市職員仕事と子育て両立プラン～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～（案）の策定について																					
経過・現状 政策課題	<p>【経過】</p> <p>平成15年7月 次世代育成支援対策推進法の施行 ※職員が仕事と子育ての両立を図れるよう次世代育成支援対策を実施することが地方公共団体に求められる</p> <p>平成17年3月 堺市特定事業主行動計画の策定</p> <p>平成20年7月 第2期特定事業主行動計画の策定</p> <p>平成24年2月 仕事と子育て両立に対する意識等についてのアンケート調査実施</p> <p>平成24年6月 子ども・子育て支援法の成立</p> <p>平成25年8月 男性の育児休業についてのアンケート調査実施</p> <p>【現状・課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場に迷惑をかけるため、休暇・休業を取得しにくいと感じている職員が多い。 ・男性職員の育児休業取得率が4.9%（平成24年度実績）と、目標値10%と比べて少ない。 ・子育て期は、家庭の比重が高く、職員としてのキャリア形成が図りづらい。 ・休暇を取得しにくいと感じている職員が多いことや時間外勤務により、ワーク・ライフ・バランスが図られていない。 																					
対応方針 今後の取組 （案）	<p>【計画期間】 平成25年度～平成30年度</p> <p>【数値目標】</p> <table border="1" data-bbox="539 1115 1433 1429"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>平成30年度目標値</th> <th>平成24年度実績値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性職員の育児休業取得率</td> <td>10%</td> <td>4.9%</td> </tr> <tr> <td>女性職員の育児休業取得率</td> <td>100%</td> <td>98.1%</td> </tr> <tr> <td>男性職員の出産サポート休暇の取得率</td> <td>100%</td> <td>95.9%</td> </tr> <tr> <td>男性職員の子育て・パパ休暇の取得率</td> <td>100%</td> <td>90.1%</td> </tr> <tr> <td>年次有給休暇の平均取得日数</td> <td>平成24年度実績以上</td> <td>13日</td> </tr> <tr> <td>夏季特別休暇の取得率</td> <td>100%</td> <td>96.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【取組内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> 仕事と子育て両立支援の取組の周知 <ul style="list-style-type: none"> ・休暇休業制度の周知徹底、管理職の意識向上、仕事と子育て両立支援相談窓口設置等 安心して出産・育児をすることができる環境の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・計画的な休暇・休業の取得、職場体制の確保、育児休業等の取得促進等 男性職員の子育て参加支援 <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児への参加意識の向上、妻の出産時の休暇取得の促進等 子育て中の職員のキャリア形成を支援 <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者の自己啓発の促進、育児休業取得者の職場復帰サポート等 ワーク・ライフ・バランスを念頭に置いた意識改革 <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス概念の推進、年次有給休暇・夏季特別休暇の取得促進等 	項目	平成30年度目標値	平成24年度実績値	男性職員の育児休業取得率	10%	4.9%	女性職員の育児休業取得率	100%	98.1%	男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	95.9%	男性職員の子育て・パパ休暇の取得率	100%	90.1%	年次有給休暇の平均取得日数	平成24年度実績以上	13日	夏季特別休暇の取得率	100%	96.0%
項目	平成30年度目標値	平成24年度実績値																				
男性職員の育児休業取得率	10%	4.9%																				
女性職員の育児休業取得率	100%	98.1%																				
男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	95.9%																				
男性職員の子育て・パパ休暇の取得率	100%	90.1%																				
年次有給休暇の平均取得日数	平成24年度実績以上	13日																				
夏季特別休暇の取得率	100%	96.0%																				
効果の想定	子育てしやすい職場環境の構築等を通じてワーク・ライフ・バランスを実現																					
関係局との 政策連携	消防局、上下水道局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、人事委員会事務局、議会事務局、市民人権局、子ども青少年局																					

「堺市職員仕事と子育て両立プラン（案）」の
男性職員の育児休業取得率向上に向けた具体的な取組（案）

取組内容

1. パパママさわやか子育て報告書の提出

- 職員は、父親、母親になることが分かったら、「パパママさわやか子育て報告書」により、遅くとも出生予定日のおよそ3か月前までに、育児をするようになることを所属長に申し出るようにします。
- これにより、職員が育児休業、出産・育児に係る休暇などの諸制度を活用し、所属長や周囲の職員が職場の支援体制（業務分担、職員の健康・安全への配慮等）を整えやすくするようにします。

2. 育児休業取得計画プランの提出

- 報告後、本人が「育児休業取得計画プラン」を作成し、遅くとも出生予定日の1か月前までに所属長に提出します。
- 所属長は、取得対象者と十分に話し合い、育児休業取得中の業務の配分等について取り決めを行い、取得対象者が安心して育児休業を取得できるようにします。
- また、育児休業の短期取得（1週間程度）を進めることで、取得に対する抵抗感を緩和し、育児休業の取得を支援します。

