

加西市特定事業主行動計画

I 総論

1 はじめに

急速に少子化が進行するなか、国、地方公共団体、事業主などが一体となって、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境をつくるために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が10年間の時限措置として成立しました。

加西市においても、特定事業主として職員が仕事と子育ての両立を図るよう平成17年度から平成26年度までの10年間の計画期間とした「加西市特定事業主行動計画」を策定し、以降、育児短時間勤務制度や育児部分休業制度の導入、男性の育児休業を促進するための見直しを行うなど、計画を推進してきました。

このたび、国において次世代育成支援対策の一層の推進を図るため、次世代育成支援対策推進法が改正され、法の有効期限が10年間延長されたことに伴い、当市の計画についても検証と見直しを行い、また女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）との整合も図りながら、新たに平成28年度から平成36年度までの9年間の計画期間として策定しました。

より一層、職員が仕事と子育ての両立が図られるよう、引き続き次世代育成支援対策に取り組んでいきます。

2 これまでの取組状況（数値目標）

(1) 育児休業取得率（目標 男性10% 女性100%）

◆育児休業の取得状況

年度	区分	育児休業		育児部分休業 又は育児短時間勤務	
		前年度以前より引き続き取得している者	当該年度に新たに取得した者	前年度以前より引き続き取得している者	当該年度に新たに取得した者
平成21年度	男性	0	0	0	0
	女性	11	15	0	2
平成22年度	男性	0	1	0	0
	女性	17	14	1	1
平成23年度	男性	0	0	0	0
	女性	14	15	0	2
平成24年度	男性	0	0	0	0
	女性	15	20	0	6
平成25年度	男性	0	0	0	0
	女性	18	16	0	8
平成26年度	男性	0	0	0	0
	女性	22	15	1	8

◆育児休業の取得率

年度	育児休業	
	男性	女性
平成 21 年度	0%	94%
平成 22 年度	7%	100%
平成 23 年度	0%	100%
平成 24 年度	0%	91%
平成 25 年度	0%	100%
平成 26 年度	0%	100%

(2) 休暇取得の推進

◆年次有給休暇の取得状況（目標 年休取得率 8%の増）

年度	取得日数(日)	対前年度比
平成 21 年度	8.7	101%
平成 22 年度	9.2	105%
平成 23 年度	9.2	100%
平成 24 年度	10.0	109%
平成 25 年度	10.2	102%
平成 26 年度	8.8	86%

(3) 超過勤務の抑制

◆職員一人あたり平均時間外勤務

年度	月平均 (H)	年間 (H)	対前年度比
平成 21 年度	8.8	106.1	89%
平成 22 年度	9.2	110.4	104%
平成 23 年度	9.2	110.2	100%
平成 24 年度	8.5	101.5	96%
平成 25 年度	9.0	107.4	97%
平成 26 年度	9.3	111.3	104%

過去 6 年間の目標に対する状況を見ると、女性の育児休業と年次有給休暇の取得率は概ね目標達成できている。

一方、男性職員については、平成 22 年度に育児休業を取得した職員があるも、依然として取得が進んでいない状況にある。

また、超過勤務の抑制については、ノー残業デーや時間外勤務の課別枠配分を実施するなど全庁的に縮減に取り組んできたが、行政需要の多様化と正規職員の削減等もあって、

平均時間数でみると同水準で推移しており、時間外の縮減については引き続き取り組んでいく必要がある。

3 計画の期間

次世代育成支援対策推進法が、平成 27 年度から 10 年間延長されたことに併せて、当計画については前期 5 カ年計画を定め、平成 32 年度に見直しを行います。

- (1) 前期 5 カ年 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日
- (2) 後期 4 カ年 平成 33 年 4 月 1 日～平成 37 年 3 月 31 日

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため各部局における所属長、管理担当者等で構成する「行動計画策定・推進委員会」で各年度の取組状況等を確認し、必要な措置が図られるよう協議する。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。

II 具体的な取組

平成 17 年度以降、特定事業主行動計画に沿って、育児短時間勤務制度の導入など休暇制度の拡充、庁内グループウェア等を通じた制度の周知等をはかってきました。

今般、国が法の有効期限を10年間延長したことを踏まえ、従来の計画を踏襲しつつ、実態に即した見直し等を行います。

また、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点及び子ども・子育て支援事業計画の基本理念を踏まえた見直しを行い、これまでの取り組みをさらに推進します。

1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - ア 母性保護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について周知徹底を図る。
 - イ 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。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
 - 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について周知徹底を図る。

(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、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業の取得促進を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業制度等の制度・手続について説明を行う

イ 育児休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 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。
- ② 政策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。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 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。
- ② 復職時におけるOJT研修等を実施する。

エ 育児短時間勤務や育児部分休業など、育児の態様に応じた勤務の割り振り

小学校就学前までの子どもを持つ職員に対し、子育てのための短時間勤務の制度の周知を徹底するとともに、制度を利用しやすいものとなるよう職場の醸成を図る。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

◎ 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%
女性	100%

とする。(目標達成年度；平成32年度)

(5) 超過勤務の縮減

ア 深夜勤務及び超過勤務の制限

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徹底を図る。

イ ノー残業デーの実施

定時退庁日を設定して長時間労働の抑制を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の課別枠配分を設けるなど、超過勤務縮減に向けた取り組みを行う。
- ② 総務課は、各所属における超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職場・職員の状況を把握して、当該職場の管理職からヒアリングを行い、注意喚起を行う。
- ③ 超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図る

オ その他

ストレスチェックの実施によるメンタル不全職員の早期発見に努めるほか、健康診断結果に基づくフォローなど健康面における配慮を充実させる。

- ◎ 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、上限目安時間の達成に努める。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 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。
- ② 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 気兼ねなく年次休暇の取得ができるよう、職場環境・雰囲気醸成に努める。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 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。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

- ◎ 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年間11日以上とする。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員

に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(7) 異動における配慮

異動を命じる場合、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(8) 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

ア 「パートナーシップの日」を設け、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の情報提供や意識啓発を行う。

イ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

ウ セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。

エ 「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。

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

ア 市内公共施設において、子どもを連れた人も安心して利用できるよう、施設の整備を推進する。

市庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置場所を周知し、市民が利用しやすいように考慮する。

イ 子どもを連れた人が市役所での各種手続きを行う間の子供たちの遊び場を設置し、適切に管理、運用する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関するボランティア活動

スポーツや文化活動など、子どもの育成支援に資する知識や特技を有する職員は、地域で実施される子育て支援活動や育成事業に積極的に参加するよう努めることとし、また、市はそのような活動に参加しやすい職場環境づくりに努める。

イ 子どもの体験活動等の支援

市が実施又は市に寄せられた子育てに関する活動等について、積極的に市民へ周知を図るとともに、職員の積極的な参加を支援する。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。