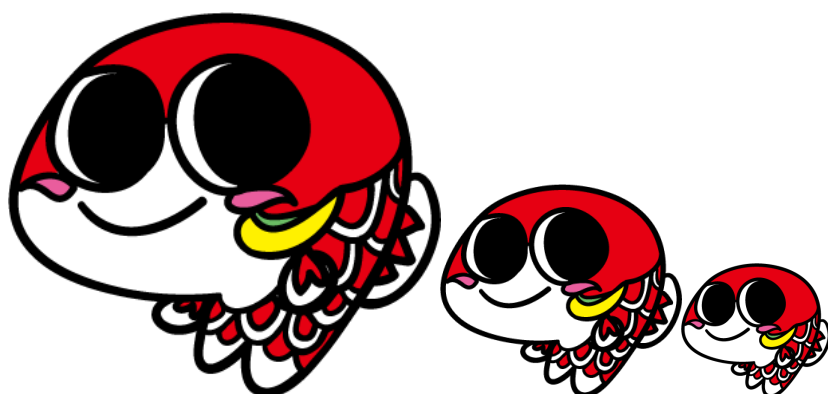


第2次  
大竹市特定事業主行動計画  
(前期計画)

～仕事と子育ての両立ができる職場の実現を目指して～



大 竹 市

# 目 次

## I 総論

1 基本的な考え方	1
2 計画の期間	2
3 計画の対象職員	2
4 計画の推進体制等	3

## II 具体的な内容

1 職員の職場環境の整備に関すること	
(1) 子育て支援に関する制度の周知と職員の意識改革	4
(2) 妊娠中や出産後における女性職員への配慮	5
(3) 子どもの出生時における男性職員の子育て参加支援	6
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	7
(5) 時間外勤務の縮減	8
(6) 休暇の取得の促進	9
(7) 職場でのコミュニケーションづくり	10
2 その他の次世代育成支援対策に関すること	
(1) 子育てバリアフリーの推進	11
(2) 地域の子育て活動への貢献	11
(3) 子どもとふれあう機会の提供	11
III おわりに	11

# 大竹市特定事業主行動計画

～仕事と子育ての両立ができる職場の実現を目指して～

大 竹 市 長  
大 竹 市 議 会 議 長  
大竹市選挙管理委員会  
大竹市代表監査委員  
大竹市農業委員会  
大竹市教育委員会  
大 竹 市 消 防 長

## I 総論

### 1 基本的な考え方

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が制定されました。

この法律では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を社会全体で整備するため、国の取組みとともに、地方公共団体や企業も職員を雇用する事業主の立場から、職員が仕事と子育ての両立を図るために必要な環境整備等を進めるための「行動計画」を策定・実施することが求められています。

これを受け、本市も一事業主（特定事業主）としての立場で、国が定めた「行動計画策定指針」に沿って、本市に勤務する職員を対象とした「大竹市特定事業主行動計画」を策定しました。

そして、平成26年4月に「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が10年間延長されたことに伴い、前計画に引き続き、第2次大竹市特定事業主行動計画を策定しました。今後とも、男女が共に仕事と子育てを両立することができる職場の実現を目指して、実効性のある取組みを、職場全体で着実に進めていくことを目標としています。

全ての職員が共通の認識のもと、職員一人ひとりがそれぞれの立場でこの計画に取り組み、お互い協力しながら子育てに携わることで、仕事と子育ての両立に生きがいと誇りがもてる職場の環境を作っていきましょう。

－「次世代育成支援対策推進法」－

第19条 国及び地方公共団体の機関，それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は，政令で定めるところにより，行動計画策定指針に即して，特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