3. 男性職員の育児休業取得率の向上

- これらの取組により、男性職員の育児休業取得に対する職場の理解を深め、所属長や周囲からの取得の働きかけにより、取得しやすい職場環境・雰囲気づくりを構築します。
- 男性職員の育児休業取得率の向上を図り、目標値10%（平成30年度）の達成をめざします。

「堺市職員仕事と子育て両立プラン ～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～（案）」の概要

次世代育成支援対策として、平成17年に次世代育成支援に関する計画を策定して以降これまで経済社会環境や次世代育成に係る状況の変化を踏まえ、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

今回、社会全体のワーク・ライフ・バランス概念の浸透、男性の育児参加に対する意識変化といった状況変化に的確に対応するとともに、より一層職員のニーズに合った次世代育成支援を推進するため、堺市職員仕事と子育て両立プランを策定します。

計画期間・数値目標

○計画期間 平成25年度から平成30年度まで

○数値目標

項目	平成30年度 目標値	平成24年度 実績値
男性職員の育児休業取得率	10%	4.9%
女性職員の育児休業取得率	100%	98.1%
男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	95.9%
男性職員の子育てパパ休暇の取得率	100%	90.1%
年次有給休暇の平均取得日数	平成24年度実績以上	13日
夏季特別休暇の取得率	100%	96.0%

現状・課題

○職場（周囲の職員）に迷惑をかけるため、休暇・休業を取得しにくいと感じている職員が多いことから、職場における仕事と子育ての両立を支援する意識をより向上させる必要がある。

○男性職員の育児休業取得率が4.9%（平成24年度実績）であり、目標値10%と比べてまだ少ないことから、男性職員の育児参加に対する意識の向上を図る必要がある。

○子育て期は、家庭の比重が高く、職員としてのキャリア形成が回りづらいことから、子育て期の職員が主体的にキャリアアップを図れる支援を行う必要がある。

○休暇を取得しにくいと感じている職員が多いことや時間外勤務により、ワーク・ライフ・バランスが図られていないことから、休暇取得の促進や時間外勤務の縮減により、職員のワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

取組内容

1 仕事と子育て両立支援の取組の周知

- (1) 休暇・休業制度の周知徹底
- (2) 管理職の意識向上
 - ① 管理職向けマニュアルの作成・配布
 - ② 子育て支援に関するチェックシートの配布
 - ③ ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施
- (3) 仕事と子育て両立支援相談窓口の設置
- (4) 仕事と子育て両立支援の積極的な情報発信・情報提供
 - ① 庁内ホームページの充実
 - ② 「仕事と子育て両立支援通信（仮称）」の発行

2 安心して出産・育児をすることができる環境の構築

- (1) 計画的な休暇・休業の取得
 - ① 所属長への出産予定の申出
 - ② 計画的な休暇・休業の取得支援
- (2) 職場体制の確保
 - ① 代替職員の確保
 - ② 情報の共有化
- (3) 育児休業等の取得促進
- (4) 育児休業取得者の職場復帰サポート
 - ① 育児休業取得者への情報提供
 - ② 職場復帰時面談の実施
 - ③ 職場復帰時研修の実施
- (5) 子の看護休暇等の取得促進

5 ワーク・ライフ・バランスを念頭に置いた意識改革

- (1) ワーク・ライフ・バランス概念の推進
- (2) 年次有給休暇・夏季特別休暇の取得促進
 - ① 業務スケジュールの周知・共有
 - ② 休暇の取得計画表の作成
 - ③ 急な休暇の取得に対応できる体制の強化
- (3) 時間外勤務の縮減
 - ① 業務の簡素化及び合理化の取組強化
 - ② ノー残業デーの周知徹底
 - ③ 時間外勤務及び深夜勤務の制限の周知
- (4) 柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討

3 男性職員の子育て参加支援

- (1) 男性職員の育児への参加意識の向上
 - ① 職場優先の環境及び固定的性別役割分担意識の是正
 - ② 子育てに関する情報の提供
- (2) 妻の出産時の休暇取得の促進
 - ① パパのための出産サポート休暇及び子育てパパ休暇の取得促進
 - ② 特別休暇と併用した年次有給休暇の取得促進
- (3) 男性職員の育児休業取得のための情報提供
 - ① 育児休業取得者の体験談等の情報提供
 - ② 面談の実施による情報提供と取得の奨励

4 子育て中の職員のキャリア形成を支援

- (1) 育児休業取得者の自己啓発の促進
- (2) 育児休業取得者の職場復帰サポート（再掲）
 - ① 育児休業取得者への情報提供
 - ② 職場復帰時面談の実施
 - ③ 職場復帰時研修の実施
- (3) 女性職員のキャリアアップ支援
 - ① 係長級昇任試験実施時の託児所の開設
 - ② 係長級昇任試験対象女性職員の交流会の開催
 - ③ 女性職員の派遣研修の充実と参加拡大
 - ④ メンター制度の実施

