

第2次浅口市
特定事業主行動計画
(前期計画)

平成28年4月 浅口市

目次

I 第2次浅口市特定事業主行動計画策定の趣旨	2
II 前計画の取組状況と課題	3
III 基本方針	5
IV 推進体制	6
V 体系図	7
VI 具体的な取組と数値目標	8
1 職員の勤務環境の整備に関する事項	
(1) 諸制度の周知徹底と意識の啓発	
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
(5) 時間外勤務の縮減	
(6) 年次有給休暇の取得促進	
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の推進	
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
(3) 子どもと触れ合う機会の充実	
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	
3 その他の女性の職業生活における活躍の推進対策に関する事項	
(1) 女性職員の採用率の向上	
(2) 家事・育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備	
(3) 女性の登用促進	
VII 計画の推進に向けて	14

I 第2次浅口市特定事業主行動計画策定の趣旨

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる社会環境の整備に国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が取り組んでいます。

本市においても、行政としての立場から、本市の子どもたちの健やかな育成に取り組むことは当然ですが、同時に一事業主としての立場からも、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていく必要があります。全ての職員が子育てと仕事の両立を図ることができるよう、平成23年6月に浅口市特定事業主行動計画を策定し、諸制度の周知徹底と意識の啓発、妊娠中及び出産後における配慮、特別休暇等の取得促進、時間外勤務の縮減など様々な取り組みを実施してきました。

こうした社会全体による集中的・計画的な取り組みによって、子育てと仕事が両立できる雇用環境の整備等が進むなど一定の効果が見られましたが、依然として少子化の流れに歯止めがかかったとまでは言えず、引き続き次世代育成支援対策の更なる推進・充実・強化を図るため、次世代法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたところです。

また、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

こうしたことから、本市においても、これまでの計画内容について必要な見直しを行うとともに、次世代育成支援を進めるにあたっては、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く、重要であるため、今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一体として策定し、平成27年度から平成31年までの5年間を計画期間とする新たな行動計画として「第2次浅口市特定事業主行動計画(前期計画)」をスタートします。

この新たな計画の策定にあたっては、事前のアンケート調査の結果を反映させ、職員のニーズを踏まえた実効性あるものとするとともに、全ての職員が性別を問わず仕事と家庭生活との両立支援を一層推進するために、男性の育児参加や均衡のとれたワークライフバランスの実現に配慮して、職員の意識改革、職場環境の整備について継続して取り組んでいくこととしています。

この計画に基づき、次世代育成支援対策並びに女性の職業生活における活躍推進に関する対策を迅速かつ重点的に推進していくとともに、職員が互いに助け合い、全ての職員が働きやすく働きがいを実感できる職場の実現に向けて、取り組みを進めていきましょう。

平成28年4月

特定事業主(各任命権者) 浅口市長
浅口市議会議長
浅口市代表監査委員
浅口市選挙管理委員会
浅口市農業委員会
浅口市教育委員会
浅口市水道事業管理者

Ⅱ 前計画の取組状況と課題

1 前計画の取組結果と課題

平成 23 年度に策定した浅口市特定事業主行動計画(後期)において、下記のとおり具体的な数値目標を設定し、次世代育成に対する各種取組を推進しました。

平成 26 年度における目標数値	H24	H25	H26
①男性職員の育児休業取得率 2%	10%	0%	0%
②男性職員の出産補助休暇取得率 100%	70%	67%	67%
③年間の時間外勤務を対平成 22 年度比で 10%以上削減	13.7%	12%	24.6%
④有給休暇平均取得日数 15 日以上	10 日	8.8 日	8.9 日

設定した 4 つの数値目標のうち、③については目標を達成することができました。特に目標年度である平成 26 年度においては対平成 22 年度比で 24.6%の大幅な削減となりました。

しかしながら、①、②及び④については目標年度である平成 26 年度において達成できなかったため、本計画において達成できるよう、制度の趣旨や内容等を周知することにより、更なる取組推進を図ります。

