

3 男性職員の家庭での活躍推進

育児休業や子育て休暇など、男性職員が子育てに利用できる制度は整備されていますが、実際に利用する男性職員の数は限られています。

両親が協力して子育てすることは、母親の負担軽減はもとより、父親としての自覚の高まりや業務面での効率化意識の向上につながり、仕事と家庭の両面において有意義です。

そこで、次の各取組の実施を通じて、男性職員の家庭での活躍を支援していきます。

【事業主としての取組】

☆ 男性職員が利用できる制度を知ってもらうために

庁内ホームページやガイドブック等を改善するなどにより、制度周知を更に進めます。

☆ 男性職員の制度利用を促進するために

対象となる男性職員とその所属長への個別の呼びかけなどにより、制度利用を促進します。

☆ 男性職員の家庭での活躍に対する周囲の理解を深めるために

男性職員が家事・育児等により家庭で活躍することの意義周知や、管理職員を対象に子育てに関する啓発研修を実施するなどにより、男性職員の子育てや家庭での活躍に対する職場全体の理解を深めます。

【育児休業に関する数値目標】

- 男性の育児休業取得率 85%以上
(一般行政部門※⁷は2週間以上の取得率 85%以上)
- 女性の育児休業取得率 90%以上

【育児関係の特別休暇に関する数値目標】

- 出産補助休暇※⁸取得率……………90%以上
- 子育て休暇※⁹取得率……………90%以上

用語解説

※⁷ 一般行政部門

企業局、消防局、教育委員会及び特別会計部門を除く部門

※⁸ 出産補助休暇

配偶者等の出産のための入院などの日から産後2週間において3日以内

※⁹ 子育て休暇

配偶者等の出産予定日の8週間前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間において5日以内

【具体的な取組例】

- 子育て支援ホームページ・札幌市職員子育て支援ガイドブックの改善
- 所属長が、休暇・休業制度の対象となる職員に対し、休暇・休業制度内容を個別に周知し、休暇・休業取得の意向確認を行う。
- 管理職員を対象とした研修の実施
- 庁内ホームページ等により男性職員の子育て参加の意義を周知・説明

【職場の心がけ】

○ 所属長

「子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」などを活用し、男性職員の家庭での活躍について理解を深め、さらに日頃から所属職員に対してその必要性を呼びかけ、男性職員が積極的に家庭での活躍ができる環境づくりに努めましょう。

○ 職員本人

「子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」などを活用し、できる限り早期に所属長や周囲の職員に対し、子育てや家庭での活躍に関する希望を伝え、各種制度を積極的に利用しましょう。

○ 周囲の職員

男性職員が積極的に子育てを行うことの必要性について理解を深め、職場全体で子育てや家庭での活躍に協力しましょう。