

～子どもたちの健やかな成長を願い～



千歳市職員の

# 子育て支援に関する行動計画

～特定事業主行動計画



計画策定者

千歳市長	千歳市議会議長
千歳市選挙管理委員会	千歳市代表監査委員
千歳市公平委員会	千歳市消防長
千歳市公営企業管理者	千歳市農業委員会
千歳市教育委員会（教職員を除く）	

# 目 次

策定者を代表して

～千歳市長

## 総論 ..... 1

### 1 趣旨

### 2 目的

### 3 計画期間

### 4 計画の推進体制

## 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの ..... 2

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(4) 庁内託児施設の活用等

(5) 超過勤務の縮減

(6) 休暇の取得の促進

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

(8) 子育て支援ハンドブックの作成



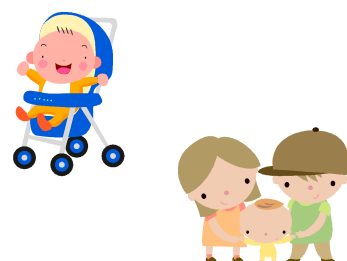
### 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項 ..... 5

(1) 子育てバリアフリー

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(3) 子どもとふれあう機会の充実

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上



## 策定者を代表して



策定者を代表して、一言ごあいさつ申し上げます。

急速な少子高齢化は、我が国の経済社会に重大な影響を与え、国民生活に深刻な影響をもたらすものであります。

「北海道で一番若いまち千歳」においても、その影響の度合いは同様と考えております。

政府は、これらの課題に向け「次世代育成支援に関する当面の取組み方針」を決定し、国や地方公共団体、企業等が一体となって取組みを進めるため、その第一歩として「次世代育成支援対策推進法」を平成15年7月に公布したところであり、千歳市も職員を雇用する事業主の立場から「子育て支援に関する行動計画～特定事業主行動計画」を策定するに至ったところです。

次代の社会を担う子どもを安心して生み育てることができる環境を整備し、子どもが心身ともに健やかに育ち、子どもを育てる職員が真に誇りと喜びを感じることのできる職場環境の実現を、この計画で求めています。

私は、職員一人ひとりが、この計画の趣旨や目的を十分理解し、機関全体で取り組むことが重要であると考えます。「地域行動計画」の推進とともに、この計画が地域社会全体の牽引役となり、少子化の進行に歯止めをかけるための一助となるよう期待しております。

平成17年1月

千歳市長 山口 幸太郎

# 総論

## 1 趣旨

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少などで経済成長率低下のおそれがあり、加えて人口に占める高齢者の割合が高まるなか、現役世代の社会保障の負担が増大し、これらは経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであります。これらを踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、各地方公共団体には「地域行動計画」の策定を、事業主としての一定の企業には「一般事業主行動計画」の策定を、同じく事業主としての国や地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられております。国、地方公共団体、企業等が一体となって、「子育てと仕事の両立支援」、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」を柱に取組みを進めることとしております。

## 2 目的

行動計画策定指針( )に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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、本計画を策定し、それを地域社会に公表・反映させることを目的とします。

行動計画策定指針では、次の6項目を基本的な視点として、この視点に基づき行動計画を策定しております。

- 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- 機関全体で取り組むという視点
- 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- 取組の効果という視点
- 社会全体による支援の視点
- 地域における子育ての支援の視点

## 3 計画期間

平成17年度当初策定 平成17年4月1日から平成22年3月31日まで  
平成20年度見直し 平成21年4月1日から平成24年3月31日まで

計画期間は各特定事業主の実情に応じて設定できるものの、平成17年度から平成26年度の10年間のうち、おおむね5年間で一期とし、おおむね3年ごとに見直しを行います。

## 4 計画の推進体制

平成16年8月1日付けにおいて、総務部次長を委員長に、各任命権者ごとの庶務担当課長(市長部局を除く。)及び職員課長を委員として、千歳市特定事業主行動計画策定・実施委員会(以下「委員会」という。)を設置しております。また、委員会の事務局は総務部職員課が主管しております。

