

徳島市特定事業主行動計画
～ 10年後の徳島市役所を考える～

1 特定事業主として

徳島市では、「子育て支援都市とくしま」を宣言し、また、「男女共同参画プラン・とくしま～ひとりひとりが輝く社会をめざして～」を策定する等して、誰もが人として心豊かに安心して暮らすことができる社会の実現のため、子育て支援の充実等に取り組んでいるところです。

一方、国においても、少子化の流れを変えるためのもう一段の取組を進める必要があることから、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、国、地方公共団体、事業主等、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを定めた「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が、平成15年7月に成立しました。

この法律では、国や地方公共団体も、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員の子もたちが、健やかに生まれ育成されるための計画（特定事業主行動計画）を策定することが求められており、本市においても、男女共同参画プラン等で掲げている施策等の趣旨を踏まえ、このたび、「徳島市特定事業主行動計画～10年後の徳島市役所を考える～」と題した特定事業主行動計画を策定しました。

この行動計画の中では、出産や育児に関する休暇や制度等の周知徹底や取得促進のため、職員の意向に沿った勤務環境の整備を進めることにしており、職員の皆さんも、お互いが協力しあって、安心して子育てができるよう職場を挙げて取り組んでいきましょう。

平成17年4月1日

徳島市長
徳島市議会議長
徳島市選挙管理委員会
徳島市代表監査委員
徳島市教育委員会
徳島市公平委員会
徳島市農業委員会
徳島市消防局長
徳島市水道局長
徳島市交通局長

2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この行動計画は、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の計画期間としています。

ただし、この行動計画は、おおむね3年ごとに見直していきます。

3 計画の対象となる職員

この行動計画は、徳島市職員全員（ただし、臨時職員、嘱託職員等は除きます。）を対象としています。

誰が、何を、どうするか、を具体的にするために、それぞれの計画の主体となる職員を次のように表記します。

管理部門担当者（人事等の管理部門の担当者）

管理職員

庶務担当者

（配偶者が）妊娠している職員

子育て中の職員（育児休業中の職員又は子育てを行っている（行う予定の）職員）

同僚職員（子育て中の職員の同僚職員）

全ての職員

なお、義務教育終了までの子どもを育てることを、この計画での「子育て」とします。

4 計画の推進体制

本市では、次世代育成支援対策を最重点課題のひとつとして位置付け、この行動計画を効果的に実施及び推進するために、「徳島市特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」といいます。）」を設置し、各年度ごとの行動計画の実施状況を把握し、必要に応じて見直しを行っていきます。

そのため、各任命権者ごとに、それぞれの職場における行動計画の実施状況を点検し、年1回程度、その結果を取りまとめて委員会に報告することとします。

なお、行動計画の見直しに当たっては、必要に応じて、職員に対して意向調査を実施することとします。

(1) 行動計画の内容の周知徹底

ア 管理部門担当者は、「休暇のてびき」を活用し、母性保護に関する諸制度（産前・産後休暇、育児時間、生理休暇等）や育児休業、休暇、時間外勤務の制限等の各種制度を全ての職員が理解できるように周知徹底を図ります。

イ 管理部門担当者は、母性保護に関する諸制度や育児休業、休暇、時間外勤務の制限等の各種制度について、管理職員や庶務担当者が正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な働きかけができるよう、研修や講習を実施します。

ウ 管理部門担当者は、全ての職員が仕事と子育てを両立することができる職場をめざし、職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒を見るのはすべて母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていきます。