※今回新たに追加したもの

目 次

I	計画の策定にあたって	2
II	計画期間	2
III	数値目標	2
IV	取組内容	3
1	仕事と子育て両立支援の取組の周知	3
(1)	休暇・休業制度の周知徹底	3
(2)	管理職の意識向上	3
(3)	仕事と子育て両立支援相談窓口の設置	4
(4)	仕事と子育て両立支援の積極的な情報発信・情報提供	4
2	安心して出産・育児をすることができる環境の構築	5
(1)	計画的な休暇・休業の取得	6
(2)	職場体制の確保	6
(3)	育児休業等の取得促進	7
(4)	育児休業取得者の職場復帰サポート	7
(5)	子の看護休暇等の取得促進	7
3	男性職員の子育て参加支援	8
(1)	男性職員の子育てへの参加意識の向上	8
(2)	妻の出産時の休暇取得の促進	8
(3)	男性職員の子育て休業取得のための情報提供	9
4	子育て中の職員のキャリア形成を支援するために	10
(1)	育児休業取得者の自己啓発の促進	10
(2)	育児休業取得者の職場復帰サポート（再掲）	10
(3)	女性職員のキャリアアップ支援	10
5	ワーク・ライフ・バランスを念頭に置いた意識改革	12
(1)	ワーク・ライフ・バランス概念の推進	12
(2)	年次有給休暇・夏季特別休暇の取得促進	12
(3)	時間外勤務の縮減	13
(4)	柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討	13

I 計画の策定にあたって

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とする次世代育成支援対策として、本市は平成17年に次世代育成支援に関する計画を策定して以降今日まで、経済社会環境や次世代育成支援に係る状況の変化を踏まえ、計画の見直しを行い、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

このような中、近年の社会全体のワーク・ライフ・バランス概念の浸透、男性の育児参加に対する意識変化といった状況変化に的確に対応するとともに、より一層職員のニーズに合った次世代育成支援を推進するため、この度、「堺市職員仕事と子育て両立プラン～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～」を策定しました。

本計画は、本市職員が仕事と生活の両立を図ることができるよう、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、子育てをしやすい職場環境の整備を図ることを目的としています。

ワーク・ライフ・バランス、すなわち仕事と生活の調和とは、本来、子育てを行う職員のみに限られるものではなく、全ての職員に関わるものです。子育てしやすい職場環境を作り出すことは、子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場の環境整備につながります。

職員の皆さんには、計画策定の趣旨及び目的を理解した上で、職員全員で互いに協力しながら一体となってこの計画の実現に取り組んでいただきたいと思います。

なお、「次世代育成支援対策推進法」（平成26年度までの時限立法）により、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ仕事と子育ての両立を図ることができるよう、各職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが地方公共団体に求められています。

本市においては、法の定める期間に限ることなく計画期間を平成30年度までとし、次世代育成支援をさらに推進していきます。

II 計画期間

堺市職員仕事と子育て両立プランは、平成25年度から平成30年度までを計画期間としています。

III 数値目標

計画を実効性あるものとするため、次の項目について、平成30年度までに達成する目標値を設定します。なお、目標値の達成状況については、毎年度、実績値を算出し、公表します。

項目	目標値	平成24年度 実績値
男性職員の育児休業取得率	10%	4.9%
女性職員の育児休業取得率	100%	98.1%
男性職員の出産サポート休暇の取得率	100%	95.9%
男性職員の子育てパパ休暇の取得率	100%	90.1%
年次有給休暇の平均取得日数	平成24年度水準以上	13日
夏季特別休暇の取得率	100%	96.0%

IV 取組内容

1 仕事と子育て両立支援の取組の周知

本市では、母性保護や子育て支援の観点から、休暇・休業制度等を整備するなど様々な取組を行ってきました。

その結果、育児短時間勤務制度の整備、男性職員の育児休業の取得向上等をねらいとした取得要件の緩和など、仕事と子育て両立支援制度の充実に努めてきました。

しかし、一方で、本市職員に実施したアンケートでは、「職場（周囲の職員）に迷惑をかけるため」休暇や休業が取得しにくいという意見が多く、依然として職場の環境づくりなどに課題が残っています。

仕事と子育て両立支援は、職員本人への直接的な支援も大事ですが、周囲の職員がその取組について十分認識し、職員が安心して各種制度を利用できるように職場環境を整えることが重要です。

そこで、所属長をはじめ、全ての職員に対し、計画の趣旨や内容等について、改めて取組を周知し、仕事と子育て両立支援に関する意識の向上を図ることを目的として、次の項目に取り組みます。