委員会は、職員に「次世代育成支援対策」に関する情報を提供します。  
委員会は、職員に「行動計画」の内容を周知します。  
仕事と子育ての両立等についての相談は、事務局で受け付けます。  
委員会は、本計画の実施状況について各年度ごとに把握等を行い、職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

策定した「特定事業主行動計画」に定めた目標の達成に向けて機関全体で取り組むため、計画を機関内に周知し、機関全体で取組みを推進することが重要です。

# 具体的な内容

(目標:何を、どのように、どの位など)

(実施時期:いつから)

1 職員の勤務環境に関するもの		
<b>(1) 妊娠中及び出産後における配慮</b>		
	<b>目標</b>	<b>実施時期</b>
母性保護及び母性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徹底を図る。	職員用ポータルサイトで制度を周知する。	平成17年4月1日
出産費用の経済的支援措置について周知徹底を図る。	職員用ポータルサイトで制度を周知する。	平成17年4月1日
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。	職員用ポータルサイトで周知する。	平成17年4月1日
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する。	職員用ポータルサイトで制度を周知する。	平成17年4月1日
子育て支援講座を実施する。	希望者を対象に講座を開催する。	平成22年10月1日
<b>(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進</b>		
	<b>目標</b>	<b>実施時期</b>
父親が子どもの出生時に6日間程度の休暇を取得できるようにする。	取組み方針を検討する。	平成18年3月1日
子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進(5日間程度)について周知徹底を図る。	上記検討を踏まえ、実施の場合は取得促進について周知徹底する。	平成18年3月1日
<b>(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等</b>		
	<b>目標</b>	<b>実施時期</b>
<b>ア 育児休業及び部分休業制度等の周知</b>		
育児休業、部分休業及び短時間勤務制度等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得推進について周知徹底を図る。	職員用ポータルサイトで制度を周知する。	平成17年4月1日
育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。	Q&Aを作成し、職員用ポータルサイトで周知する。	平成17年4月1日
妊娠を申出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。	説明・相談窓口を開設する。	平成17年4月1日
研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。	新規採用時に説明を実施する。	平成17年4月1日
子の看護休暇及び育児時間休暇(特別休暇)の取得推進について周知徹底を図る。	職員用ポータルサイトで制度を周知する。	平成21年4月1日
<b>イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成</b>		
育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。	職員用ポータルサイトで周知する。	平成17年4月1日
幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。	庁議等にて制度の趣旨を徹底し、各職場において意識啓発を図る。	平成17年4月1日
<b>ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援</b>		
育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。	職員用ポータルサイトで周知する。	平成21年4月1日
新システムの導入や制度改正など、復帰時における職場研修等を実施する。	職員用ポータルサイトで周知する。	平成21年4月1日

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用			
	部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。	制度活用を継続して実施する。	平成17年4月1日
	任期付職員の任用に関する要綱を策定し、代替要因の確保を図る。	要綱を策定し、制度の活用を図る。	平成18年8月1日
(4) 庁内託児施設の活用等		目標	実施時期
	病院内保育室について、職員のニーズ調査を実施し、活用に向けた検討を行う。	意識調査に基づき、活用に関する改善の必要性について、協議～検討～実施を継続する。	平成17年4月1日
(5) 超過勤務の縮減		目標	実施時期
ア 小学校就学時期に達するまでの子どものいる職員の深夜業務及び超過勤務の制限の制度の周知			
	小学校就学時期に達するまでの子どものいる職員の深夜業務及び超過勤務の制限の制度の周知	職員用ポータルサイトで制度を周知する。	平成17年4月1日
イ 一斉定時退庁日等の実施			
	ノ一残業デーを継続し、職員の健康管理への配慮や人件費の抑制を図るとともに、子どもとの関わりの時間を確保するため、幹部職員による退庁の垂範率先と定時退庁の注意喚起を行う。	庁内放送等を継続し、注意喚起する。	平成17年4月1日
	巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。	定期的な巡回指導を行う。	平成17年4月1日
	定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。	上記巡回で実態を把握し、改善の見受けられない部署の管理職へ指導し徹底させる。	平成17年4月1日
ウ 事務の簡素合理化の推進			
	各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。	計画表作成を検討、推進する。	平成23年4月1日
	定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。	マニュアル化を検討、推進する	平成20年5月1日
エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等			
	部局・課ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	状況の把握及びヒアリングを個別に実施し、注意喚起を継続する。	平成23年4月1日
	管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行う。	チェックリストを作成し、配布する。	平成23年4月1日
	人事当局は、各部局・課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職場の状況を部長等に報告し、所管部等の超過勤務に関する認識の徹底を図る。	エ- の把握により、部長職等に認識を徹底させる。	平成23年4月1日
	超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。	各課等において当該週間を策定できるようにし、縮減の意識啓発を実施する。	平成21年4月1日
	「(仮称)時短推進員」等を各部署に設置し、組織的な取組を推進する。	設置・取組みの検討を実施する。	平成23年4月1日
オ	以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。	達成度の調査(2か年分)を行い、目標値を設定する。	平成19年4月1日

