

竹原市特定事業主行動計画

(平成27年度～平成31年度)

総務部 総務課

特定事業主行動計画

I 総論

1 計画策定の背景と目的

少子高齢化の進展に対する社会全体の取組を推進するため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立し、事業主として仕事と子育ての両面支援のための計画策定が義務づけられたことに伴い、本市では、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、平成17年度に「竹原市特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成21年度までの5年間を前期計画期間とし、平成22年度から平成26年度までを後期計画期間として職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してきました。

今回、改正次世代育成支援対策推進法による期間延長、そして新たな「子ども・子育て支援法」の趣旨やこれまでの行動計画の実施状況とその成果等を踏まえ、厳しい財政状況下において、行財政改革を推進し多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応しながらも、仕事と生活の調和した社会の実現に向けて、新たに平成27年4月から今後5年間の行動計画を次の任命権者が連名で策定し公表します。

竹原市長

竹原市教育委員会

竹原市選挙管理委員会

竹原市代表監査委員

竹原市農業委員会

竹原市公平委員会

竹原市水道事業管理者

竹原市議会議長

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

3 計画の推進者

この計画の対象者は、子どもを生み、育てている職員のみではなく、全ての職員です。

職員一人ひとりが、次世代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、次のような意識でこの計画を推進していくものです。

- (1) 妊娠、子育て中の職員は、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。
- (2) 管理職は、所属職員が子どもを健やかに生み、育てられるよう、仕事と子育ての両立が可能な職場環境をつくる。
- (3) 全ての職員は、妊娠、子育て中の職員の仕事と子育ての両立の負担を諸制度の活用により

軽減できるような、職場の雰囲気づくりを心がける。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を推進するため、庁内LAN等を利用し職員や所属長に対し本計画の内容を周知するとともに、情報提供等を実施する。
- (2) 啓発資料（子育てハンドブック）の配布により、行動計画の内容等を周知徹底する。
- (3) 年度ごとに、本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行う。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

項目		計画内容	具体的な対応方法等
(1) 妊娠中及び出産後における配慮		① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援について周知する。	子育てハンドブックに掲載する。
		② 妊娠中の職員の健康や安全のため、業務分担の見直しや、超過勤務命令について配慮する。	配慮等の内容を整理して所属長に対し定期的に通知する。
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進		父親が子どもの出生時に年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場環境をつくり、取得促進を図る。	子育てハンドブックに掲載するとともに、(1)②の所属長通知に併せて周知する。
(3) 育児休業等を取 得しやすい環境の 整備等	ア 育児休業及び部分 休業制度等の周知	① 育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図る。	子育てハンドブックに制度内容を掲載して情報提供を行うとともに、手続の説明を行なう。
		② 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行なう。	
		③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。	
	イ 育児休業の取得環境に関する情報提供	育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。	先進地の事例等を参考に作成する。
ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい	① 育児休業の取得の申出があった場合、当該所属において業務分担の見直しを行う。	(1)②の所属長通知に併せ、連絡会議において周知す	

	雰囲気醸成	② 連絡会議等において、担当所属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。	る。
	エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	① 所属の管理職等は、適宜、情報手段を活用して、所属の業務状況や育児の状況等相互に連絡を取り合うように努める。 ② 復帰時における職場内研修等を実施する。	(1)②の所属長通知に併せて周知するとともに、育児休業の取得時及び復職時に再度周知する。
	オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保	部内の人員配置によって、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、任期付任用及び臨時的任用制度の活用を図る。	1年を超えた取得期間や産前産後休暇期間も含めた代替要員の確保を検討する。 (任期付職員)

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を
 男性 10%を目標
 女性100%を維持
 とする。

(4) 超過勤務の縮減	ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知	小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知する。	(1)②の所属長通知に併せて周知する。
	イ 一斉定時退庁日等の実施	① 全庁一斉退庁日（毎週水曜日）を所属ごとに設定し、所属長が定時退庁の率先垂範を行う。 ② 定時退庁ができない職員が多い所属を人事担当課が把握し、所属長への指導を図る。	所属毎に退庁日の設定ができることとし、退庁しやすい環境を作る。
	ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等	① 超過勤務の上限の目安時間（人事院勧告指針の年間360時間）について周知徹底する。 ② 各所属の超過勤務の状況を、人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の所属長からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行う。 ③ 人事担当課は、各所属の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。	(1)②の所属長通知に併せて周知する。 ・長時間勤務による健康障害防止対策実施要領に基づく所属長通知若しくはヒヤリングを行う。 ・妊娠中の職員については超過勤務を避ける努力を所属長は配慮する。

◎ 以上のような取組を通じて、一人当たりの平均超過勤務時間数について、20%縮減の達成に努める。（平成26年度 186時間、平成31年度までに 148時間以下を目標）

(5) 休暇の取得の促進	ア 年次休暇の取得の促進	① 職員に年間の年次休暇取得目標日数を設定させる等、その計画的な取得促進を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・所属長に対し所属職員が年次有給休暇を取得しているか点検を行うよう定期的に通知するとともに連絡会議等において周知する。 ・年次有給休暇を取得できるよう所属長に配慮を促す。 	
		② 連絡会議等において、担当所属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。		
		③ 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。		
	イ プラス3日運動の実施	平成31年度までに、職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数が目標数値となるように、所属長は「プラス3日運動」として平成26年と対比してプラス3日取得することを目指す。		
	ウ 連続休暇等の取得の推進	① 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。		夏期休暇の通知及び連絡会議等で周知する。
		② 夏期休暇と組み合わせた連続休暇の取得を促進させる。		
③ 月・金又は祝日と休日と組み合わせ、連休となるような年次休暇の取得促進を図る。		連休となるよう(5)アの年次計画の作成を促す。		
◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対平成26年度比で30%増加させる。(平成26年度 年休7日と5時間)				
	ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇等の取得の促進	子どもの看護休暇等の特別休暇等を周知し、その取得に配慮する。	子育てハンドブックに掲載する。	
(6) 異動における配慮		異動を命じる際には、当該職員からの希望の調査(自己申告書等による異動希望の有無等)を実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。	異動希望調査を引続き行うとともに、育児休業の取得している職員に対し個別に聴き取りを行う。	
(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		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、情報提供や意識啓発を行なう。	主催者研修会において、意識啓発や情報提供を行い、その情報等を所属に持ち帰り課内学習会等により周知を行う。	

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

項 目		計 画 内 容
(1) 子育てバリアフリー		<p>① 来庁者が乳児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド等の設置等を維持する。</p> <p>② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう，親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。</p>
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	子どもを交通事故から守る活動の実施や支援	<p>① 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。</p> <p>② 公用車の運転手に対し，交通安全講習会を実施する。</p>
(3) 子どもとふれあう機会の充実		<p>① 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。</p> <p>② 職員レクリエーション活動の実施に当たっては，子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。</p> <p>③ 子どもが参加する地域における活動やイベント等の行事に職員の積極的な参加を呼びかけます。</p>