(1) 休暇・休業制度の周知徹底

出産や育児など事由別に休暇制度等について解説した「休暇・休業ハンドブック」、育児短時間勤務制度について解説した「育児短時間勤務ハンドブック」について、制度変更を踏まえた改訂を随時行います。

ハンドブックは、庁内ホームページ等において、いつでも閲覧できる環境を整えることにより、全ての職員が制度について理解できるようにします。

(2) 管理職の意識向上

職員が仕事と子育てを両立するにあたっては、所属長の理解が欠かせません。

そこで、管理職の仕事と子育て両立支援に関する意識を向上させるため、次のような取組を行います。

① 管理職向けマニュアルの作成・配布

仕事と子育て両立支援制度と管理職としての対応方法に関するマニュアルを作成し、管理職に配布します。

所属長は、当該マニュアルを活用し、出産、子育てを行う職員に対して、各種制度についての情報提供や、その他必要な支援を行うなど、職場での支援体制を推進します。

② 子育て支援に関するチェックシートの配布

管理職に対し、部下の子育て支援に関する「チェックシート」を作成し、配布します。

このチェックシートを活用し、管理職自身がセルフチェックを行うことにより、部下の子育て支援に、意識的に取り組むようにします。

③ ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施

ワーク・ライフ・バランスに関する研修を新任役職者研修等で実施し、管理職の理解と意識を向上させます。

(3) 仕事と子育て両立支援相談窓口の設置

全職員が、休暇制度など子育て支援に係る制度について気軽に問い合わせることができる「仕事と子育て両立支援相談窓口」を人事担当課に設置します。

(4) 仕事と子育て両立支援の積極的な情報発信・情報提供

様々なツールを活用し、仕事と子育て両立支援について積極的に情報発信、情報提供を行うため、次のような取組を行います。

① 庁内ホームページの充実

庁内ホームページを活用し、仕事と子育て両立支援制度の周知徹底と、子育てに関する様々な情報の提供を行います。

② 「仕事と子育て両立支援通信（仮称）」の発行

全職員の仕事と子育て両立支援に対する意識の啓発と、仕事と子育て両立支援制度の周知や情報提供を行うことを目的として、新たに「仕事と子育て両立支援通信（仮称）」を発行します。

2 安心して出産・育児をすることができる環境の構築

妊娠中や出産後の職員が業務を行うにあたっては母性保護の観点から、また、子育てを行う職員が業務を行うにあたっては仕事と子育て両立支援の観点から、様々な制度が設けられています。

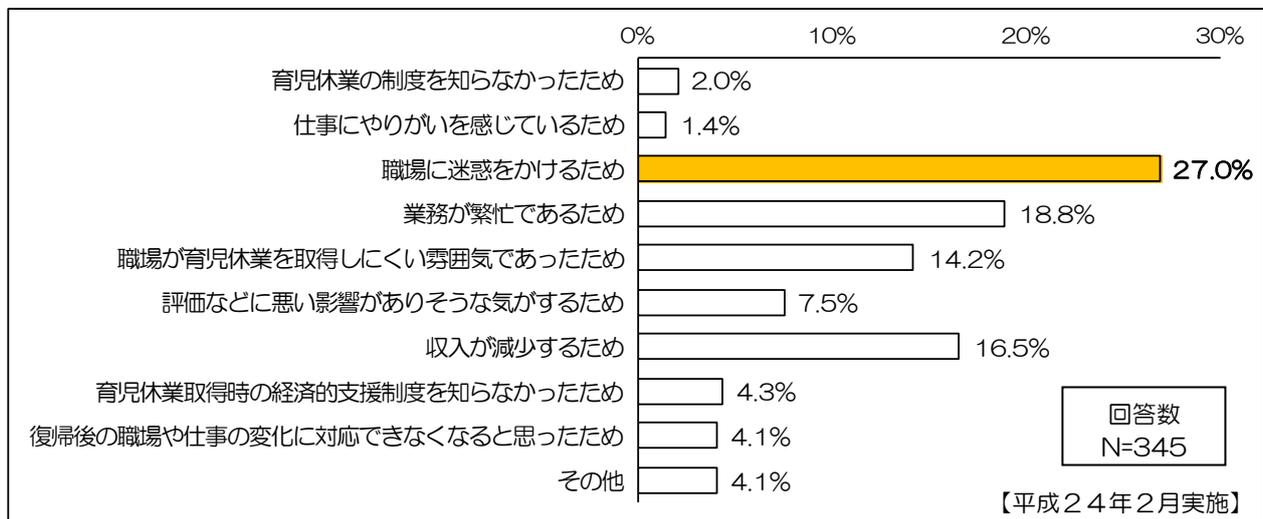
例えば、育児休業制度は、職員が、子どもを育てながら、同時にその人が持つ能力や経験を引き続き職場で生かしていくために、最長で子どもが3歳になるまでの期間休業し、その後も、仕事を続けることができるようにするための制度です。また、部分休業や育児短時間勤務制度は、最長で子どもが小学校に入学するまでの期間、勤務時間を短縮する制度です。

