

第2次旭川市次世代育成支援 特定事業主行動計画 【前期計画】

目次

I	特定事業主行動計画の策定に当たって	-----	1
II	少子化の影響とその動向	-----	2
III	これまでの取組状況	-----	3
IV	「第2次旭川市次世代育成支援 特定事業主行動計画」の考え方	-----	5
V	計画期間	-----	6
VI	計画推進体制	-----	6
VII	計画の周知と公表	-----	7
VIII	具体的取組事項	-----	7
1	仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり	-----	7
2	子どもや子育てをする市民に親しまれる市役所づくり	-----	11

平成27年(2015年)4月
旭川市

I 特定事業主行動計画の策定に当たって

我が国では、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ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）が平成27年3月31日までを期限とする時限立法として、制定されました。

法においては、都道府県、市町村及び事業主は、国の行動計画策定指針に即して、次世代育成支援対策を推進するため、それぞれ行動計画を策定し、平成17年4月からの10年間で、集中的・計画的な取組を進めることとされ、国及び地方公共団体の機関等については、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

これを受け、本市では、職員が子育てをしながら仕事に意欲的に取り組むことができるよう、「職員の仕事と子育ての両立」を全庁挙げて支援するため、平成17年度から平成21年度までを前期、平成22年度から平成26年度までを後期とする、「旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定しました。

この間、平成19年12月には、政府、経済界、労働界及び地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、平成22年6月には、その後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえて、新たな視点や取組を盛り込んだ内容に改定され、健康で豊かな生活を送ることができる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けた様々な取組が今日まで進められてきています。

そうした中、国、都道府県、市町村及び事業主が、それぞれの立場で法に基づく10年間の集中的・計画的な取組を行ってきたことにより、社会全体として、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要であるとし、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、平成26年4月に法改正がなされ、期限が10年延長され、平成37年3月31日までとなりました。

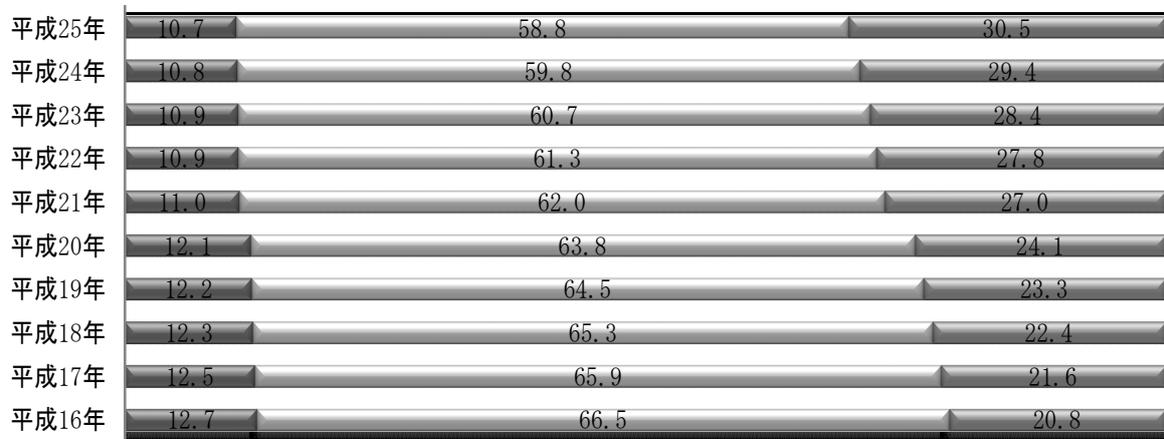
法の改正に伴い、国及び地方公共団体の機関等については、新たな特定事業主行動計画の策定が必要になったことから、本市においては、平成27年度から平成31年度までを前期、平成32年度から平成36年度までを後期とし、この度、「第2次旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画（前期計画）」を策定するものです。

II 少子化の影響とその動向

こうした背景の中、本市の年齢別人口の推移を見ると、15歳未満の全人口に占める割合は、平成16年の12.7%から平成25年の10.7%へと、10年間で2.0ポイント減少しているのに対し、65歳以上の割合は、20.8%から30.5%へと、9.7ポイントもの増加となっています。

