

新南あわじ市特定事業主行動計画(前期計画)

1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」においては、国、地方公共団体、一般の事業主など様々な主体が社会を挙げて、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に取り組んでいくこととされ、特に、国、地方公共団体においては、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むのと同時に、一つの事業主(特定事業主)として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についての役割を果たすための計画(特定事業主行動計画)を策定することとされています。

南あわじ市としても、平成18年3月に「南あわじ市特定事業主行動計画」を策定し、以後10年間、南あわじ市役所の職員を対象に、職員が、父親または母親として子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していくために取り組んできました。

そして、今般、この「次世代育成支援対策推進法」の期限が、平成37年3月31日までに延長されたことに伴い、「南あわじ市特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

少子高齢化や経済の停滞などの社会経済状況を背景に市民のニーズは、年々多様化、高度化してきており、厳しい財政状況等の下、限られた人員でこれに伝えていくことは決して容易なことではありません。しかし、このような中であっても、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い、支え合っていくことによって、より良い職場環境が築かれ、ひいては他の事業主の先導的な役割を担うことを願うものであります。

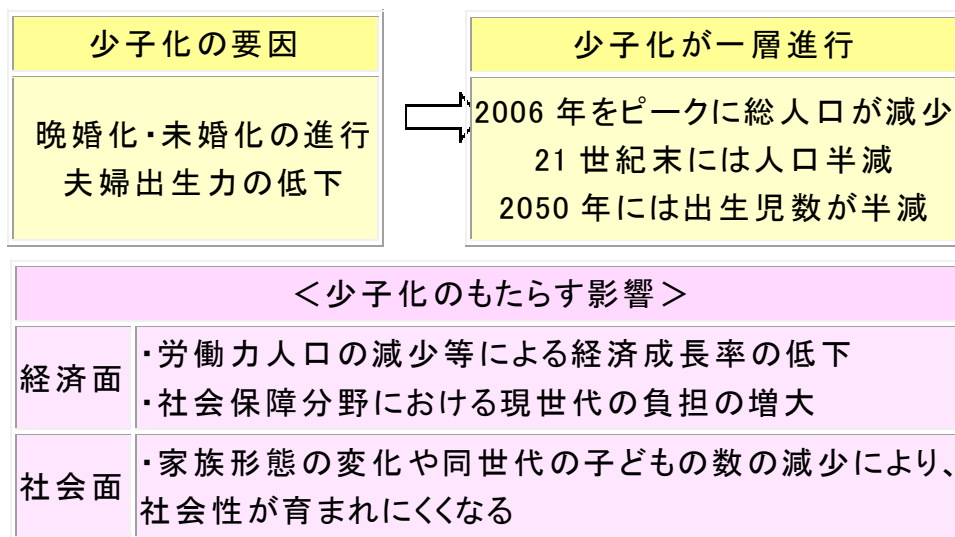
平成28年3月30日

南あわじ市長
南あわじ市議会
南あわじ市選挙管理委員会
南あわじ市代表監査委員
南あわじ市教育委員会
南あわじ市農業委員会

2. 特定事業主行動計画とは

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少などで経済成長率低下のおそれがあり、加えて人口に占める高齢者の割合が高まるなか、現役世代の社会保障の負担が増大し、これらは経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであります。

日本社会を支える世代の減少は、日本の社会経済の根底を揺るがしかねないといっても過言ではありません。少子化の流れを変えるため、改めて、国、地方公共団体、企業等が一体となって、従来の取り組みに加え、もう一段の対策を進める必要があります。



これらを踏まえて、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、各団体に応じた行動計画の作成が義務付けられました。

<次世代育成支援対策推進法>

○法律の目的

- ・次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育つことができる社会づくり
- ・次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進

○次世代育成支援対策とは

- ・次代の社会を担う子どもを育てている、又は育てようとしている家庭への支援
- ・次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育つことができる環境整備

○対策を進めるうえでの基本理念

子育ては父母その他の保護者に責任があることを認識しつつ、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