これらの制度を活用することにより、一定期間、仕事を離れて、安心して子育てに専念することや、仕事と子育ての両立を図ることができます。

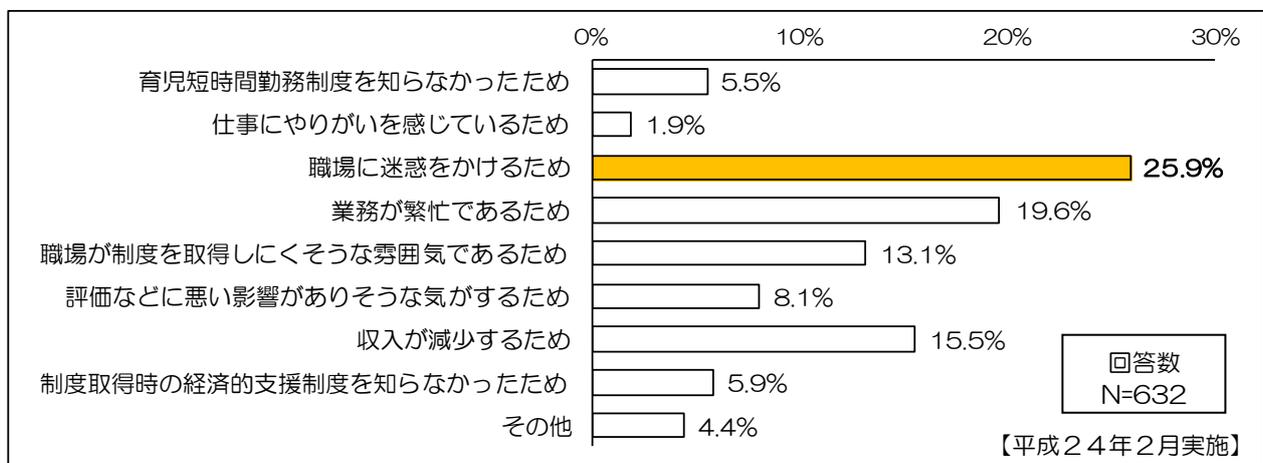
本市においては、育児短時間勤務制度の整備、育児休業の取得要件の緩和など、子育てを行う職員の負担の軽減を図る制度の拡充を行ってきました。

しかしながら、アンケートでは、「職場（周囲の職員）に迷惑をかけるため」休暇や休業が取得しにくいという意見が多く、まだまだ課題が残っています。

【育児休業を取得したいと思っていたのに、育児休業を取得しなかった（できなかった）理由】



【育児短時間勤務制度を取得したいと思っているのに、育児短時間勤務制度を取得していない理由】



そこで、出産や育児をする職員が休暇や休業の取得を希望した場合、可能な限り取得できるよう、以下のような取組を行い、安心して出産・育児をすることができる環境づくりを推進します。

(1) 計画的な休暇・休業の取得

出産や子育て期の職員は、休暇を多く取得する必要性が高くなりますが、「職場（周囲の職員）に迷惑をかけるのではないかと遠慮しがちです。

そこで、取得時期の前にあらかじめ所属長と計画的な取得について話し合うことで、必要な休暇を取得しやすくするため、次の取組を進めます。

① 所属長への出産予定の申出

職員は、母親、父親になることが分かったら、所属長に申し出ることにより、仕事と子育ての両立が必要になるということを所属長に認識してもらい、その後の計画的な休暇、休業の取得につなげます。

② 計画的な休暇・休業の取得支援

所属長は、本人から出産・育児にかかる休暇・休業について取得の相談があった際は、本人と十分に話し合っ、取得の計画や取得中の業務の配分等について取り決めをし、職員の計画的な休暇・休業の取得を支援します。

(2) 職場体制の確保

職員の休暇・休業中に、担当業務が支障なく遂行できるように職場の体制を確保することが、休暇・休業を取得しやすい環境整備として重要であるため、次のことに取り組みます。

① 代替職員の確保

育児休業、育児短時間勤務の取得を希望する職員が、職場に迷惑をかけてしまうのではないかとためらいを感じることなく、安心して取得できるように、短期臨時職員又は育児休業代替期付職員など、代替職員を確保します。

② 情報の共有化

育児休業など長期にわたって、いつ、だれが職場を離れたとしても、他の職員が業務を処理し、業務に支障が出ることがないように、業務マニュアルの作成など、業務に関する職場内での情報の共有化の取組を推進します。