また、全ての職員は、このような意識をなくすよう、心がけていきましょう。

(2) 行動計画に関する問い合わせ

管理部門担当者は、仕事と子育ての両立に関する相談や情報提供を行う窓口を設置し、行動計画が円滑に実施できるよう努めます。

5 職員の勤務環境に関するもの

安心して子育てができる勤務環境を整備するため、以下の具体的な取組を進めます。

(1) （配偶者が）妊娠している職員の休暇の取得の促進

父親・母親になることがわかったら

（配偶者が）妊娠している職員は、母性保護に関する諸制度やその他の休暇制度等を積極的に活用するためにも、できるだけ速やかに管理職員に申し出るようにしましょう。

これまで、申出が必ずしも行われていなかった父親となる職員も、今後は申し出るようにしましょう。

父親・母親になる職員がいると知ったら

管理部門担当者又は管理職員は、職員から妊娠している（配偶者が妊娠している）報告を受けたら、当該職員に対し、母性保護に関する諸制度やその他の休暇制度等について個別に説明を行います。

管理職員は、（配偶者が）妊娠している職員が母性保護に関する諸制度やその他の休暇制度等を積極的に活用できるよう、必要に応じ、職場の中で仕事の配分や業務態勢等を見直すほか、休暇等を取得しやすい雰囲気を醸成するようにします。

同僚職員は、（配偶者が）妊娠している職員を支援し、職場全体で母性保護に関する諸制度等を活用しやすい雰囲気を作りましょう。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

配偶者が出産したら

配偶者が妊娠している職員は、出産に伴う特別休暇制度（付添い休暇：配偶者の出産に伴う入退院の付添等のために認められる3日の範囲内の特別休暇）を積極的に活用するほか、年次休暇を利用して、配偶者を支援するようにしましょう。

父親となる職員を支援するために

管理職員は、必要に応じて、職場の中で仕事の応援態勢を整える等して、父親となる職員が出産時の特別休暇等を取得できるように努めます。また、育児休業制度、部分休業制度及び子育てのための特別休暇制度についても説明をし、積極的な利用を働きかけます。

同僚職員は、父親となる職員を支援し、職場全体で出産時の特別休暇や育児休業等を取得しやすい雰囲気を作りましょう。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

子どもが生まれたら

父親となった職員は、育児休業制度（特に、産後8週間の期間は、配偶者の就労状況に関わらず育児休業が取得できます。）を活用したり、年次休暇を利用して、積極的に子育てに携わるようにしましょう。

また、自らの手で子育てをするという意識を高めていきましょう。

育児休業等の取得を支援するために

管理部門担当者又は管理職員は、（配偶者が）妊娠している職員に対し、育児休業制度等について説明し、その積極的な利用を勧めます。

管理部門担当者は、職員が育児休業等を取得することになった場合は、仕事に支障が出ないように、臨時的任用制度を利用し代替要員を確保することで、職員が安心して子育てに専念できるように努めます。

管理職員は、職員が育児休業等を取得することになった場合は、仕事に支障が出ないように職場の中で業務態勢等を見直したり、職場内で育児休業等について同僚職員に説明し、職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するようにします。

同僚職員は、お互いに協力し合い、職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気を作るよう努力しましょう。

これらの取組を通じて、平成21年度までに、男性の育児休業の取得率を5%とすることをめざします。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

管理職員又は庶務担当者は、育児休業中の職員に対して、定期的に休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行います。