○責務

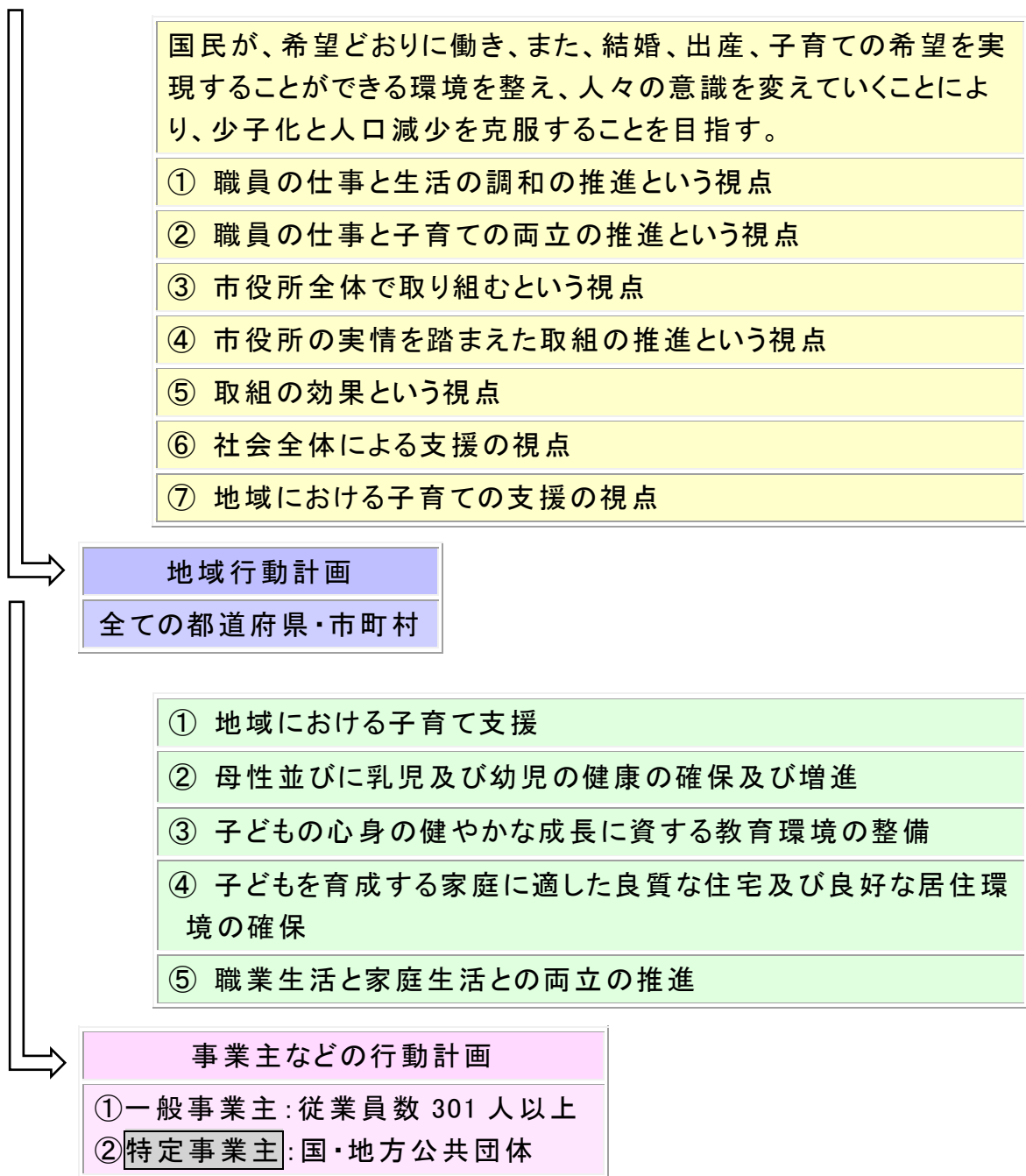
国・地方公共団体 対策を総合的かつ効果的に推進すること。

事業主	労働者が職業生活と家庭生活を両立できるよう、多様な働き方の提供に努め、対策に協力すること。
国民	次世代育成支援対策に理解と関心を深め、対策に協力すること。

○行動計画の策定

国、地方公共団体においては、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むのと同時に、一つの事業主(特定事業主)として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についての役割を果たすための計画(特定事業主行動計画)を策定することとする。

行動計画策定指針(国)



3. 前計画（後期）における達成状況

平成 22 年度から平成 26 年度の取り組みにおける目標設定のある取組事項についての達成状況は、次のとおりです。

後期数値目標 (目標 26 年度)	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
出産休暇 2 日 + 年休 1 日 50%	42.86%	18.75%	36.36%	20.00%	0.00%
女性職員育児休業 95%以上	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
時間外勤務前年 比 2%減	—	97.3%	84.7%	92.3%	100.0%
年次有給休暇平均 12 日以上	7.95 日	7.76 日	8.71 日	8.86 日	8.49 日

- ①男性職員の妻の出産サポート休暇2日にプラス1日以上年休の取得 50%
計画期間を通じて目標を達成できなかった。特に H26 年度は 3 日以上の取得者はいなかった。周知の薄れと庁舎移転を控えていたことが一因と考えられる。
- ②女性職員の育児休業の取得 95%以上の取得を維持すること。
計画期間を通じて育児休業取得者は 100%であり目標は達成できた。
- ③時間外勤務の対前年度比 2%の縮減(H26 にH22 比 92%を目標)
目標年度の前年まで目標をクリアする数値であったが、庁舎移転に係る事務量増で目標年度の H26 年度において達成できなかった。
- ④年次有給休暇の年間12日間以上の取得
計画期間を通じて目標を達成できなかった。なお夏季休暇5日の取得率はほぼ 90%以上で、年休と合わせて平均年 12 日以上であった。