(3) 育児休業等の取得促進

育児休業を取得できなかった理由は、「職場に迷惑をかけるため」「収入が減少するため」等の理由が多いことから、育児休業を取得しやすい環境を構築します。

所属長は、職場に育児休業等を希望する職員がいる場合には、業務に支障が生じないように、必要な業務分担の見直しを行い、育児休業等を希望する職員が周囲に気兼ねすることのないよう、配慮することとします。

(4) 育児休業取得者の職場復帰サポート

育児休業中の職員は、一定期間職場から離れることとなるため、円滑に職場復帰できるか不安に思うものです。そのため、各所属において、次のような取組を行い、職員とコミュニケーションをとりながら、職場復帰をサポートする体制を整える必要があります。

① 育児休業取得者への情報提供

所属長は、職場の状況や業務の進捗状況について、電話やメール等により、育児休業中の職員と定期的に（おおむね1か月に1回）連絡を取り合うようにします。また、業務に関連する資料を定期的に送付するなど、業務に関する情報提供を行うようにします。

② 職場復帰時面談の実施

育児休業取得者の職場復帰時に、所属長との面談を実施し、休業中の業務を取り巻く状況変化と今後の仕事の進め方などについて、仕事と子育ての両立という視点を踏まえながら話し合うようにします。

③ 職場復帰時研修の実施

所属長が中心となって、職場復帰時に職場研修を行うなど、育児休業取得者の職場復帰を支援します。

(5) 子の看護休暇等の取得促進

子どもの突発的な病気の際には、子の看護休暇や年次有給休暇を取得できるよう、業務内容や進捗状況について情報の共有化を図り、職場全体で支援するようにします。

また、看護休暇について、より一層の取得の促進を図るため、定期的に庁内ホームページ等で職員の取得状況を掲載します。

3 男性職員の子育て参加支援

仕事と子育ての両立支援を推進していくためには、父親と母親がともに子育てに参加できる職場環境を作っていくことが重要です。

育児休業は、制度上は、男性職員も女性職員と同様に取得できますが、男性の取得はあまり進んでいません。本市男性職員の取得率は4.9%（平成24年度実績）であり、地方公務員の平均は上回っていますが、目標値と比べてまだまだ少ないのが現状です。

民間企業の男性育児休業取得率	1.89%	平成24年度雇用均等基本調査
国家公務員の男性育児休業取得率	3.7%	一般職の国家公務員の育児休業等実態調査（平成24年度）
地方公務員の男性育児休業取得率	1.3%	平成23年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査

一方で、アンケートでは、小学校就学前の子どもを養育している男性職員のうち、「結果的に育児休業を取得しなかったものの、育児休業を取得したいと思っていた」と回答したのは26.4%に上り、取得を希望する職員は一定数いることがわかりました。

なお、男性の育児休業が取得できない主な理由としては、「男性が取得しにくい職場環境・雰囲気や周囲の理解不足」「育児は女性が行うものであるという考え方」「周囲に取得した職員がいない（事例がほとんどない）」などがあると考えられます。

これらの理由を踏まえ、育児休業の取得をはじめとして、男性職員が子育てに積極的に参加することができるよう、次のような取組を実施し、父親となった男性職員が、妻や子どもとの時間を大切にし、子育て期に夫・父親としての役割を果たすことができるように支援していきます。

（1）男性職員の育児への参加意識の向上

男性職員の育児への参加意識の向上を図るため、次のような取組を行います。

① 職場優先の環境及び固定的性別役割分担意識の是正

職場優先の環境（「子育てよりも仕事を優先すべき」）や固定的な性別役割分担意識（「男は『仕事』、女は『家庭（家事・育児）』」）を是正し、職員が仕事と家庭を両立して働きやすい環境を整備するため、職場研修などにより、男女共同参画に対する意識啓発を図ります。

② 子育てに関する情報の提供

人事課の庁内ホームページに開設している「子育て支援掲示板」や「仕事と家庭の両立支援通信（仮称）」を活用し、父親の子育てに関する情報を積極的に提供します。

（2）妻の出産時の休暇取得の促進

親として、子育ての始まりである出産時から、子どもとの時間を大切にすることは、その後の子育てに大きな意味をもつと言われていることから、次の事に取り組み、男性の育児参加を促進します。

① パパのための出産サポート休暇及び子育てパパ休暇の取得促進

男性職員の子育てへの関心や意識を高め、継続的な育児参加につながるよう、妻の出産時に休暇を取得して、出産・子育てに積極的に関わられるように、男性職員の特別休暇として、パパ

のための出産サポート休暇及び子育てパパ休暇の取得を促進します。

※パパのための出産サポート休暇（妻の出産）

男性職員の妻が出産する場合、出産予定日前6日から出産日後14日（出産予定日前7日目までに出産した場合は、出産日から出産日後14日まで）までの期間内に2日以内の特別休暇が認められます。

