

海津市特定事業主行動計画

海津市長
海津市議会議長
海津市選挙管理委員会
海津市代表監査委員
海津市公平委員会
海津市消防本部消防長
海津市農業委員会
海津市教育委員会

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

さらに、女性の職業生活における活躍を重点的に推進し、急速な少子高齢化社会の進展等、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図ることができるよう、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、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間とする。

3 計画の推進体制

特定事業主行動計画に定める各項目の実施については、子育てを行う職員を含めた全職員の理解を得ながら取り組むものとする。

本計画の実施状況については、年度ごとに行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果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等を図る。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(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について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時等における男性職員の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇の取得について周知するとともに、年次有給休暇の取得も促進する。
- ② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇の取得について周知するとともに、年次有給休暇の取得も促進する。

(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制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図る。
- ② 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 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申し出があった場合、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 部局長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 育児休業に伴う職員の代替要員等の確保

- ① 育児休業を取得した職員の業務を遂行することが困難なときは、職員の配置換えにより、その業務を処理する。
- ② 職員の配置換えが困難な場合は、臨時的任用制度等の活用により代替要員を確保する。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を女性職員は現状の100%を維持し、男性職員は10%以上の達成に努める。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務の制限を周知する。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署は秘書広報課が把握し、管理職員への指導を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討してから実施し、併せて既存の行事等との関係を整備し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② 会議及び打ち合わせ等について、極力電子メールを活用する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理については、マニュアル化を一層推進する。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属ごとの時間外勤務の状況を把握して、管理職員の時間外勤務の縮減に対する認識を徹底する。
- ② 時間外勤務の命令及び時間外勤務の取り扱いについて、管理職員に対し、適正な運用を周知する。
- ③ 所属長は、時間外勤務の状況及び時間外勤務が特に多い職員の状況を把握し、職員の時間外勤務縮減についての認識を徹底する。

オ 健康面の配慮

- ① 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させる。
- ② 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 部局長会議等において、定期的に休暇の取得を推進し、職場の意識改革を行う等、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努める。
- ② 管理職員が、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。
- ③ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 子どもの授業参観日や予防接種日等における年次有給休暇の取得を促進する。
 - ② 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得を促進する。
 - ③ 年に1回、年次有給休暇を利用し、心身をリフレッシュできる休暇の取得推進を図る。
 - ④ 職員又はその家族の誕生日や結婚記念日等における年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の開催を自粛する。
- ⑥ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間における年次有給休暇の取得について12日以上を取得を目標とする。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進

- ① 子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる雰囲気醸成を図る。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

- ① 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。
- ② ハラスメント防止等、男女共同参画の推進を図る研修を開催し、職員の意識改革を進める。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てのバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、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ト、キッズコーナーの設置等を計画的に行うとともに、適切に管理する。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室等を設ける。
- ③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう親切な対応をする等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

イ 子どもを交通事故や事件から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故や事件の予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修について、職員に積極的な受講を呼びかける。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 子どもを交通事故や事件から守り、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等への職員の積極的な参加を呼びかける。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 職員に対し、運動会や地域活動等の参加については、家族全員で参加するよう呼びかける。

3 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性採用比率の向上

- ① 採用者について、専門的な職種を除き男女間で偏りがないように努める。
- ② 採用時の職員配置は、これまで以上に男女間で偏りがないように努める。

(2) 女性職員の登用推進

- ① 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した職員配置に努め、管理職に女性職員を登用するように努める。
 - ② 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りがないように配慮する。
- ◎ 以上のような取り組みを通じて、管理職員の女性割合が15%以上となるように努める。