2 アンケート結果と課題

新たな計画を策定するにあたり、子育てや女性の職業生活等に対する職員の意識やニーズを把握するため、下記のとおりアンケート調査を実施しました。

■実施期間:平成 27 年 7 月 21 日(火)～平成 27 年 8 月 4 日(火) (15 日間)

■対象者数:272 人(全正規職員)

■回答者数:217 人(回答率 79.8%)

■調査結果:別添資料のとおり

調査結果等からいくつかの課題が見出されたため、それらの課題を克服するための新たな取組を本計画に反映します。

(1) 諸制度の周知徹底と意識の啓発

浅口市特定事業主行動計画(後期)の認知度について、「作成されていることは知っている」は 66%、「内容まで知っている」は 24%とかなり低いものでした。

職員の子育て応援ハンドブックの認知度については、「作成されていることは知っている」は 78%、「内容まで知っている」は 39%と、特定事業主行動計画と比べ認知度は高くなっていますが、十分認知されているとは言えません。

また、出産又は育児に関する諸制度及び特別休暇については、既に取得者の多い「育児短時間勤務」、「休憩時間の短縮」、「産前産後休暇」、「男性の育児参加のための休暇」の認知度は高いものの、取得者の少ない「部分休業」や母性保護や母性健康管理を目的とした「妊娠障害休暇」、妻が妊娠・出産した男性職員が取得できる「出産補助休暇」の認知度が低いことから、今後より一層の制度の周知や意識の啓発が必要であることが確認できました。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

出産又は育児に関する特別休暇の取得について、養育の経験がある職員の 56%がいずれかの特別休暇を取得したことがあると回答しており、特に「産前産後休暇」や「子の看護休暇」といった認知度の高い特別休暇の取得率が高くなっているものの、取得したかったにもかかわらず取得できなかった特別休暇があると回答した人の理由としては、「仕事が多忙だった」、「職場に迷惑がかかるといった」といった意見が多く、制度の周知に加え、周囲の職員は妊娠中及び出産後の職員に対して、妊娠初期から最大限の配慮が必要であることがわかりました。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

養育の経験がある職員のうち育児休業を取得しなかった理由として、男性は「配偶者が専業主婦だから取得する必要がなかった」、「配偶者が育児休業を取得したため取得する必要がなかった」、「取得したかったが、職場に迷惑がかかると思った」、女性は「取得したかったが、仕事が多忙だった」、「取得したかったが、職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった」という回答が多く、また、育児休業の取得を促進するために最も必要と考える取組については、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「上司・職場の意識改革」という回答が多くみられました。

以上のことから、育児休業を取得しようとしても「職場に迷惑がかかる」等の理由から取得できないことが多いと考えられるため、管理職員が中心となって業務遂行体制の工夫や見直しを行うとともに、上司や取得する職員自身の意識改革をすることにより、取得しやすい職場環境にすることが育児休業等の取得促進に繋がるのではないかと考えられます。

(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員については、「子の看護休暇」や「出産補助休暇」の取得は増加しており一定の成果を得ていますが、育児休業の取得はほとんどありません。男性職員の育児休業の取得が進まない理由としては、「男性の育児休暇の取得が可能となってから日が浅く制度が浸透していないから」、「そもそも、男性職員が育児休業を取得することを職場自体が想定していないから」、「男性のほうが他に育児のできる家族がいる場合が多いから」、「家計が苦しくなるから」という意見が多くみられました。

また、職場が、育児休業、育児に関する諸制度及び特別休暇を取得しやすい雰囲気かについて、「どちらかといえば取得しづらい若しくは取得しづらい」が女性は15%であるのに対し、男性は27%という結果になりました。