管理職員は、復職時OJT研修等を実施する等、育児休業から復職した職員が円滑に仕事

に復帰できるよう支援します。 「OJT」=「職場内訓練」

子育て中の職員は、円滑な職場復帰に向けて、復帰後の仕事と子育ての両立について自ら十分検討するようにしましょう。

(5) 休暇の取得の促進

なかなか休暇が取得できないということは、子育てをする職員のみならず、全ての職員の悩みです。休暇の取得の促進のため、以下の取組を行います。

ア 年次休暇の取得の促進

管理部門担当者は、次のような機会に職員が連続した年次休暇を取得できるよう管理職員に対する指導を徹底します。

(例) ゴールデンウィーク

夏季休暇期間や子どもの春、冬休み期間

年末年始

月曜日や金曜日

入学式、卒業式、授業参観、運動会等の学校行事やPTA活動

家族の誕生日、結婚記念日

管理職員は、全ての職員が毎月最低1日は年次休暇を取得できるように、各職場における業務予定を早期に全職員に周知し、休暇の取得に支障がないように努めます。

全ての職員は、同僚職員も効果的に休めることに配慮しながら、休暇の予定を立てるようにしましょう。

このような取組を通じて、平成21年度までに、職員1人当たりの年次休暇の取得を対平成15年比で10%増加させることをめざします。

イ 子の看護のための休暇の取得の促進

管理部門担当者又は管理職員は、子育て中の職員に、「子の看護のための休暇」について説明します。

管理職員は、子育て中の職員が、必要に応じ、必要な時に必ず、「子の看護のための休暇」を取得できるよう職場内で率先して配慮を行います。

同僚職員は、子育て中の職員が、復職後も仕事と子育てを両立することができるよう協力しましょう。

(6) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。仕事と子育ての両立に向けて、全ての職員の時間外勤務の縮減を図ります。

ア ノー残業デーの実施の徹底

管理部門担当者は、ノー残業デー（毎週水・金曜日）の実施について、館内放送等により全職員に呼びかけを行い、定時退庁を促します。

管理職員は、ノー残業デーに職員が速やかに退庁できるよう、会議の開催時間等に配慮するほか、自ら率先して定時退庁し、所属職員の定時退庁を促す等、ノー残業デーの実施を徹底させます。

なお、ノー残業デーの実施が困難な職場においては、実情に応じて別の日をノー残業デーと定める等、少なくとも週に1回は定時退庁できる環境整備に努めます。

全ての職員は、ノー残業デーには定時退庁し、心身のリフレッシュを図りましょう。

イ 仕事の簡素合理化の推進

管理職員は、仕事の簡素化・合理化を図るように努め、行事や会議等の開催日程等に配慮し、これらが勤務時間内に終了できるようにします。

管理職員は、個々の職員の繁忙度を勘案して、適正な業務配分となるよう努めます。

管理部門担当者は、必要に応じて、業務処理の状況に配慮した人員配置の是正に取り組みます。

管理部門担当者は、各職場の勤務時間の実態を把握するようにし、特に時間外勤務の多い職場の管理職員に対しては、仕事のあり方を見直すよう指導を行います。

全ての職員は、仕事の計画的処理を心がけましょう。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

管理部門担当者は、管理職員に対し、「時間外勤務チェックリスト」を配布し、管理職員の時間外勤務に対する認識の徹底を図ります。

管理職員は、配布されたチェックリストにより、時間外勤務の縮減について自己診断を行い、意識向上に役立てましょう。

管理職員は、時間外勤務の多い職員の健康管理には特に配慮します。

全ての職員は、日常の仕事において、時間外勤務を縮減するよう常に意識しましょう。

(7) 子育てをする職員に対する配慮

特定事業主として、一義的には、各職場において安心して子育てができる環境づくりに努めますが、異動についての配慮を求める声が多いことから、子育て中の職員の家庭の事情等に配慮した人事管理を行います。

管理職員は、子育てに関して異動についての配慮を求めている職員と面談を行い、管理部門担当者に報告します。

管理部門担当者は、当該職員の子育ての状況も踏まえながら、可能な範囲で異動についての配慮を行います。

全ての職員は、子育てに関して異動についての配慮を求める場合には、早めに管理部門担当者や管理職員に情報を提供するようにしましょう。

(8) 庁内託児施設の設置

庁内託児施設は、現在の本市を取り巻く財政状況等を考えると直ちに設置することはできませんが、今後、どのような取組ができるか、引き続き検討していきます。

6 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を促進するために

管理部門担当者は、改修等の機会に併せ、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検討します。

管理部門担当者及び管理職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全ての職員が親切で丁寧な対応を行えるための研修等を実施します。

