

# 大洲市特定事業主行動計画

平成27年4月

大洲市長  
大洲市議会議長  
大洲市教育委員会  
大洲市選挙管理委員会  
大洲市代表監査委員  
大洲市農業委員会

## 第1 総論

### 1 目的

少子化が急速に進む中、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策法」が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくこととされました。

この法の成立を受け、当市においても、平成17年10月に「大洲市特定事業主行動計画」を、その後、平成22年10月には、それに引き続く後期5か年度の計画を策定しました。

この計画に基づき、職員一人ひとりが安心して子育てを行い、意欲的に職務に取り組めるよう、職員のニーズに即した仕事と子育ての両立支援の取り組みを行ってきましたが、地方分権改革の進展や人口減少、景気低迷など地方自治体を取り巻く環境が大きく変化しており、自治体職員にかかる負担が増加しているなか、育児休業や部分休業などの制度が浸透し、部分的に効果はみられるものの、事務の簡素合理化による超過勤務の縮減や計画的な年次休暇の取得など、更なる改善と推進が必要な状況にあります。

全国的には、10年間の集中的・計画的な取り組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進み、一定程度の効果がみられますが、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」によれば、現在の出生率が上がることが望めないならば、2060年の人口が約8,600万人まで減少すると見込まれています。

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月末までの時限立法でしたが、このような社会情勢を反映し、更なる推進・強化を図るため、平成37年3月末まで延長されることとなりました。

市では、こうした状況を踏まえ、次世代育成支援対策推進法第19条に基づき、引き続き、子どもを生み育てやすい職場環境の整備やワークライフバランスの実現等を更に推進するため、具体的な取り組みをまとめた「特定事業主行動計画」を策定することとしました。

### 2 計画期間

この計画の期間は、平成27年度から平成36年度までの10年間とするが、一定期間を区切り計画を実施することが望ましいため、今回策定する計画は、前期として、平成27年度から平成31年度までの5年間とする。

### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策推進のための管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の方策は、行動計画に基づき実施する。

- (2) 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は各部局における人事担当者とし、当該相談・情報提供等を適切に実施するための方策を講じる。
- (3) 行動計画の内容の周知は、啓発資料の作成・配布、庁内ネットワークの電子掲示板の活用等により行う。
- (4) 行動計画の実施状況については、各年度において、人事担当課で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る。

## 第2 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

- ア 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、毎年度周知を図る。
- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、毎年度周知を図る。
- ウ 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う。
- エ 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する。

#### (2) 子どもの出生に伴う父親の休暇の取得の促進

- ア 子どもの出生に伴う父親の特別休暇について周知し、取得の促進を図る。

子どもの出生時に1日以上の特例休暇を取ることを目標とする。

- イ 子どもの出生に伴う父親の特例休暇に合わせた年次休暇の取得促進を図る。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 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制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の制度についても周知を図る。

平成22年6月から職員の育児休業取得条件が緩和されたことに伴い、今後も育児休業取得可能な環境を整備し、女性職員だけでなく男性職員の育児休業取得率向上を目指す。

- (イ) 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、人事担当課において、随時相談に応じる。
- (ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて育児休業等の制度・手について説明を行う。
- イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
  - (ア) 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行う。

- (イ) 幹部会議等の場において、人事担当課から年1回、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を促す。
- ウ 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、当該所属から休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
  - (イ) 育児休業中の職員に対して、職希望に応じ、育児休業中に実施される専門的な研修が受講できるよう配慮する。
  - (ウ) 復職時におけるOJT研修等の実施について検討する。
- エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用
  - (ア) 部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、臨時的任用制度の活用により、適切な代替要員の確保を図る。
  - (イ) 以上のような取組を通じて、男性及び女性ともに、育児休業等の取得を希望する職員が育児休業等を取得できるよう努める。
- (4) 時間外勤務の縮減
  - ア 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、3歳に満たない子を養育する職員が請求した場合の時間外勤務の免除等に関する制度について周知を図る。
  - イ 一斉定時退庁日等の実施
    - (ア) 毎月第4水曜日を定時退庁日とし、定時退庁を徹底する。
    - (イ) 定時退庁ができない職員が多い所属を人事担当課が把握し、当該所属長からヒアリングを行った上で、指導を行う。
  - ウ 事務の簡素合理化の推進
    - (ア) 各所属において、業務処理計画表を作成する等、計画的かつ効率的な事務遂行を図る。
    - (イ) 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について十分検討の上で実施し、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) 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板等の電子媒体を活用し、簡素合理化を図る。
    - (エ) 定型・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
  - エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
    - (ア) 所属ごとの時間外勤務の状況を人事担当課で把握し、時間外勤務が多い場合は、当該所属長からヒアリングを行った上で、指導を行う。
    - (イ) 人事担当課は、所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い所属の状況を把握して年1回幹部会議等で報告し、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
    - (ウ) 人事担当課は、管理職に対し、時間外勤務の命令及び時間外勤務の取り扱いについて、適正な運用の周知を図る。

(エ) 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務総時間数について、240時間を超えることのないように努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

(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。

今後の職員一人あたりの年次休暇取得目標日数を年間 10 日以上とし、年次休暇の取得し易い環境整備に努める。
---

(イ) 幹部会議等の場において、人事担当課から、年1回及び必要の都度、休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(ウ) 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇取得を指導させる。

(エ) 人事担当課による年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い場合は、所属長からヒアリングを行った上で、指導を行う。

(オ) 各所属の業務計画を作成し、所職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

(カ) 各所属において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

(キ) 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互協力ができる体制を整備する。

イ 年次休暇の取得の促進

(ア) 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や学校等（保育園、幼稚園を含む。）の入学（園）式、卒業（園）式、授業参観等の行事の日における年次休暇の取得促進を図る。

(イ) 国民の祝日や週休日と合わせた年次休暇の取得促進を図る。

(ウ) 勤続10・20・30周年等の節目の年度に、連続した年次休暇の取得促進を図る。

(エ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の開催や行事を自粛する。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇等の取得の促進

子どもの看護及び介護を行うための特別休暇制度等を周知するとともに、その取得促進に努める。

(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

ア 職員の各層に対して、大洲市男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画の意識啓発を行う。

イ セクシュアル・ハラスメント防止のための対策を講じる。

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

ア 庁舎において、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の

設置等を計画的に行う。

イ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できる親切な応接・応対等、接遇面での全庁的な取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 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して関係機関と連携し、職員の積極的な参加を支援する。

(イ) 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

イ 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、関係機関と連携して取り組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を呼び掛ける。

(イ) 職員に対し、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計画的に実施する。

ウ 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られ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の職員の積極的な参加を呼び掛ける。

(3) 子どもとふれ合う機会の充実

ア 地域及び職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、家族ぐるみで参加するように呼び掛ける。

イ 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼び掛ける。