こうしたことから、男性の子育て目的の休暇等の取得促進のためには、一層の制度の周知や意識の啓発に加え、業務遂行体制の工夫や見直しを行うとともに、上司や職員自身の意識改革が必要であると考えられます。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務を縮減する効果的な方法については、「適正な人員配置」が最も多く、次いで「業務遂行体制の工夫、見直し」、「時間外勤務を縮減するという職員個人の意識改革」という結果になりました。

また、「上司の管理、指示の徹底」という意見も多く、管理職員がチームマネジメントの意識を持ち、課内の協力体制や事務配分の見直しを行うことが時間外勤務の縮減に効果があるものと考えられます。

なお、子の養育のための深夜勤務の免除や時間外勤務の制限ができる制度等についての認知度が40%前後と低いことから、より一層の制度の周知が必要であることが確認できました。

(6) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を希望どおりに取得できているかについては、76%の人が「希望どおり若しくはある程度希望どおり取得できている」と回答しましたが、残り24%の人は「業務が忙しい」、「周囲に迷惑がかかる」、「取得後に忙しくなる」等の理由から「希望どおり取得できていない」という結果になりました。

また、年次有給休暇の取得促進のために必要な取組については、「年次有給休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり」が最も多く、次いで「業務遂行体制の工夫、見直し」、「取得は当然の権利である」という職員個人の意識改革」という結果になりました。

Ⅲ 基本方針

第 2 次浅口市特定事業主行動計画を策定するにあたり、計画期間等の基本方針については次のとおりとします。

1 計画期間

次世代法が改正され、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の施行期間が平成 36 年度まで延長されたことから、本計画を第 2 次計画とし、平成 27 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間のうち、半期の 5 年間でそれぞれ前期計画・後期計画とします。

また、女性活躍推進法は、平成 38 年 3 月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については、平成 28 年 4 月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間で計画期間とし、今後もこの 2 つの行動計画を一体として策定することとします。

2 対象職員

常勤一般職の職員

再任用職員

臨時・非常勤職員

3 計画の公表

次世代法第 19 条第 3 項並びに女性活躍推進法第 15 条第 5 項において、「特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅延なく、これを公表しなければならない。」と規定されていることから、計画の策定及び変更の際にはホームページ等へ掲載し公表します。

4 計画の見直し

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定する必要があるため、社会情勢の著しい変化や数値目標の精査等が生じた場合には、必要に応じて計画内容の見直しを行うこととします。

IV 推進体制

本計画における次世代育成支援並びに女性の職業生活における活躍推進に関する対策を実効性のあるものとして推進していくためには、各任命権者、所属長及び妊娠・子育て中の職員だけでなく、周囲の職員も含めた全職員が自らのこととして考え、各々の職場、家庭及び地域において関わっていくことが重要となります。

そこで、各実施項目について取組主体を明示することにより、「誰」が「何」を実施するのかを明確にし、より一層の推進を図ります。

取組主体		役割等
人事担当	各部局・委員会等の人事担当部署	計画の周知、体制の整備、 子育て支援に係る情報提供等
管理職員	各部署の所属長 出先機関の長(管理職でない者を含む)	制度の把握、職員への周知、 体制の整備等
職員	妊娠・子育て中の職員 周囲の職員を含めた全職員	制度の適正利用、 業務への協力・応援等

V 体系図

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

- (1) 諸制度の周知徹底と意識の啓発 …新規
①各種手引等の改訂及び周知 ②研修による周知
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮 …継続
①各種制度の周知と利用促進 ②職員の健康や安全への配慮と業務分担の見直し
③妊娠初期からの休暇取得促進 ④子育ての状況に応じた人事上の配慮
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備 …継続
①育児休業等の周知と利用促進 ②男性の育児休業等の取得促進
③育児休業からの円滑な職場復帰の支援 ④育児休業に伴う代替職員の雇用
- (4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 …継続
①男性の子育て目的の休暇制度の周知と利用促進 ②特別休暇の取得促進
③年次有給休暇の取得促進
- (5) 時間外勤務の縮減 …継続
①時間外勤務縮減のための意識啓発 ②終礼、ノー残業デーの実施 ③子育て中の職員への配慮
④職員の健康面への配慮
- (6) 年次有給休暇の取得促進 …継続
①取得の促進 ②職場の体制整備