全ての職員は、日ごろから、親切で丁寧な対応を心がけましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

全ての職員は、スポーツや文化活動等の子どもに関する地域活動や防犯活動等に積極的に参加しましょう。

管理職員は、スポーツや文化活動等の子どもに関する地域活動や防犯活動等に参加する意欲のある職員がこれらの地域活動等に参加しやすい職場の雰囲気作りを心がけましょう。

(3) 子どもと触れあう機会の充実

管理部門担当者は、レクリエーション活動の計画や実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

(4) 臨時職員や嘱託職員等に対する行動計画の適用

管理部門担当者は、臨時職員や嘱託職員等が、この行動計画を協働して推進することができるよう、勤務環境の整備について検討します。

7 おわりに

この行動計画の趣旨を踏まえ、まず、現在の徳島市役所が安心して子育てができる職場か、どうすれば安心して子育てができる職場になるかを、全ての職員が真剣に考えてください。

もちろん、特定事業主として、男女共同参画プラン等に沿って、誰でも、どの職場でも、安心して子育てができる職場づくりに努めます。

また、職員の勤務環境を整備するにあたって、民間に率先して取り組めることがないか検討していきます。

そして、この行動計画を通じた取組が、10年後の徳島市役所のみならず、ひいては我が国における勤務環境の変革につながることを願っています。

以上

徳島市特定事業主行動計画に関する相談窓口

I 総合窓口

行動計画の周知方法や研修に関する相談窓口は、徳島市特定事業主行動計画策定・実施委員会の事務局である総務部人事課（☎621-5023，5025）に置きますが、行動計画の各項目については次の窓口で相談してください。

II 休暇等職員の勤務環境に関する相談

- (1) 市長部局の職員
 - ア 保育所に勤務する職員 保育課指導係：621-5195
 - イ 市民病院に勤務する職員 市民病院管理課：(代)622-5121
 - ウ 園瀬病院に勤務する職員 園瀬病院事務局：(代)668-0611
 - エ ア～ウ以外の職員 人事課：621-5023
- (2) 議会事務局の職員 議会事務局庶務課：621-5115
- (3) 選挙管理委員会事務局の職員 選挙管理委員会事務局：621-5374
- (4) 監査事務局の職員 監査事務局：621-5383
- (5) 教育委員会の教職員
 - ア 教育委員会事務局の職員 教育総務課：621-5405
 - イ 学校の市費負担教職員 学校教育課管理係：621-5413
 - ウ 学校の県費負担教職員 学校教育課指導係：621-5412
 - エ 学校を除く教育機関の職員 教育総務課：621-5405
- (6) 公平委員会の職員 人事課：621-5023
公平委員会には事務局がないため、人事課扱いとします。
- (7) 農業委員会事務局の職員 農業委員会事務局：621-5394
- (8) 消防局の職員 消防局総務課：656-1191
- (9) 水道局の職員 水道局総務課：(代)623-1187
- (10) 交通局の職員 交通局総務課：623-2151

III 職員の健康管理に関する相談

- (1) 教育委員会事務局の職員 教育総務課：621-5405
- (2) 学校の市費負担教職員
- (3) 学校を除く教育機関の職員
- (4) 学校の県費負担教職員 体育保健課：621-5427
- (5) (1)～(4)以外の職員 職員厚生課健康相談室：621-5492

IV 育児休業手当金等子育てに関する経済保障に関する相談

職員厚生課（☎621-5034，5035）まで問い合わせてください。

V その他

職員専用の相談窓口ではありませんが、

母子保健に関する悩みや相談は、保健センター母子保健係（☎656-0532）

保育所入所に関する相談は、保育課入所係（☎621-5193）

子育て支援サービス情報の提供は、子育て支援課（☎621-5194）

仕事と子育ての両立に関する相談は、女性センター（☎624-2611。火曜日は休み）

まで問い合わせてください。

なお、徳島市に住民票がない職員の子育て支援サービス等の相談については、各地方公共団体の市町村行動計画担当課まで問い合わせてください。