(6) 休暇の取得の促進		目標	実施時期
ア 年次休暇の取得の促進			
職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。	取得日数12日以上とし、取得促進に向けて周知を継続する。	平成21年4月1日	
幹部会議等の場において、担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。	庁議等にて趣旨を徹底し、取得促進の職場環境づくりを実施する。	平成17年4月1日	
子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。	取得促進を周知する。	平成21年4月1日	
年次休暇取得の促進に向けた新たな取組みを調査・検討し、実施可能なものから取組む。	メモリアル休暇の取得推進を職員用ポータルサイト等で行う。	平成21年4月1日	
イ 連続休暇等の取得の促進			
ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	自粛への取組みを調査・検討し、実施する。	平成21年4月1日	
夏季休暇と組み合わせた連続休暇の取得を促進させる。	現行の周知を継続する。	平成17年4月1日	
連続休暇取得の促進に向けた新たな取組みを調査・検討し、実施可能なものから取組む。	ハッピーマンデー・フライデーの取得推進をポータルサイト等で行う。	平成17年4月1日	
ウ 以上のような取組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇取得率を向上させる	対前年度比5%増を目標とする	平成19年1月1日	
(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組		目標	実施時期
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、「男女共同参画通信」などにより情報提供や意識啓発を行う。	継続実施により意識の啓発・高揚を促す。	平成17年4月1日	
女性の管理・監督職等による「相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる体制を構築する。	新規「ちとせ女性プラン」策定時に相談員の導入について検討する。	平成17年4月1日	
各年齢層(新人～管理職)に対して、研修を通じた意識啓発を行う。	研修の拡大を検討し、継続実施する。	平成17年4月1日	
「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。	(7)- の実施により周知徹底を継続する。	平成17年4月1日	
(8) 子育て支援ハンドブックの作成		目標	実施時期
出産、育児等に関する休暇制度や経済的支援制度などについての概要書を策定し、各制度を周知する。	作成し職員用ポータルサイトで周知する	平成21年4月1日	

## 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		目標	実施時期
	外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ・ベビーベッド・ベビーカーの設置等を維持する。	現施設の維持継続に努める。	平成17年4月1日
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動		目標	実施時期
ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動			
	子どもの接し方や子育てのあり方及び子どもの体験活動等を支援する。	家庭及び地域の教育力向上に努める。	平成17年4月1日
イ 子ども活動の場の提供			
	子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。	現行の提供を継続する。	平成17年4月1日
ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援			
	交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。	現行通知を強化(子ども)する。	平成21年4月1日
	公用車の運転手に対し、交通安全講習会を実施する。	現行の講習会等を継続実施する。	平成17年4月1日
(3) 子どもとふれあう機会の充実		目標	実施時期
	子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。	受け入れ態勢を強化し継続する。	平成17年4月1日
	職員レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。	現行の活動を継続し、より参加しやすい事業を都度検討する。	平成17年4月1日
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上		目標	実施時期
	職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。	職員用ポータルサイトで情報提供を行う。	平成21年4月1日