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の推進 …新規
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 …新規
①職員の地域活動への参加促進 ②子どもの体験活動等の支援
③子どもを交通事故等から守り、安全で安心して育てられる環境の整備
- (3) 子どもと触れ合う機会の充実 …新規
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 …新規

3 その他の女性の職業生活における活躍の推進対策に関する事項

- (1) 女性職員の採用率の向上 …新規
- (2) 家事・育児、介護等しながら活躍できる職場環境の整備 …新規
- (3) 女性の登用促進 …新規

VI 具体的な取組と数値目標

職員の家庭生活と仕事の両立を一層推進するため、前計画における取組みを継続しつつ、この計画の策定にあたり新たに必要な取組みについて見直しを行い、「職員の勤務環境の整備に関する事項」、「その他の次世代育成支援対策に関する事項」及び「その他の女性の職業生活における活躍の推進対策に関する事項」の3つの柱に沿った13の重点的取組事項を組織全体で実施することとします。

また、定量的な目標を設定することにより、その達成状況を客観的に判断することができるため、前期計画最終年度である平成31年度末における数値目標を設定します。

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 諸制度の周知徹底と意識の啓発

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
①各種手引等の改訂及び周知			
○			ア)子育て支援に関する各種休暇及び給付制度等を記載した「職員の子育て応援ハンドブック」を必要に応じて適宜改訂するとともに、職員一人ひとりに正しく理解されるよう、より一層の周知に努めます。
	○		イ)管理職員は、子育て支援に関する各種休暇及び給付制度等を理解した上で、職員に対しより一層の周知に努めます。
		○	ウ)「職員の子育て応援ハンドブック」をよく読んで、子育て支援に関する各種休暇等の制度について理解を深めます。
②研修による周知			
○			ア)各種職員研修等において、育児休業等の制度説明を行い、理解を深めます。
○			イ)男女共同参画推進のための研修を実施します。
	○	○	ウ)研修に積極的に参加し、制度の理解、職場環境の改善及び意識改革に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
①各種制度の周知と利用促進			
○			ア)妊娠中及び出産後の職員に対して、母性保護及び母性健康管理を目的とした各種制度について周知するとともに、各種制度の適正な利用促進を図ります。
○			イ)妊娠中及び出産後の職員に対して、出産費用の給付や出産祝金の支給等の経済的な支援措置について周知します。
②職員の健康や安全への配慮と業務分担の見直し			
○			ア)職場における禁煙の徹底等、健康に配慮した措置を講じるとともに、安心して勤務できる職場環境の整備に努めます。
	○		イ)管理職員は、妊娠中及び出産後の職員が子育てに関する制度の利用を申し出た場合は、必要に応じて職場内の業務分担や時間外勤務への配慮を行い、妊娠に伴う精神的不安や肉体的負担の軽減に努めます。
③妊娠初期からの休暇取得促進			
	○		ア)管理職員は、妊娠中の職員の体調に最大限配慮し、妊娠の初期段階から年次有給休暇や妊娠障害休暇等の取得促進を図ります。

