

四国中央市特定事業主行動計画

平成28年 4 月

四国中央市長
四国中央市議会議長
四国中央市教育委員会
四国中央市選挙管理委員会
四国中央市代表監査委員
四国中央市農業委員会
四国中央市消防長

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

I. 総論

1. 目的

次世代育成支援対策推進法に基づく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、地方公務員という立場とともに、子どもたちの父親、母親という立場にある職員が、公務という仕事と子育てという親の重責とを両立していけるよう、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、行動計画を策定し、公表することとします。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限は、平成37年3月31日までですが、本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

3. 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、行動計画策定・実施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ます。
- (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います。
- (4) 啓発資料の配付、研修の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (5) 行動計画策定・実施委員会において把握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。

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母性の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、周知徹底を図ります。
- 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ります。
- ③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します。
- ④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います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ①子どもの出生時における男性職員の特別休暇の制度について、周知徹底と取得の促進に努めます。
- ②子どもの出生時における年次有給休暇の取得の促進について、啓発を行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

①育児休業等の周知

- ア 育児休業等に関する資料を配付し、制度の周知及び育児休業等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ります。
- 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います。
- ウ 研修等において、育児休業制度等の説明を行います。

②育児休業等経験者に関する情報提供

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います。

③育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- 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います。
- イ 人事担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職

場の意識改革を行います。

④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、休業期間中の業務に関する情報等必要と思われる情報を提供します。

イ 復職時におけるOJT研修(=On the Job Trainingの略。職場内の業務に必要な知識や技術を習得させる研修)等の支援を行います。

⑤育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部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ります。

※以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率について、男性・女性を問わず、取得希望者が100%取得できる環境づくりを目指します。

(4)時間外勤務の縮減

①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の制限の制度について周知徹底を図ります。

②ノー残業デーの徹底

ア ノー残業デーにおける庁内放送及び庁内LAN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います。

イ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、所属長への指導徹底を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 各職員が業務の効率的な遂行及び事務の簡素合理化に努めます。

イ 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します。

ウ 会議・打合せ等については、極力電子メール等の庁内LANを活用するようにします。

エ 各職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

④時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各部署の時間外勤務の状況を人事担当課で把握し、時間外勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

イ 人事担当課は、各部署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所属長に報告し、所属長の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

⑤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充実させます。

※以上のような取組を通じて、年間の時間外勤務が360時間以上の職員の割合を5.4%以下とすることを目指します。

(5) 休暇の取得の促進

①年次有給休暇の取得の促進

ア 人事担当課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

イ 所属長は、部下職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得促進に努めます。

ウ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

エ 各部署において、業務計画を策定・周知することにより、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

オ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、各部署の事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

②連続休暇等の取得の促進

ア 週休日や休日とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの授業参観日などの学校行事等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

エ 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有給休暇の取得促進を図ります。

オ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議を極力避けるよう配慮します。

※以上のような取組を通じて、年間20日間の年次有給休暇のうち、職員一人当たりの取得日数14日の達成に努めます。

③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が取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

(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

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研修を通じた意識啓発を行います。

②ハラスメント防止のための研修会を開催します。

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

①子どもを連れた来庁者に配慮し、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等の設置について検討を行います。

②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します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①子どもの体験活動等の支援

ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員は専門分野等を活かした指導を行うよう努めます。

ウ 小中学校等から特別授業等の依頼があった場合には、積極的に職

員を派遣します。

②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します。

③安全で安心して子どもを育てられる環境整備への参加

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、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を促します。

(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します。

(4)学習機会の提供等による教育力の向上

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います。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 に基づく行動計画

四国中央市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づき、四国中央市長、四国中央市議会議長、四国中央市教育委員会、四国中央市選挙管理委員会、四国中央市代表監査委員、四国中央市農業委員会、四国中央市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

I. 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限は、平成38年3月31日までですが、本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

II. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、行動計画策定・実施委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

III. 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第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、水道局、消防本部及び消防署において、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を行った結果、

女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

1. 市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、
監査委員事務局、農業委員会事務局、水道局、消防本部及び消防署

(1) 長時間勤務関係

平成32年度までに、月平均30時間以上時間外勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（6.4%）より1%以上引き下げ、5.4%以下とします。

・月平均30時間を超える時間外勤務者数（平成26年度実績）

45名	時間外勤務手当が支給されない職員を除く707名が対象
-----	----------------------------

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年4月1日現在（15.9%）より4.1%以上引き上げ、20%以上とします。

・管理職の女性割合（平成27年4月1日現在）

役職	課長補佐級	課長級	部長級	計
男性	158名	46名	13名	217名
	81.0%	92.0%	100.0%	84.1%
女性	37名	4名	0名	41名
	19.0%	8.0%	0.0%	15.9%
計	195名	50名	13名	258名

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

①平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上（毎年1名）とします。

・男女別の育児休業取得率・平均取得期間（平成26年度実績）

性別	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
男	21名	0名	0%	0日
女	12名	12名	100%	1年11カ月

②平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を、平成26年度実績（27.9%）より42.1%以上引き上げ、70%以上とします。

・男性職員の育児休暇取得率（平成26年度実績）

育児休暇種別	取得可能期間	付与日数	取得日数	取得者数 / 取得対象者数
妻の出産	出産直前から産後2週間以内（2日間）	42日 （2日×21名）	36日	20人 / 21人
妻の出産時の子の養育	出産予定日の8週間前から産後8週間（5日間）	105日 （5日×21名）	5日	4人 / 21人
合計		147日	41日	

※取得率＝取得日数÷付与日数×100

2. 消防本部及び消防署

(1) 採用関係

平成32年度までに、消防吏員に占める女性消防吏員の割合を、平成27年4月1日現在（1.6%）より倍増させ、3.2%（4名）とします。

・消防吏員に占める女性消防吏員の割合（平成27年4月1日現在）

消防吏員127名（うち女性消防吏員2名）

IV. 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及び実施時期

「Ⅲ. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

1. 市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、水道局、消防本部及び消防署

(1) 長時間勤務関係

○毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨します。【継続実施】

○朝型勤務の試行実施を継続します。【継続実施】

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- 女性職員を企画・財政・人事・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。【継続実施】
- 女性職員の人材育成と登用の推進等に関する職員研修の開催や外部研修への参加を促します。【平成28年度～】
- 各部署において、固定的な性別分担意識にとらわれることなく、女性職員が幅広い経験や能力の習得、キャリア形成ができるよう配慮に努めます。【平成28年度～】

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- 各種両立支援制度に関する情報を定期的に職員に周知するとともに、職員向けホームページで常時閲覧できる状態にします。【継続実施】
- 男性職員の育児休業取得の促進のため、管理職員を対象とした研修等を通じて意識改革を図り、各種両立支援制度の活用支援を行います。【平成28年度～】
- 子育てに対する知識の習得や不安を取り除くことで、男女分け隔てなく育児参加できるよう、出産・子育て期より以前に育児を体験する研修を行います。【平成28年度～】

2. 消防本部及び消防署

(1) 採用関係

- 女性消防吏員の声の紹介などにより、具体的な業務内容や勤務状況等をパンフレット、ホームページ等で広報し、女性が活躍できる職場であることのPRに努めます。【平成28年度～】
- トイレ、シャワー室、仮眠室などの女性専用施設を維持管理します。【継続実施】