4. 計画の目的

本市では、国の定めた『行動計画策定指針』に掲げられた 7 つの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よう、次世代育成支援対策を、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら計画的かつ着実に推進し、それを地域社会に公表・反映させることを目的とします。

5. 計画の期間

計画期間は、平成 28 年 3 月 30 日（平成 27 年度）から平成 37 年 3 月 31 日（平成 36 年度）までの 10 か年度間とします。うち平成 32 年 3 月 31 日までを前期、平成 32 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までを後期として、後期においては、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて前期における必要な見直しをすることとします。

6. 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、総務部総務課長を委員長、関係行政委員会事務局等の所属長等を委員として平成18年1月1日に設置した「南あわじ市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、引き続き、各年度ごとの計画の実施状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しを行います。

7. 具体的な取組内容と目標

職員の勤務環境に関するもの	○妊娠中や出産後における配慮
	○男性の子育て目的の休暇等の取得促進
	○育児休業等を取得しやすい環境づくり
	○育児休業からの円滑な復帰
	○時間外勤務の縮減
	○休暇の取得の促進
	○職員の意識等の是正のための取組

(1) 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい雰囲気づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けての取り組みを行ってまいります。

(1) 次世代育成支援対策及び特定事業主行動計画の周知

計画に定めた目標の達成に向けて、市役所全体で取組を推進することが重要であるため、次のような取り組みをします。

- ①全職員に、庁内ウェブ等を活用して特定事業主行動計画及び次世代育成支援対策の内容を周知します。
- ②全職員に、子育て支援に係る育児休業、部分休業、特別休暇などの勤務制度について、また、共済組合や互助会などによる給付等の各種制度について周知します。
- ③全職員に、あらゆる周知等の機会を通じて「仕事と家庭の両立支援（ワークライフバランス）」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中や出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、次のような取り組みをします。

- ①全職員に、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている時間外勤務の制限、業務軽減、特別休暇等の各種制度について周知をします。
- ②職員が妊娠を申し出た場合、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担にならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないように努めます。
- ③妊娠中の職員、育児をしている職員が希望する場合は、時間外勤務や深夜勤務、休日勤務を命じないようにします。
- ④職員の妊娠中、出産後に医師の保健指導又は健康診査を受ける時間を確保するため職場全体で助け合い配慮します。
- ⑤妊娠中、出産後の職員が、医師から健康に関する指導を受けた場合は、年次有給休暇等を有効に活用して、その指導を守れるよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性の職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子供を持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、次のような取り組みをします。

- ①男性職員の配偶者の妊娠が分かった時、男性の子育て目的の休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）や育児休業等各種制度について、案内、周知することを徹底します。
- ②男性職員の配偶者の出産をサポートするため、妻の入院等から産後2週間のうちに「配偶者出産休暇（2日間）」と「育児参加休暇」を組み合わせて、3日以上の子育て目的の休暇を取得するよう働きかけます。

【数値目標】 男性職員の配偶者の出産をサポートするための休暇を3日以上取得する割合50%以上を目指す。

目標年度 毎年度

年次目標	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
	—	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上

※前の計画では、最高 42.86%であったので、これを越える割合を継続することを目指す。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する職員が、希望のままに安心して取得できる環境をつくるため、次のような取り組みをします。

- ①女性職員又は男性職員の配偶者の妊娠が分かった時、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、育児をする職員の勤務制限、共済組合による休業補償などの各種制度について、案内、周知することを徹底します。

- ②職員が育児休業等を取得する場合は、業務に支障がでないよう、業務分担の見直し、部内調整等を図るとともに、業務の事務引継ぎもスムーズにいくよう各職場でも十分な打ち合わせを行います。
- ③前計画の期間中の10年間、女性職員の育児休業取得率は100%であったので、今後も女性職員が育児休業を取得しやすい環境を維持していきます。
- ④前計画の期間中の10年間、育児休業及び部分休業を取得する男性職員がいなかったため、全職員に対して育児休業等の制度の周知、啓発を徹底し、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

(5) 育児休業からの円滑な復帰

長期間、職場を離れて子育てに集中していると、子育ての喜びを感じる反面、孤立感や疎外感を感じがちになるとともに、復帰時には相当大的な不安感や重圧を感じるものと考えます。そのため、育児休業中の職員に対し、次のような取り組みをします。