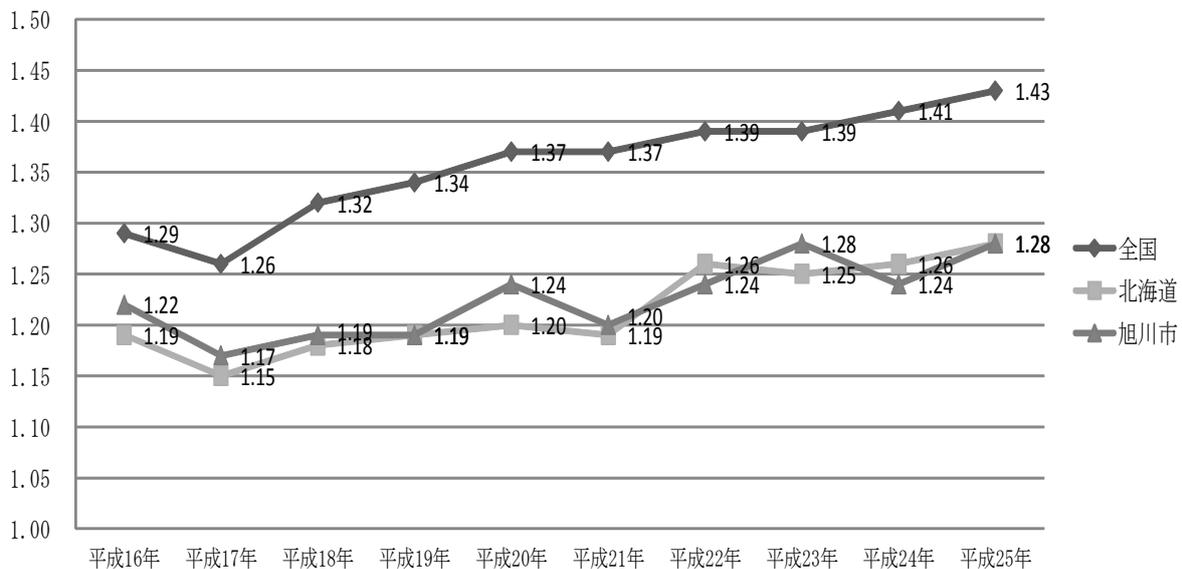
旭川市の年齢別人口の推移（住民基本台帳）

■ 15歳未満 ■ 15～64歳 ■ 65歳以上



次に、合計特殊出生率の推移を見ると、本市は全国の数値を0.07ポイントから0.17ポイントも下回っています。この合計特殊出生率は、人口統計上の指標の一つで、一人の女性が一生の間に生む子どもの数に相当する数値を表しています。

合計特殊出生率の推移



長期的に人口が維持されるために必要な人口置換水準は、この合計特殊出生率が2.07～2.08と言われています。平成17年より国の指針を受けて、国、地方公共団体、企業の各々が10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、合計特殊出生率については、平成17年に1.26と過去最低を記録したのに対し、平成25年には1.43となり、一定の効果が見られました。本市においても、少しずつ回復の傾向にあると見えますが、全国的な人口減少傾向の中にあって、依然として本市は急速に少子高齢化が進行していると考えられます。

急速に少子化が進行することにより、人口の減少と高齢化が進み、労働力人口の減少、経済成長率の低下等をはじめ、年金・医療・福祉等の社会保障の分野における現役世代の負担が増加するなど、わたしたちの生活水準の低下を招くおそれもあります。

加えて、子ども同士の交流の機会の減少や、過保護などにより、子ども達の社会性や主体性が育ちにくく、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、様々な面で社会全体に深刻で重大な影響を与えます。

こうした現実には、本市も引き続き強く危機感を持ち、次代の社会を担う子どもが健やかに育ち、子どもを生み育てることに喜びを感じることができる社会を目指し、行政や企業、地域社会が連携して、子どもや子育てをする家庭を支援していく必要があるのです。

Ⅲ これまでの取組状況

本市では、平成17年度から平成21年度までを前期、平成22年度から平成26年度までを後期とする、「旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、様々な取組を進めてきました。取組状況については、以下のとおりです。

〈前計画期間〉

【前期計画】 平成17年度から平成21年度までの5年間

【後期計画】 平成22年度から平成26年度までの5年間

〈前計画における取組事項〉

1 仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり

- (1) 男女共同参画意識の向上
- (2) 出産・育児に関わる諸制度の周知
- (3) 男性職員の育児休業等の取得促進
- (4) 育児休業取得者の支援
- (5) 産前産後休暇・育児休業等取得者の所属職場における臨時職員の活用等
- (6) 時間外勤務の縮減
- (7) 年次有給休暇や特別休暇の取得促進

2 子どもや子育てをする市民に親しまれる市役所づくり

- (1) 子どもを連れての方が安心して来庁できるような配慮・対応
- (2) 子どもの学習に役立ち、身近な存在となるよう子どもや学校と積極的に関与
- (3) 子どもを育む地域の一員としての役割の自覚と地域活動等への協力

