

次世代育成支援対策法及び女性の職業生活の推進に関する法律に基づく

## いすみ市特定事業主行動計画

いすみ市

# I 総論

## 1. 目的

我が国では、急速な少子化が進む中、社会全体で次代を担う子供の健全な育成を支援するため、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。)が成立されました。

本市においては、次世代法に基づき平成18年10月から平成22年3月31日までの4年間に計画的かつ集中的な取り組みを推進するため、「特定事業主行動計画」を策定し、男女職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の実現を目指し、全庁的に取り組んできました。

また、その後の5年間においては前計画の検証・見直しを行い、本市の現状に即した計画を策定する検討を実施してまいりました。

この前計画策定から10年が経過し、経済社会環境や次世代支援に対する状況が変化する中、次世代法の期限が平成37年3月31日まで延長されたこと、また、平成27年8月女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立したことにより、第2期の特定事業主行動計画を策定し、女性活躍推進やすべての職員の仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを行うことにより、より一層、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう積極的にその取り組みを推進するため、本行動計画を策定する。

## 2. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

## 3. 計画の推進体制

- (1)策定主体である特定事業主は、全機関で統一的な取組を行うため、本市ではいすみ市として策定するものとする。
- (2)次世代育成支援対策並びに女性活躍推進を効果的に推進するため、いすみ市特定事業主行動計画策定検討委員会設置要綱(平成18年いすみ市訓令第16号)に基づき、検討委員会を設置し、推進を図るものとする。
- (3)管理職並びに職員に対し、次世代育成支援対策、女性活躍推進に関する情報提供等を行う。
- (4)仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を積極的に行う。
- (5)この行動計画の実施状況については、各年度ごとに検討委員会において把握(測定)した結果の検証、職員ニーズに鑑み、その後の対策(是正措置)の実施や計画の見直し(改善)等を図るものとする。

## Ⅱ 具体的な内容

### 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

- 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のため、業務分担等について配慮する。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととする。

#### (2) 子供の出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 子供の出生時に男性職員の取得できる特別休暇について周知し、休暇の取得を促進する。
- ② 男性職員がこれらの休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の周知

- ア 育児休業等に関する制度、特に男性職員の育児休業等の取得促進について、制度の周知を図る。
- イ 育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
- ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- エ 研修等の機会をとらえ、育児休業制度等の制度説明を行う。

##### ② 育児休業等の体験談等に関する情報提供

育児休業等を実際に取得した職員の体験談や育児休業等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。

##### ③ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

- ア 育児休業等の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- イ 課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行う。

##### ④ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等の送付等を行うなど、業務に関する情報提供・能力開発を実施する。

##### ⑤ 育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度等の活用

課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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。また、育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用制度や、臨時的任用制度等の活用を図る。

## ⑥ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

### ア 女性職員を対象とした取組

- ・育児休業中の職員に対する情報提供、能力開発など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
- ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

### イ 管理職等を対象とした取組

- ・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
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ・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

## ⑦ 目標

育児休業等の取得率を向上させる。

## (4) 時間外勤務の縮減

### ① 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

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を制限する制度について周知徹底を図る。

### ② ノー残業デーの徹底

ア 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。

イ 巡回指導等も含め、定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 部署ごとの時間外勤務を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

### ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 部署ごとの時間外勤務の状況により、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリング等を行い、注意喚起を行う。

イ 管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行う。

ウ 人事担当課は、部署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、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 各部署における時間外勤務縮減のための取組事例を収集し、情報提供を行う。

### ④ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

## (5) 休暇取得の促進

### ① 年次休暇の取得促進

ア 各部署の業務計画等を策定・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。

イ 安心して職員が休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりを促す。

ウ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。

エ 地域貢献活動や地域行事等に参加する際の年次休暇の取得促進を図る。

### ② 連続休暇等の取得促進

ア 月・金曜日、国民の祝日及び夏季休暇等とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

イ 職員やその家族の誕生日等の記念日や、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得促進を図る。

ウ ゴールデンウィークやお盆期間等における公式会議等の自粛を行う。

### ③ 目標

職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年比で増加させる。

## 2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 来庁者のための子育てバリアフリー

① 外部からの来訪者の多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレのバリアフリー化を進める。

② 妊婦や子ども連れの来庁者の視点で、施設の利便性等について再点検を行う。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報提供を行い、職員の積極的な参加を支援する。

#### ② 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報を提供し、職員の参加を促す。

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

ウ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活用した指導を実施する。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について綱紀肅正通知等による呼びかけを実施する。

イ 職員に対する交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を実施するとともに、交通安全キャンペーン等への参加を促進する。

④ 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、地域住民等へ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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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)第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号)第 2 条に基づき、いすみ市、いすみ市議会事務局、いすみ市教育委員会、いすみ市選挙管理委員会、いすみ市農業委員会、いすみ市監査委員において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析することを基本とするが、全機関で統一的な取組を実施するために、全機関を統一した分析を行った。当該分析の結果、女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 数値目標等

① 平成 29 年度～平成 32 年度の、一般行政職における採用者の女性割合を、平成 23 年度～平成 27 年度実績(31%)より4%以上引き上げ、35%以上にする。

② 平成 32 年度までに、職員に占める女性の割合を、平成 27 年度実績(22%)より3%以上引き上げ、25%以上にする。

③ 平成 29 年度～平成 32 年度の、課長補佐級にある職員に占める女性割合を、平成 27 年度実績(14%)より6%以上引き上げ、20%以上にする。

④ 平成 29 年度～平成 32 年度の、班長級にある職員に占める女性割合を、平成 27 年度実績(28%)より2%以上引き上げ、30%以上にする。

⑤ 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。

⑥ 平成 32 年度までに、年次休暇の平均取得日数を平成 26 年度実績(10.5 日)より2日引き上げ、12 日以上にする。

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3. で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げた取組を実施する。

- ① 採用パンフレットなどを作成し、その中で仕事と子育てに励む女性職員などを紹介するなど広報を充実させる。
- ② ①による女性職員採用を推進する。
- ③、④は、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行い、人材育成を実施する。
- ⑤ 男性が育児休業を取得できる職場環境の整備を図り、男性職員の育児参画を推進する。
- ⑥ に対する年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。