		○	イ)妊娠が判明した職員は、できる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けるとともに、体調に応じて年次有給休暇や妊娠障害休暇等を積極的に利用するよう努めます。
④子育ての状況に応じた人事上の配慮			
○			ア)子育て中の職員が子育てと仕事を両立させることができるよう、必要に応じて人事上の配慮を検討します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
①育児休業等の周知と利用促進			
○			ア)「職員の子育て応援ハンドブック」等を活用して、育児休業等の制度の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。
○			イ)男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業等を取得できることについて周知します。
	○		ウ)管理職員は、育児休業等に対する職員への意識の啓発を図るとともに、必要に応じて職場内の応援体制を整備するなど、職員が育児休業等を取得しやすい職場環境を整備します。
②男性の育児休業等の取得促進			
○			ア)男女の固定的な性別役割分担意識の是正を進め、妻の出産後8週間以内の期間や3歳未満の子がいる場合の産前の期間も含め、男性の育児休業等の取得を推進します。
○			イ)男性の育児休業取得者の体験談や、育児休業を取りやすい職場環境づくりの取組事例を紹介するなど、子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識できるよう情報の提供に努めます。
	○		ウ)管理職員は、男性職員が育児休業等を取得しようとするときは、業務遂行体制の工夫・見直しを行います。
		○	エ)育児休業等を取得しようとする職員は、できる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるよう心掛けます。
③育児休業からの円滑な職場復帰の支援			
○			ア)育児休業中の職員に対して、職場や業務の状況変化等の情報提供を行い、円滑な復帰ができるよう支援を行います。
		○	イ)育児休業中の職員は、ホームページや電子メール等により情報取得に努めるとともに、機会を見つけて職場に立ち寄り、周囲の職員とコミュニケーションを図るよう心掛けます。
④育児休業に伴う代替職員の雇用			
○			ア)人員配置や業務分担の見直しによっても育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合の所属からの代替人員要求に対し、臨時職員等の活用による人員補充を行います。
	○		イ)管理職員は、職場内の仕事の分担の見直しや工夫を行い、必要に応じて、課内・部内での事務応援等を含めた柔軟な協力体制を整備します。また、職場内の人員配置等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、その職員の代替として臨時職員等を確保し、安心して育児休業に入れるように配慮します。

【数値目標】

・平成31年度男性職員の育児休業取得率 2%を目指します。

(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
①男性の子育て目的の休暇制度の周知と利用促進			
○			ア)妻が妊娠・出産した男性職員が取得できる子育て目的の休暇制度(育児休業、男性の育児参加のための休暇、出産補助休暇、子の看護休暇)について周知するとともに、各種制度の適正な利用促進を図ります。
②特別休暇の取得促進			
	○		ア)管理職員は、妻が妊娠・出産した男性職員に対して、子育て目的の特別休暇(男性の育児参加のための休暇(5日)、出産補助休暇(2日))の積極的な取得促進を図ります。
	○		イ)管理職員は、男性職員の子育て目的の特別休暇に対する職員への意識の啓発を図るとともに、必要に応じて職場内の応援体制を整備するなど、妻が妊娠・出産した男性職員が特別休暇を取得しやすい職場環境を整備します。
		○	ウ)妻が妊娠・出産した男性職員は、男性職員の子育て目的の特別休暇制度の趣旨を理解した上で、積極的に制度を適正利用するよう努めます。
		○	エ)妻が妊娠・出産した男性職員は、特別休暇の取得予定をできる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けます。
③年次有給休暇の取得促進			
	○		ア)管理職員は、男性職員の妻の産前・産後期間中における年次有給休暇の積極的な取得促進を図ります。
		○	イ)妻が妊娠・出産した男性職員は、年次有給休暇の取得予定をできる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けます。

【数値目標】

- ・妻に子どもが生まれた男性職員の「出産補助休暇(特別休暇)」取得率 100%を目指します。
- ・妻に子どもが生まれた男性職員の「男性の育児参加のための休暇(特別休暇)」取得率 100%を目指します。

(5) 時間外勤務の縮減

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
①時間外勤務縮減のための意識啓発			
	○		ア)管理職員は、出退勤システム等により職員の時間外勤務の状況を的確に把握し、特定の職員に偏りがある場合には、事務分担や業務処理方法の見直し、応援体制の整備等を検討します。
	○		イ)管理職員は、所属職員の業務について定期的に進捗状況を把握し、助言・指導を行うとともに、安易に時間外勤務が行われないよう、時間外勤務縮減のための意識啓発を行います。
		○	ウ)職員は、常に業務の効率化を心掛け、いつまでに業務を終わらせるか計画を立て、時間外勤務を縮減するよう努めるとともに、周囲の職員と声を掛け合うなど、時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくりに努めます。
		○	エ)職員は、時間外勤務は上司の命令により「臨時又は緊急の時に行うもの」という認識を持ち、効率的な業務遂行に努めます。
○			オ)特に時間外勤務の多い部署については、ヒアリング等により業務状況を把握するとともに、必要に応じて改善策を検討します。