《これまでの主な取組実績》

- 男女共同参画に関する研修の実施
- 子育てに関する休暇制度の紹介
- 旭川市職員子育てハンドブック「みんなde子育て」の作成・配付（平成18年3月作成・平成23年3月改訂）
- 男性職員の「育児休業レポート・インタビュー」の紹介
- 産前産後休暇・育児休業等取得者の所属職場における臨時職員の配置
- 時間外勤務管理方針の策定・周知
- 年次有給休暇の使用促進についての通知（平成21年12月通知）
- 庁舎内に授乳室，おむつ交換場所，絵本等を配置
- 学校からの社会科見学等の受入
- 市長から職員に対し，町内会活動への参加を呼びかけるメッセージを発信（平成19年11月）

《目標の達成状況》

【目標】 男性職員の育児休業取得率 5%を目標とする。

[実績]

年度	17	18	19	20	21	22	23	24	25
取得率	0%	0%	1.2%	0%	0%	1.2%	0%	4.3%	2.4%
対象者	82人	70人	83人	84人	76人	81人	83人	70人	82人
休業者	0人	0人	1人	0人	0人	1人	0人	3人	2人

【目標】 時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合 3%以内を目標とする。

[実績]

年度	17	18	19	20	21	22	23	24	25
割合	4.5%	4.6%	4.5%	5.6%	6.3%	5.9%	6.1%	6.7%	7.0%

【目 標】 年間の年次有給休暇取得日数 1人15日を目標とする。

[実 績]

年 度	17	18	19	20	21	22	23	24	25
日 数	10.6日	11.0日	10.8日	10.6日	10.7日	10.9日	11.7日	11.6日	11.3日

数値目標を設定した項目については、いずれの年度においても目標達成には至りませんでした。

今後、目標達成に向けては、育児休業制度の更なる周知に努め、男性職員の育児休業制度の利用促進を図るほか、適正な人員配置と効率的な事務執行体制への見直しにより、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進を図るとともに、仕事と子育ての両立に向けた職員の意識改革を一層進めていく必要があります。

IV 「第2次旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画」の考え方

1 スタートは「意識向上」から

この行動計画は、市職員であると同時に父親・母親である職員が、子育てをしながら、仕事に意欲的に取り組むことができるよう、「職員の仕事と子育ての両立」を全庁を挙げて支援するために策定するものです。

この取組には、次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育てられていくことの大切さを職員一人一人が理解し、他人ごとではなく自分自身のこととして捉え、お互いに助け合うという意識を持つことが最も重要です。

新しい計画では、より一層の仕事と生活の調和した職場環境を目指し、職場の意識や職場風土の改善に努め、特に、男性が子育てを積極的に行うことができるよう、男性の育児休業をはじめとする諸制度の利用促進に係る取組を推進します。

また、引き続き、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等、子育てだけでなく、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた意識を持ち続けるための取組を通じ、働き方の見直しを推進します。

2 リードするのは部局長、所属長

この取組は、職員全員で推進していくことはもちろんですが、それをリードするのは各部局長、所属長です。

職員の意識向上や職場環境の整備など、働きやすい職場づくりは、部局長、所属長の責務であることを改めて認識し、職員皆が働きやすい職場づくりを目指しましょう。

3 市民サービスの向上につなげよう

仕事と子育てを両立させながら、安心して働ける職場では、職員は、仕事に対する意欲がより高まり、生き生きと働くことができるはずです。

この取組を、旭川市役所のパワーアップ、そして市民サービスの更なる向上につなげていきましょう。

4 職員の仕事と生活の調和を目指そう

職員全員が仕事や子育て、自己啓発や地域活動など様々な活動を、自分の希望するバランスで展開することで、「仕事」と「生活」との調和の好循環を目指しましょう。

V 計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間において、計画期間内の目標の達成状況に応じた計画の策定・見直しを行うとともに、集中的・計画的な取組の更なる推進を図るため、第2次計画期間は次のとおりとします。

前期計画 ～ 平成27年度から平成31年度までの5年間

後期計画 ～ 平成32年度から平成36年度までの5年間

VI 計画推進体制

※「旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画策定・実施委員会」において、行動計画の実施状況を把握し、その結果や職員ニーズを踏まえて、取組の推進や行動計画の見直し等を行います。

※「旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画策定・実施委員会」委員

人事課長 政策調整課男女共同参画担当課長 管財課長 人事課職員厚生担当課長
行政改革課長 子育て支援課長 消防本部総務課長 教育政策課長 学務課教職員担当課長
上下水道部総務課長 市立旭川病院事務局経営管理課長 議会事務局総務調査課長
農業委員会事務局次長 選挙管理委員会事務局次長 監査事務局次長