◎行動計画策定指針（法第7条）

国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

◎地方公共団体行動計画（法第8・9条）

大竹市次世代育成支援行動計画

◎事業主行動計画（法第12・19条）

- 一般事業主行動計画（企業等・労働者100人以下は努力義務。）
- 特定事業主行動計画（国・地方公共団体）

大竹市特定事業主行動計画

※ 特定事業主行動計画を策定するに当たって

次世代育成支援対策推進法施行令では，特定事業主（地方公共団体の長及び機関）がそれぞれ行動計画を策定することを規定していますが，人事管理が同一で行われている等各機関の実情に応じて連名で行動計画を策定することも可能であるとしています。このため，この「大竹市特定事業主行動計画」は，本市の各任命権者が連名で策定しました。

## 2 計画の期間

第2次大竹市特定事業主行動計画（前期計画）の計画期間は，平成32年3月31日までの5年間とします。（「次世代育成支援対策推進法」は，平成27年度から平成36年度まで10年間延長されました。）

## 3 計画の対象職員

この計画は，本市の市長部局，議会事務局，選挙管理委員会事務局，監査事務

局，農業委員会事務局，教育委員会，消防本部（署）及び上下水道局に勤務する常勤の職員を対象とします。なお，嘱託職員及び臨時職員については，この計画の趣旨に即しながら，法令や本市の条例・規則等に規定した休暇制度等の範囲内で対象とするものとします。

また，県費負担教職員はこの計画の対象者ですが，服務については広島県及び広島県教育委員会の制度が適用されますので，広島県教育委員会と連携して，この計画の趣旨に即した運用となるよう支援します。

この計画は，人事担当課（総務課）を担当窓口として，本市の各機関（任命権者）の担当部署が互いに連携しながら，全庁的な取組みを図ります。

※ この計画において，取組みを実施する者は，主として次のとおりですが，全職員が連携して取り組むこととします。

○人事担当課 ◇所属長 □該当職員 ◆全職員

#### 4 計画の推進体制等

この計画の内容を職員に周知徹底し，取組みの円滑な実施に努めます。

仕事と子育ての両立支援等に関する研修，情報提供等を積極的に行うとともに，相談窓口体制の充実を図ります。

この計画の実施状況を把握するとともに，その結果や職員のニーズ，社会経済情勢の変化等を踏まえて，その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

## Ⅱ 具体的な内容

仕事と子育てを両立することができる職場の実現を目指し、国が定めた「行動計画策定指針」に示された基本的な視点（※）を踏まえながら、「職員の職場環境の整備に関すること」と「その他の次世代育成支援対策に関すること」に大別して、職場全体で取り組むべき具体的な内容をまとめています。

また、数値目標は、平成31年度末までの達成を目標にしています。

- (※) ①職員の仕事と生活の調和の推進という視点  
②職員の仕事と子育ての両立の推進という視点  
③機関全体で取り組むという視点  
④機関の実情を踏まえた取組の推進という視点  
⑤取組の効果という視点  
⑥社会全体による支援の視点  
⑦地域における子育ての支援の視点

### 1 職員の職場環境の整備に関すること

#### (1) 子育て支援に関する制度の周知と職員の意識改革

子育て支援に関する制度について、制度を利用する職員だけでなく、全ての職員が正しく理解し、職場全体で子育て支援に向けた取組みが行えるよう、職員の意識改革を図ります。

- 職員が子育て支援に関する制度（育児休業制度、出産・母性保護・子育て等に関する特別休暇制度等）を利用しながら、仕事と子育ての両立を実現していくためには、所属長を始めとする周囲の職員の理解と協力が不可欠です。そのためにも、全ての職員が制度を正しく理解することができるよう、庁内LANや手引き書等を活用した各種制度の周知徹底を図ります。

- 「家庭より職場が優先」という認識や「子育ては女性が行うべきもの」などの固定的な性別役割分担意識を是正するための啓発を男女共同参画担当課と連携して行い、男性職員の主体的な子育てへの参加促進を図ります。
- ◇ 所属長は、子育て支援に関する制度について正しい知識を持ち、制度の積極的な利用を職員に働きかけるとともに、職員が制度を利用しやすい環境づくりに努めます。
- 各課かいの庶務担当係長を「子育て啓発推進役」として位置づけ、所属長及び人事担当課と連携し、制度の理解と普及に努めます。
- ◆ 職員は、子育て支援に関する制度を理解し、子育てを行っている職員や妊娠中の職員が制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