②終礼、ノー残業デーの実施			
○			ア)毎週水曜日をノー残業デーに設定し、全職員の周知徹底することにより、時間外勤務の縮減を図ります。
	○		イ)管理職員は、ノー残業デーの徹底や終礼時に速やかな退庁の声掛けを積極的に行い、職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
③子育て中の職員への配慮			
○			ア)小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対して、家庭生活と仕事の両立を支援するため、深夜勤務の免除及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
○			イ)3歳に達するまでの子どもを養育している職員に対して、家庭生活と仕事の両立を支援するため、時間外勤務の免除の制度について周知します。
	○		ウ)管理職員は、適正な時間外勤務命令に努め、特に子育てを行っている職員に対しては、急な時間外勤務命令を行わないなどの配慮をします。
		○	エ)時間外勤務の制限及び免除等の制度を利用する予定の職員は、できる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けます。
④職員の健康面への配慮			
○	○		ア)時間外勤務が特に多い職員に対しては、管理職員が健康面に配慮するとともに、産業医面談を実施し、身体的な健康状態を把握するとともに、時間外勤務が月80時間を超えた職員に対しては精神的な不健康を招かないよう、ストレスチェック表の記入や産業医面談等を実施します。

【数値目標】

・平成31年度の年間の時間外勤務を対平成27年度比で10%以上の削減達成に努めます。

(6) 年次有給休暇の取得促進

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
①取得の促進			
○			ア)家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家庭生活の充実のための年次有給休暇の取得を促進するとともに、ゴールデンウィーク期間や夏季特別休暇と併せた連続休暇の取得を促進します。
	○		イ)管理職員は、職場の現状や出退勤システム等により、所属職員の年次有給休暇取得状況を常に把握し、取得促進に努めます。
	○		ウ)管理職員は、所属職員に職場の業務計画予定を早期に周知したり、必要に応じて年次有給休暇の取得計画表を作成するなど、計画的な年次有給休暇の取得促進に努めます。
		○	エ)職員は、「休まないことが頑張っている」といった意識ではなく、「メリハリを付けて業務効率アップにつなげる」といった休暇取得に対する意識改革に努めます。
		○	オ)年次休暇の取得にあたっては、週休日や祝日、年末年始の休み等と組み合わせ、積極的に連続休暇を取得し、家族との時間を大切にします。
②職場の体制整備			
	○		ア)管理職員は、自らが率先して年次有給休暇を取得するなど、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成や環境整備を行います。
		○	イ)日頃から休暇の際にも円滑な事務処理が行えるよう、業務の連絡調整を図るなど職場の相互応援体制の整備を心掛け、お互いに休暇を取りやすい環境づくりに努めます。