(各特定事業主(各任命権者)の庶務担当課長ほか関係課長で構成)

VII 計画の周知と公表

職員の次世代育成支援対策への理解を深め、行動計画の取組を推進するため、グループウェア等による計画の周知を行うとともに、啓発資料の配付や職員研修等を実施します。

また、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表することにより、広く行動計画の取組を周知します。

VIII 具体的取組事項

育児休業や休暇等の制度が年々整備されてきている中、その制度を安心して利用することができる職場環境づくりが求められます。

しかし、厳しい財政状況の下、限られた人員で業務に対応していかなければならないという現状もあり、「仕事と子育ての両立」は、子育てをしている職員にとっても、それを支援する職場にとっても、簡単なことではありません。

そのような中、取組を推進していくためには、「男性は仕事、家事・育児は女性」という固定的な性別役割分担意識や、「家庭よりも仕事優先」という考え方を改め、日頃から仕事と生活の調和を保つための意識を持つこと、また、次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育っていけるよう、お互いに助け合うという意識を、職員一人一人が持ち、職場においても支援できる体制を整えることが重要です。

また、職員が、仕事と生活の調和の推進のため、業務の効率化や事務の簡素化、子育て中の職員に配慮した良好な職場環境づくりに向けて取り組んだ実績については、人事評価の対象の一つに含めます。

以上のことを踏まえ、前期5年間は、これまでの行動計画で定めた3つの目標達成を目指して、取組の継続を行います。

1 仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり

(1) 男女共同参画意識の向上を図り、次世代育成支援対策への理解を深めるために

- 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性も、互いに協力して子育てを行うなど、男女共同参画意識の向上を図るため、職員研修やその他の機会を通じ意識啓発を行います。
- 社会全体で子どもを育てるという意識を持つことの必要性や、子どもの権利を守ることへの理解を深めるため、情報提供等を通じ意識啓発を行います。

(2) 出産・子育てに関わる諸制度への理解を深め、制度を安心して利用できる職場の雰囲気をつくるために

- 出産・育児に関わる休暇や、育児休業・部分休業等の様々な制度について、制度の趣旨や必要性の理解を深めるとともに、安心して利用できる雰囲気づくりのため、グループウェアの活用や、冊子（子育てハンドブック）の配付などにより、周知を図ります。

所属長の役割です！

所属長は、諸制度の趣旨を十分理解し、出産を控えた職員や子育てをしている職員、またその予定の職員が、安心して制度を利用できるよう、職場の雰囲気づくりに努めましょう。

また、妊娠中や子どもの病気などで、職員が急に休暇を取得するときにフォローできる体制を整えましょう。

(3) 男性職員の育児休業や育児に関わる休暇の取得を促進するために

- 男性が、育児のために休暇を取得したり、育児休業を取得することへの理解を深め、休暇や育児休業の取得を希望する男性職員が、気兼ねなく安心して取得できる職場環境づくりのため、管理職を中心に意識啓発を行います。
- 男性職員の育児参加と、育児休業や休暇等の制度の積極的な利用を促すため、グループウェアの活用や、育児休業や休暇等の制度の対象となる職員に冊子（子育てハンドブック）を配付することにより、周知を図るとともに、男性職員が育児に参加するための育児休業や休暇の取得例を紹介します。

【目標】 男性職員の育児休業取得率5%を目標とします。

(4) 育児休業を取得する職員の円滑な休業開始と職場復帰を支援するために

- 育児休業を予定している職員が、不安を抱くことなく、スムーズに休業を開始できるよう、育児休業に関連する様々な制度や手続方法などを、分かりやすく掲載した冊子（子育てハンドブック）の配付を行います。
- 育児休業中の職員の様々な悩みや不安をやわらげるため、子育てに関することや職務復帰後の仕事と家庭生活の両立など、様々な事柄について、育児休業中の職員同士での情報交換や、子育て経験者からのアドバイスを受けることができるような、ネットワークづくりを検討します。
- 育児休業中の職員の職場復帰に向けての準備を支援するため、希望に応じて、特別研修として実施する講演会等の案内や、実務研修等のテキスト・資料等の提供を行います。

所属長の役割です！

育児休業中の職員が、安心して休業期間を過ごすとともに、職務復帰への意欲を高めることができるよう、定期的に互いの近況を報告したり、市政や職場、業務などに関する情報、研修の案内や資料を提供するなど、積極的にコミュニケーションをとるようにしましょう。