## (2) 妊娠中や出産後における女性職員への配慮

女性職員が働きながら、安心して子どもを産み育てることのできる環境の整備を図ります。

- 母性保護法や母性健康管理の観点から設けられている制度（妊娠障害、通勤緩和、妊産婦検診休暇、深夜・時間外勤務制限等）や出産費用の給付などの経済的支援制度について周知を図るとともに、女性職員に対する相談窓口体制の充実を図ります。
- 妊娠した女性職員は、職場全体で協力し合える環境を整えるためにも、できるだけ早く所属長に申し出るようにします。
- 妊娠中や出産後の女性職員は、特別休暇等の制度を積極的に利用し、健康に十分留意しながら勤務するように努めます。

- ◇ 所属長は、妊娠中や出産後の女性職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行うなど、女性職員が特別休暇の取得や各種制度を利用しやすい環境づくりに努めます。
- ◆ 職員は、職場全体で協力し合いながら、妊娠中や出産後の女性職員が安心して子どもを産み育てることができる環境づくりに努めます。

### (3) 子どもの出生時における男性職員の子育て参加支援

男性職員が妊娠中や出産前後の配偶者を支援し、積極的に子育てに参加するための環境の整備を図ります。

- 出産前後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における男性職員の特別休暇（2日の範囲内）の取得と併せて、年次有給休暇（3日以上）の取得促進を図ります。
- 子どもが生まれた男性職員は、出産後の配偶者を支援するために、積極的に特別休暇等を取得するものとします。
- ◇ 所属長は、男性職員に対して特別休暇制度等の積極的な利用を働きかけるとともに、男性職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるものとします。

#### 《数値目標》

子どもの出生時における男性職員の特別休暇の取得率は、現状の水準（100%）を維持しながら、これに併せた年次有給休暇（3日以上）の取得率を50%以上とします。



#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性、女性を問わず、育児休業等の取得を希望する全ての職員が気兼ねなく、安心して取得できる環境の整備を図ります。

- 育児休業や部分休業の取得を希望する職員が円滑に取得できるよう、内容や取得手続、経済的な支援等について、制度の周知を図ります。特に男性職員の育児休業等の取得促進に向けて、制度の周知徹底と相談窓口体制の充実を図ります。
- 育児休業を取得した職員が、職場環境の変化や担当する業務に対して不安を抱くことなく、円滑に職場復帰ができる環境を整えるための支援策を検討します。
- ◇ 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、人事担当課と協議しながら非常勤職員や臨時職員の活用による適切な代替要員の確保を図るものとします。
- ◇ 所属長は、職員から育児休業等の取得の申出があった場合、所属内の業務分担や業務遂行体制の見直しを行います。また、職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めるものとします。

##### 《数値目標》

女性職員の育児休業取得率は、現状の水準（100%）を維持しながら、男性職員の育児休業取得率を10%とします。

## (5) 時間外勤務の縮減

子育てを行っている職員が、子どもと十分にふれあうことのできる時間を確保できるよう、恒常的な時間外勤務の縮減を全庁的に取り組みます。

- 全職員に対し、小学校就学前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、周知徹底を図ります。
- 引き続き、定時退庁日（ノー残業デー：原則として毎週水曜日）の周知徹底を図ります。また、庁内放送や管理職からの呼びかけ、周りの職員との声かけを行うことにより、定時退庁の実施徹底を図ります。
- 時間外勤務の上限の目安時間を年間180時間と設定し、職員に対し周知徹底を図ります。
- ◇ 所属長は、職員の時間外勤務状況を定期的に把握するとともに、時間外勤務の多い職場の所属長は、業務遂行体制の工夫・見直しを進め、職員の時間外勤務の削減に努めるものとします。
- ◆ 職員は、常にコスト意識を持ち、時間を大切にして効率的な業務の遂行に努めます。