- ①人事担当者から職場や業務の状況について定期的（月1回程度）に情報提供を行います。
- ②研修担当者から研修の開催状況を案内し、本人の希望により、各種研修会等への参加の機会を与えます。
- ③育児休業から復帰する直前、コミュニケーションシートを使って復帰に対しての悩みや要望、復帰先の希望を聞き、希望者には総務課長や所属長による面談を行うことにより、復帰に対する不安が極力少なくなるように配慮します。
- ④育児休業から復帰する場合、育児休業を取得した際の部署又は希望する部署へ復帰できるよう極力配慮します。
- ⑤復帰直後は、業務に不慣れなうえ子供の急な病気などに対応する機会が多いことから、復帰した職員が、子どもの看護休暇を取得したり、時間外勤務をしなくてもよいように、各職場において積極的に協力します。

(6) 時間外勤務の縮減

子育て中の職員にとって、時間外勤務は育児の時間が削られる最大の要因の一つであり、また、他の職員にとっても、時間外勤務の縮減は切実な願いであります。そのため、子育て中の職員とあわせて、全職員に対する時間外勤務の縮減を図るため、次のような取り組みをします。

- ①子育て中の職員を把握の上、小学校就学前の子どものいる職員の時間外勤務の制限の制度等の周知を徹底します。

- ②ノー残業デー（水曜日）については、庁内ウェブや庁内アナウンスによる注意喚起や実施日には管理職の職員が巡回して退庁を促すなどして、実施を徹底します。
- ③市民サービス維持向上を図る中で時間外勤務を縮減するために、既存の業務の見直しを行い、事務の簡素化、合理化を推進します。
- ・定例的、恒常的な業務については、徹底的にマニュアル化を図る。
 - ・各業務を随時見直し、不必要な事務等を省く。
 - ・職員間の業務量の配分について、随時検討し、不均衡が生じないように改善する。
 - ・能率的に業務を遂行するため、5S運動（整理、整頓、清潔、清掃、習慣）に取り組み、常に働きやすい職場環境を維持する。
- ④時間外勤務は課長等管理職員の命令によって初めて行うものという認識を持ち、課長等管理職員は、業務の急不急、必要性を的確に判断して時間外勤務命令をするよう徹底します。
- ⑤休日勤務は、子育てをする職員には極力命令しないようにし、年間スケジュールによるイベント等への出役についても、各職場で順番等がある場合は極力希望を反映してあげるなど、各職場において親子の時間をできるだけ多く持てるよう積極的に協力します。
- ⑥以上のことを進める中で、時間外勤務の縮減目標を設定し、仕事と子育ての両立、職場生活と家庭生活の両立の重要性を意識しつつ、職員全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

【数値目標】 全職員の時間外勤務時間を平成24年度（前計画の期間中最も時間外勤務時間が少なかった年度）比5%減

目標年度 毎年度

年次目標	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
	—	5%減	5%減	5%減	5%減

※前計画の期間中最も時間外勤務時間が少なかった平成24年度を基準に、これより少なくなるようにする。

(7) 休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における家族との触れ合いの時間を大切にできるように、休暇を取得しやすい環境にしていいため、次のような取り組みをします。

- ①各職員が業務スケジュールを作成し、職場の所属職員全員が把握することで、各自が安心して気がねなく、年次有給休暇を取得できる環境をつくります。
- ②全職員が年間の年次有給休暇と夏季休暇の取得計画表（時期や日数）を作成して、それを実行します。

【数値目標】 全職員における年次有給休暇と夏季期休暇を合せて年間平均15日取得

目標年度 毎年

年次目標	27年	28年	29年	30年	31年
	—	15日	15日	15日	15日

※夏季休暇期間(7～9月)を除く9か月で月1日以上の子休、併せて夏季休暇の全5日取得を目指す。

- ③週休日や祝日、夏季休暇の前後に年次有給休暇を組み合わせるなどの連続休暇の取得促進を図ります。特に、夏季休暇については、連続する複数日を取得するよう推奨します。
- ④子どもの病気時や健診日には子どもの看護のための特別休暇（年間5日以内）を、授業参観、入学式、誕生日など家族に関係する日には年次有給休暇を、それぞれ職場に気兼ねなく取得できるよう職員に対する啓発に努めます。

(8) 職員の意識等の是正のための取組

家庭よりも職場を優先させる意識による時間外勤務や休日勤務、お茶だし、机掃除などの固定的な性別役割分担意識による雑務の押しつけ等は、働きやすい環境、職場全体で支え合う環境を阻害するものであり、こういう意識のある職員をなくすため、次のような取組をします。

- ①管理職を対象として、部下の服務管理、業務分担、モチベーション向上となる研修の実施により、マネジメント力の向上を図ります。
- ②本計画のほかに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についても全職員に対して周知、啓発に努めます。