また、復帰後も、仕事と子育てを両立させながら意欲的に働けるよう、職場を挙げて支援できる環境を整備しましょう。

(5) 産前産後休暇や育児休業等を取得する職員の所属職場で、業務を円滑に進めるために

- 職場の負担を軽減するため、職員の産前産後休暇や育児休業の取得に伴う臨時的任用職員（以下「臨時職員」という。）の任用に当たっては、各職場と人事課との連携をより強化し、必要に応じ業務の引継を行えるようにするなど、有効な活用を図ります。

また、職場での業務の進行状況等によっては、必要に応じて、兼務による業務応援を行うなど、部局全体での柔軟な対応を図ります。

子どもが生まれることになった職員は

子どもが生まれる（本人または配偶者の出産）ことになった職員は、妊娠中の配慮、出産・育児に関わる諸制度の活用、人事上の配慮などを図るため、できるだけ早い時期に所属長に報告し、理解と協力を得られるよう努めましょう。

産休や育休を取得する職員は

産前産後休暇や育児休業により長期間仕事を離れる職員は、その始期までに（妊娠中の職員は体調に配慮しながら）、計画的に、仕事の整理や引継を行いましょ。

所属長・係長等の役割です！

所属長・係長等は、育児休業や部分休業等を取得する職員と、その周囲の職員両方に配慮し、職場の雰囲気づくりや体制整備に努めましょう。

また、時間外勤務や深夜勤務等については、業務分担の見直しを行うなど、妊娠中の職員の健康に十分配慮しましょう。

(6) 子どもと触れ合い、家族と過ごす時間を多く持つために

- 職員が、家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなどの取組を促進するために、時間外勤務縮減に向けた各職場の取組を紹介するなどの意識啓発を行います。

また、職員の勤務状況の的確な把握を行うとともに、各職場においては「時間外勤務管理方針」に基づく勤務時間管理の徹底を図る取組を進めます。

【目 標】 時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合3%以内を目標とします。

職場全体で取り組みましょう

日常業務を、「効率化」という視点で見直し、例えば、作成した資料を有効に活用できるよう情報を共有したり、文書キャビネットを整理整頓するなど、身近なことから、積極的に改善しましょう。

また、職場内会議において話し合うなど、時間外勤務を減らそうという雰囲気づくりを職場全体で進めましょう。

所属長の役割です！

所属長は、「時間外勤務命令」に対する認識を正しく持ち、本当に時間外勤務を命令する必要があるか、よく検討したうえで判断しましょう。

また、「時間外勤務を減らす工夫」も、所属長の責務であることを強く認識し、職員の業務量に偏りがないか、業務の進み具合はどうかなどを常に把握するとともに、業務の効率化はもちろん、職場内の応援体制の強化や部内の臨時職員の有効活用などを積極的に進めましょう。

- 子どもの予防接種や定期検診、参観日などの学校行事、学校の夏休みや冬休みなどの期間、また、家族の記念日などに、互いに年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。
- 出産や子育てに関わる休暇等を利用しやすいものとするため、各種制度の調査・研究を行います。

【目 標】 年間の年次有給休暇取得日数1人15日を目標とします。

所属長の役割です！

職員が、互いに気兼ねなく必要な休暇を取得できるよう、効率的に業務を進めるための工夫や体制づくり、また、職場全体の雰囲気づくりに努めましょう。

(7) 子育てを行う女性職員の活躍推進のために

- 育児休業中の職員に対して、定期的に庁内の情報を提供し、必要に応じて研修資料等を送付するなど、職場に復帰する前の職員のモチベーションの向上を図ります。
- 女性職員が多様な職務経験を積むことができるよう職域拡大を図るとともに、育児をしている職員への人事配置上の配慮を行います。
- 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和について、研修等を通じて、職員への意識啓発を行います。

2 子どもや子育てをする市民に親しまれる市役所づくり

(1) 子どもを連れての方が安心して来庁できる市役所であるために

- 子どもを連れての方が安心して来庁できるよう、声をかけたり、必要な手助けを行うとともに、庁舎や施設内でベビーベッド、おむつ替えや授乳に利用できるスペース等を適宜設けるなど、温かくお迎えしましょう。

(2) 子どもの学習に身近な市役所であるために

- 市役所が子どもの学習に役立ち、身近な存在として親しまれるよう、各職場において、小中学生や高校生の社会科見学等の職場訪問や、学校からの講師依頼を歓迎するなど、子どもや学校と積極的に関わりましょう。

(3) 子どもを育む「地域の一員」としての役割を果たすために

- 職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、必要に応じた気遣いや手助けを行うとともに、地域活動等（子どもが参加する行事、防犯、交通安全、その他の活動）に積極的に協力するよう心掛けましょう。