【数値目標】

・平成31年度職員の有給休暇平均取得日数15日以上の達成に努めます。

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の促進

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
○			ア) 妊娠中や小さな子どもを連れた来庁者が安心して利用できるよう、より一層設備の充実に努めます。
	○	○	イ) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員一人ひとりが思いやりをもった対応を心掛けます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
①職員の地域活動への参加促進			
○	○		ア) 地域社会の構成員である職員が、地域における子ども、子育て支援の取組みに積極的に参加できるように配慮をします。
	○	○	イ) 職員は、住んでいる地域の一員として、自治会・町内会あるいは自主的な団体等が子どもを対象として行う、レクリエーション活動、防犯活動等に積極的に参加するよう努めます。
②子どもの体験活動等の支援			
○	○	○	ア) 子育てに関する活動や子どもの体験活動等に対して、利用可能な施設の情報提供を行います。
○	○	○	イ) 小学生の職場見学や中学生の職場体験の受け入れを推進し、子どもが大人の働く姿を身近に感じる機会を提供することにより、次代を担う子どもの育成を支援します。
	○	○	ウ) 職場において、子どもの生きる力を育み、地域社会のことを子どもたちに理解してもらうために、子どもが参加する体験活動・学習会などを企画・開催するとともに、職務経験や専門分野を生かして講師を務めるなど、主体的に取り組んでいきます。
③子どもを交通事故等から守り、安全で安心して育てられる環境の整備			
○	○	○	ア) 安全運転教育、啓発活動、綱紀粛正通知等を通じて、公用・私用にかかわらず、交通ルールの遵守と交通事故の防止に努めます。
○	○		イ) 職員が地域の自主的な青少年健全育成活動や防犯活動に積極的に参加するよう働きかけます。
	○	○	ウ) 外出時には子どもの安全を見守り、子どもからのSOSがあった際には、保護するなど適切な対応を行います。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
○			ア) 保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、福利厚生事業の中で、家族全員が参加できるようなレクリエーション事業を充実し、職員だけでなく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) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
○			ア)保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、家庭教育に関する講演会等の情報提供を行い、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

3 その他の女性の職業生活における活躍の推進対策に関する事項

(1) 女性職員の採用

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
○			ア)今後も公正平等、人物本位の選考を行い、男女を問わず、意欲と能力のある有為な人材の採用に努めます。
○	○		イ)非常勤職員を含め、育児等を理由に中途退職する職員で復帰意欲のある者については、連絡先の把握や再雇用情報の提供に努めます。

(2) 家事・育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
○			ア)知識・経験を蓄積した女性の出産・育児、介護等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に努めます。
○			イ)出産・育児、介護等のライフイベント期間は、時間の制約を受けることも多いことから、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対しては、人事上の配慮を検討します。

(3) 女性の登用促進

取組主体			具体的な取組内容
人事担当	管理職員	職員	
○			ア)職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人員配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。
○			イ)女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。
○	○	○	ウ)自治研修関係機関等と連携し、女性の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけるとともに、職員は積極的な参加に努めます。

【数値目標】

・平成 31 年度までに女性職員の課長級以上登用率 20%を目指します。

【数値目標のまとめ】

平成 31 年度(前期計画最終年度)末までの数値目標を次のとおり設定します。

- ①平成 31 年度男性職員の育児休業取得率 2%を目指します。
- ②妻に子どもが生まれた男性職員の「出産補助休暇(特別休暇)」取得率 100%を目指します。
- ③妻に子どもが生まれた男性職員の「男性の育児参加のための休暇(特別休暇)」取得率 100%を目指します。
- ④平成 31 年度の年間の時間外勤務を対平成 27 年度比で 10%以上の削減達成に努めます。
- ⑤平成 31 年度職員の有給休暇平均取得日数 15 日以上の達成に努めます。
- ⑥平成 31 年度までに女性職員の課長級以上登用率 20%を目指します。

Ⅶ 計画の推進に向けて

子育てと仕事の両立を図るための勤務環境の整備等に対する職員のニーズは様々ですが、本計画を実現していくためには、妊娠・子育て中の職員とそれを支える周囲の職員が相互に理解し協力し合える環境が必須となります。

アンケート調査の結果からも、各種制度の認知度の低さが、妊娠・子育て中の職員に対しての理解不足や、各種制度の取得しづらさにつながっている可能性も否定できません。

男性も女性も、子育てをしている人もしていない人も、管理職員も一般職も、全ての職員が次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進の重要性を自分自身のこととして捉え、本計画を実効性のあるものとして推進していくため、各種取組を積極的に実施していただけることを期待しています。