

紀の川市次世代育成支援特定事業主行動計画

平成27年4月

紀の川市長
紀の川市議会議長
紀の川市教育委員会
紀の川市選挙管理委員会
紀の川市監査委員会
紀の川市公平委員会
紀の川市農業委員会

目 次

	ページ
1 行動計画策定の目的	1
2 計画期間	1
3 対象職員	1
4 計画の推進体制	2
5 行動計画の内容	2
(1) 職員の勤務環境に関するもの	2
① 妊娠中及び出産後における配慮	2
② 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進	2
③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	2
④ 時間外勤務の縮減	4
⑤ 休暇の取得の促進	5
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のための取組	6
(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項	6
① 子育てバリアフリー	6
② 子ども・子育てに関する地域貢献活動	6
③ 子どもとふれあう機会の充実	6
④ 家庭の教育力の向上	6

1. 行動計画策定の目的

平成15年7月の次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）制定に伴い本市においても「紀の川市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、厳しい財政状況の中で性別や役職、年齢、子育てをしている職員であるか否かに係わらず職員一人ひとりが、共に働く職場の仲間として仕事と子育ての両立に関する理解を深め、お互いを助け合い支えあっていく意識を醸成し、環境を整備し、職員の家庭生活と職業生活の両立を支援するなど、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等を進めてきたところです。しかしながら、社会全体としては依然として少子化の流れが変わらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があります。国においても法の有効期限が十年間延長されたことを受け、本市においても紀の川市次世代育成支援特定事業主行動計画の期間を延長するものです。

2. 計画期間

この行動計画の期間は、平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間とします。

なお、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

3. 対象職員

- ・市長事務部局の職員
- ・議会事務部局の職員
- ・教育委員会事務部局の職員
- ・選挙管理委員会事務部局の職員
- ・監査委員事務部局の職員
- ・公平委員会事務部局の職員
- ・農業委員会事務部局の職員

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、必要に応じて行動計画策定・推進委員会を設置します。
- (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、情報提供等を実施し、行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、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ります。

5. 行動計画の内容

(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

- ・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。
- ・出産費用の共済給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は業務分担の見直しを行う。
- ・妊娠中の職員に対しては本人の希望に応じ、所属長は原則として超過勤務を命じない。

② 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ・父親が、子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。
- ・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

- ・育児休業及び部分休業制度等の周知
- ア 育児休業等に関する資料を各課所に通知・配布し、制度の周知及び育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- イ 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。
- ウ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。
- ・育児休業等体験談等に関する情報提供
- ア 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例等に関し、職員に情報提供を行う。

イ 子育て中の職員等を対象として、子育てと仕事の両立方法等について、子育て経験者を交えた情報交換会を、職員研修の一環として開催する。

・育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業の取得の申出があった場合、所属長は当該課所等において事務分担の見直しを行う。

イ 人事課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。

・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、所属長は休業期間中の業務に関する情報や庁内LANの各種掲示板の内容等、必要と思われる情報を、郵送・メール送信等により提供する。

イ 復職時における職場内での業務に必要な知識や技術を習得させる研修等の支援を行う。

・育児休業に伴う臨時職員・非常勤職員の活用

部局内の人事配置等によって、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、臨時職員・非常勤職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

・子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象にした取組

(a) 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援を行う。

(b) 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進を行う。

(c) 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備を行う。

(d) 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のため研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援を行う。

イ 管理職等を対象とした取組

(a) 所属長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組を行う。

(b) 職域拡大による女性職員への多様な職務機会の付与を行う。

(c) 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。

(d) 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組を行う。

・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、所属長は保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るようにする。

④ 時間外勤務の縮減

- ・ 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時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図る。

- ・ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の指定・実施

ア 定時退庁日を指定し、庁内放送及び庁内LAN等による実施を図るとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 所属長等の巡回による定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 定時退庁ができない職員が多い課室局等を人事課が把握し、管理職員への指導徹底を図る。

- ・ 事務の簡素合理化の推進

ア 各職員が効率的な事務遂行を図るよう意識統一を図る。

イ 職員は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検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

ウ 職員は会議・打合せについて、電子メール等の庁内LANを極力活用するようにする。

エ 各課所等において、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

- ・ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限の目安時間の設定等により、時間外勤務を少なくするよう、職員の意識改革を図る。

イ 課室局等ごとの時間外勤務の状況を、人事課で把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

ウ 人事課は、課室局等ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

エ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

オ 各課室局等における時間外勤務縮減のための取組事例等を収集し、情報提供を行う。

- ・ その他

時間外勤務の多い職員に対する産業医又は保健師による健康相談の実施等、健康面における配慮を継続する。

⑤ 休暇の取得の促進

・年次休暇の取得の促進

ア 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。

イ 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。

ウ 管理者は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図るとともに、取得率が低い課室局等の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

エ 各課室局等において、業務計画を策定することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

オ 各課室局等において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

カ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。

キ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各課室局等で事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

・連続休暇等の取得の促進

ア 月曜日、金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。

イ 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。

ウ 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。

エ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。

オ 年1回、年次休暇を利用した1週間以上の休暇の取得促進を図る。

カ 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。

キ 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。

・子の看護休暇等の取得の促進

子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。

・人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

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の情報提供や意識啓発を行う。
- ・女性職員の相談に応じる、女性の管理職による相談員の設置について、検討する。
- ・各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ・セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。
- ・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

- ・子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室、幼児用補助便座等の設置について検討し、設置の推進を図る。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子ども体験活動等の支援
 - ア 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 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が機会を捉えて専門分野や趣味の知識・技術等を活かした指導を行うことに対し、支援を行う。
 - ウ 小中学校等から職員を派遣する講座等依頼があった際、積極的に実施する。
- ・子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - 交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ・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職員に積極的な参加を支援する。

③ 子どもとふれあう機会の充実

- ・子ども等を対象とした職場見学会を実施する。

④ 家庭の教育力の向上

- ・職員に対し、家庭における子育てやしつけ等に関する講座・講演会等の情報の提供を行う。