※子育てパパ休暇（男性職員の育児参加）

妻が出産する場合で、男性職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育をする場合、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内に5日以内の特別休暇が認められます。

② 特別休暇と併用した年次有給休暇の取得促進

パパのための出産サポート休暇及び子育てパパ休暇の取得について、出産直後は、母体の回復期でもあるため、年次有給休暇も併用して取得することを促進し、積極的な育児参加をサポートします。

(3) 男性職員の育児休業取得のための情報提供

男性職員も育児休業を取得しやすくなるよう、次の取組を行います。

① 育児休業取得者の体験談等の情報提供

男性職員が育児休業の取得を身近に感じるとともに、取得を検討するにあたって参考にすることができるよう、男性の育児休業経験者の体験談や取得事例を紹介します。

② 面談の実施による情報提供と取得の奨励

所属長が、妻が出産する男性職員に対して、今後の業務の進め方について話し合うとともに、育児休業制度やその他の支援について説明や情報提供を行い、休暇・休業の取得を奨励することにより、当該男性職員が育児休業等を取得しやすい環境を形成します。

4 子育て中の職員のキャリア形成を支援するために

子育て期は、他の時期と比べると、仕事と家庭の両立において、「家庭」の比重が高くなることから、職員としての自己の能力開発やキャリア形成はなかなか思い通りに進めることはできません。

そこで、次のような取組を実施し、子育て期の職員も主体的にキャリアアップを図れるような支援を行っていきます。

(1) 育児休業取得者の自己啓発の促進

自身のスキルを磨きたい、育児の合間の時間を効率的に利用したいと考えている育児休業取得者に「堺市職員通信教育奨励制度」の利用を薦めるなど、子育て中の職員の自己啓発を支援します。

(2) 育児休業取得者の職場復帰サポート（再掲）

育児休業を取得した職員が、復帰後に能力を発揮することができるよう、次の取組を行い、職場復帰をサポートします。

① 育児休業取得者への情報提供

所属長は、職場の状況や業務の進捗状況について、電話やメール等により、育児休業中の職員と定期的に（おおむね1か月に1回）連絡を取り合うようにします。また、業務に関連する資料を定期的に送付するなど、業務に関する情報提供を行うようにします。

② 職場復帰時面談の実施

育児休業取得者の職場復帰時に、所属長との面談を実施し、休業中の業務を取り巻く状況変化と今後の仕事の進め方などについて、仕事と子育ての両立という視点を踏まえながら話し合うようにします。

③ 職場復帰時研修の実施

所属長が中心となって、職場復帰時に職場研修を行うなど、育児休業取得者の職場復帰を支援します。

(3) 女性職員のキャリアアップ支援

女性職員が主体的にキャリアアップを図れるように、次の取組を行います。

① 係長級昇任試験実施時の託児所の開設

子育てを行う職員が、係長級昇任試験に際して、安心して当該試験に臨めるように、1次試験実施時に託児所を設置します。

② 係長級昇任試験対象女性職員の交流会の開催

女性職員の昇任に対する不安を解消し、係長級試験の受験を促進するため、試験実施前に、係長級昇任試験対象者と女性役職者との交流及び情報交換の場を設定します。

③ 女性職員の派遣研修の充実と参加拡大

組織の中核を担う意欲と能力のある女性リーダーを養成することを目的とした研修等へ積極的に派遣し、管理職としてまた女性リーダーのロールモデルとして必要な能力を向上させます。

④ メンター制度の実施

女性職員が、仕事と家庭の両立等、キャリア形成上の疑問や悩みなどについて、直属の上司ではない職員に相談し、助言及び指導を受けることができるメンター制度を継続して実施します。

※メンター制度

女性職員が、直属の上司でない職員にキャリア形成等に関する事項について相談し、助言及び指導を受けることにより、当該女性職員自身による成長を図る制度

5 ワーク・ライフ・バランスを念頭に置いた意識改革

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、子育て層にのみ配慮するものではなく、全ての職員に関わるものです。働きやすい環境の中で能力を最大限に発揮できるということは、職員一人ひとりがよい仕事ができるということであり、市民サービスの向上のためにもワーク・ライフ・バランスを推進していくことが大切です。

出産、育児に関しては、事由に応じて特別休暇の取得が認められていますが、妊娠中や子育てを行う職員を含む全ての職員が、より豊かで充実した生活を送ることができるよう、自らの本来の目的に応じて計画的に休暇を取得できる仕組みが必要となります。

また、時間外勤務についても、職員の生活時間の確保及び健康管理の観点から、縮減していかなければなりません。

そこで、次のような取組を行い、休暇取得の促進や時間外勤務の縮減を図ることにより、職員のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートします。