### 《数値目標》

職員1人当たりの時間外勤務時間数（1月平均）を15時間まで削減します。

年 度	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5
時間外勤務時間数 (1月平均)	19.45	18.98	16.51	18.73	24.89

(※各年度地方公務員給与実態調査から)

## (6) 休暇の取得の促進

子育てを行っている職員が子どもの学校行事や病気等の際に、休暇を取得しやすい職場環境を作るとともに、家族とのふれあいを目的とした休暇の取得促進を全庁的に取り組みます。

- 子どもの予防接種実施日や入学・卒業式、授業参観日等の学校行事の際の年次有給休暇の取得促進を図ります。特に、父親の積極的な取得促進を図ります。
- 子どもの看護を行うための特別休暇（年5日間）の制度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%取得できる職場の雰囲気の醸成を図ります。  
また、当該特別休暇の対象を小学生まで拡充することについて検討します。
- 国民の祝日、夏季特別休暇やリフレッシュ休暇と併せて、連続した年次有給休暇の取得促進を図ります。また、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定時退庁の促進や年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ◇ 所属長は、自ら率先して計画的な年次有給休暇の取得に努めるとともに、担当職員の定期的なローテーションや事務のマニュアル化を進める等、職場内において事務処理の相互応援ができる体制を整備し、職員が安心して年次有給休暇の取得ができる環境づくりに努めるものとします。
- ◆ 職員は、担当業務について、簡素化・効率化に向けて創意工夫を行うとともに、年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

### 《数値目標》

職員1人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数を15日とします。

年 度	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5
取得日数 (1年平均)	10.8	10.9	11.0	11.8	10.2

(※各年度勤務条件等に関する調査から)

### (7) 職場でのコミュニケーションづくり

職場でのコミュニケーションを深め、職員の健康に配慮した、仕事のしやすい環境づくりに取り組みます。

- ◇ 所属長は、時間外勤務の縮減や休暇の取得の促進を図るとともに、仕事を円滑に進めるため、定期的に所属内で仕事の状況などを話し合う場を設定し、職場内でのコミュニケーションを深めるよう取り組むものとします。
- ◆ 職員は、職場において、お互いに仕事を支援し合える環境づくりに努めるものとします。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関すること

次世代育成支援対策は、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、現に子育てを行っている、いないにかかわらず、全ての職員が子育てや子どもとのふれあいの大切さを理解し、地域の子育て支援活動に貢献できるよう取り組みます。

### **(1) 子育てバリアフリーの推進**

- ◇ 外部からの来庁者の多い施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室等の設置に努めるものとします。
- ◇ 子どもを連れてき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みを推進します。

### **(2) 地域の子育て活動への貢献**

- 地域の子ども・子育てに関する活動（PTA活動、青少年健全育成活動、防犯活動等のボランティア活動）への職員の積極的な参加を支援するため、年次有給休暇の取得促進を図るとともに、ボランティア休暇(※)の対象拡大を検討します。  
(※ ボランティア休暇とは、職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会貢献活動を行う場合に、本市の規程により認められた休暇をいいます。)
- ◇ 子どもが参加する地域の活動に市の敷地や施設を提供します。
- ◇ 所属長は、職員が地域の子ども・子育てに関する活動に参加しやすい環境づくりに努めるものとします。

### **(3) 子どもとふれあう機会の提供**

- 職員の福利厚生事業を実施する場合は、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮します。

## **Ⅲ おわりに**

この計画を実りあるものにするためには、何よりも、全ての職員の皆さんの理解と協力が必要です。そして、父親として、母親として、職場の上司や同僚とし

て、地域の一員として、それぞれの立場での職員の皆さん一人ひとりの主体的な取組みが重要です。これらの取組みを通して、職員一人ひとりが仕事と子育ての両立への理解を一層深め、子育てをする職員を職場全体で支えていくことのできる体制づくりを目指します。

また、職員が子育てに取り組む、あるいは、周りの職員が支援することが職員自身の資質や能力の向上につながり、結果として市民生活の向上につながることを期待しています。