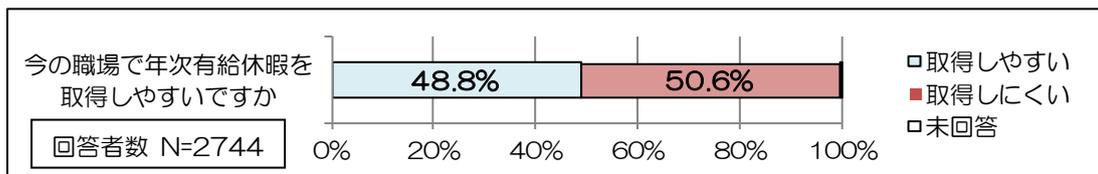
(1) ワーク・ライフ・バランス概念の推進

ワーク・ライフ・バランスに関する研修を新任役職者研修等で実施し、管理職をはじめとした職員のワーク・ライフ・バランスに対する意識を向上させます。

(2) 年次有給休暇・夏季特別休暇の取得促進

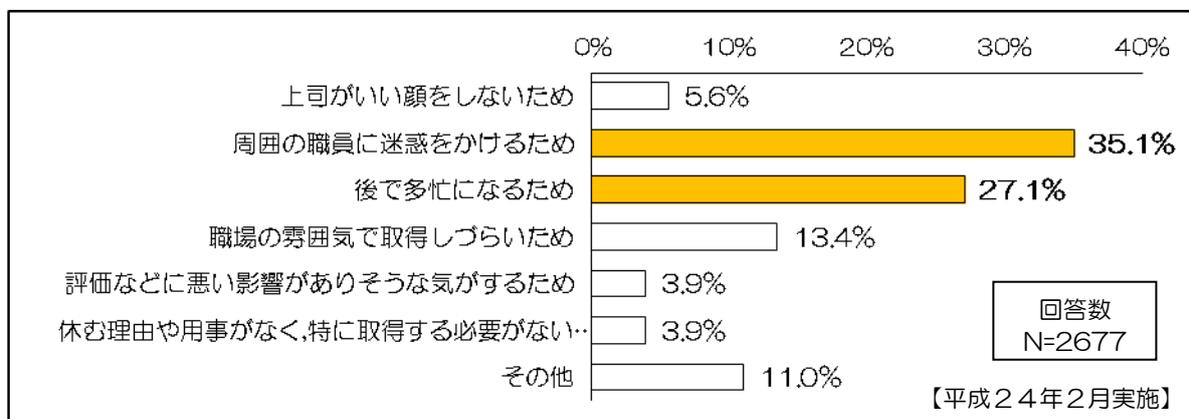
休暇の取得は、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、業務能率の向上にも資するものであり、組織にとっても大きな意味を持つものです。

しかしながら、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること等を理由に、休暇を取得しにくいと感じている職員も少なくありません。



【平成24年2月実施】

【取得しにくいと思った理由】



【平成24年2月実施】

そこで、以下の取組を実施することにより、年次有給休暇及び夏季特別休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。

① 業務スケジュールの周知・共有

所属長は、職場の業務計画や予定をあらかじめ職員に周知し、計画的に業務を行うことで、休暇を取得しやすい職場環境をつくります。

② 休暇の取得計画表の作成

各所属において、おおむね1か月から4半期ごとの休暇取得予定表を作成し、所属職員の年次有給休暇・夏季特別休暇の取得予定を職員間で共有・把握することにより、職員の計画的な休暇の取得を促進します。特に、子どもの入学式、卒業式、授業参観といった学校行事や家族旅行など、予定がわかっている行事は早めに休暇予定を周知することで、休暇取得できるような職場環境づくりを進めていきます。

③ 急な休暇の取得に対応できる体制の強化

急な休暇の取得や長期的な休暇の取得にも対応できるようにするため、定期的に業務分担を変更するなど、相互の業務への理解を深め、職場内での相互応援体制を整備します。

また、定例的な業務についてはマニュアルの作成を推進し、職場内での情報の共有化と業務引継ぎの円滑化を図ります。

(3) 時間外勤務の縮減

複雑・多様化する行政ニーズに対応しながら、ワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、仕事を効率的に進めることが最も重要となりますので、次の取組を行い、時間外勤務の縮減につなげます。

① 業務の簡素化及び合理化の取組強化

業務功績表彰、部局長表彰など職員表彰制度を活用し、職員が業務改善の提案を積極的に行う環境を形成し、業務の簡素化及び合理化を進めることにより、時間外勤務の縮減につなげていきます。

② ノー残業デーの周知徹底

ノー残業デーの取組を継続して行うとともに、ノー残業デー当日には、庁内放送や庁内Information等を活用し、周知徹底を図ります。

③ 時間外勤務及び深夜勤務の制限の周知

小学校就学前の子どもを育てる職員については、仕事と生活の調和を支援するとともに職員の健康保持を一層推進するためにも、深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知を図ります。

(4) 柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討

フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度について、国等の動向を見ながら研究を進めます。