

大東市特定事業主行動計画 (H27~H36)



目 次

I. 総論

1. はじめに	2
2. 計画期間	3
3. 対象となる職員	3
4. 計画の推進体制	3

II. 現状と今後の目標・取り組み

1. 本市の現状と今後の目標	4
(1) 本市の現状	4
(2) 今後の目標	5
2. 具体的な取り組み内容	5
(1) 妊娠中および出産後における配慮	5
(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	5
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	6
(4) 超過勤務の縮減	7
(5) 休暇の取得促進	7
(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り組み	8
(7) 人事評価への反映	8

I. 総論

1. はじめに

急速な少子化の進行は社会経済全体に極めて深刻な影響を与えています。そこで、国、地方公共団体、企業等が一体となって、今まで以上に子どもを生き育てやすい環境づくりを進めるため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。この法律では、地方公共団体等は「特定事業主」と位置づけられ、職員を雇用する事業主の立場から特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

国において、平成19年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会などの実現に向けた取り組みが進められてきています。

その後も「子ども・子育て支援法」（平成24年8月）などの子ども・子育て関連三法が制定され、平成25年6月には「少子化危機突破のための緊急対策」が少子化社会対策会議で決定されるなど、子育て支援や働き方の改革をより一層強化するとともに、結婚・妊娠・出産・子育ての「切れ目のない支援」等を進めていくこととなりました。

次世代育成支援対策推進法に基づいて、この10年間計画的、集中的に取り組みを実施したことで仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果が見られたところですが、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取り組みを充実していく必要があります。そのため、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法を10年間延長することとなりました。

こうした国の動きのもと、本市では平成17年度に「大東市特定事業主行動計画」を策定しましたが、今般、それに続く計画として本計画を策定しました。

職員が仕事にやりがいを感じ、毎日に生きがいを持つことで、市民サービスにも最大限の効果が生まれるはずですが、職員の家族環境はさまざまですが、職員一人ひとりがこの行動計画を理解し、自分自身に関わることでありと認識してお互いにサポートし合える職場をめざして取り組みを行います。

平成27年4月

大東市長・大東市議会議長

大東市選挙管理委員会・大東市代表監査委員

大東市公平委員会・大東市教育委員会

大東市上下水道事業管理者

2. 計画期間

本計画の計画期間は平成27年度から平成36年度までの10年間とし、必要に応じて見直すこととします。

3. 対象となる職員

大東市の各執行機関等に勤務する一般職の職員（再任用職員、任期付職員、非常勤嘱託員を含む）とします。

4. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援を効果的に推進するため、各任命権者の総務主管課等の長を構成員とした行動計画策定・実施委員会を設置し、本計画の実施状況を点検するとともに、推進策の検討、計画の見直し等を行います。
- (2) 次世代育成支援対策に関する職員研修、情報の提供等を行います。
- (3) 行動計画の内容については、広く一般に公表するとともに啓発資料の作成、配布等により行動計画の内容の周知徹底を図ります。

※この行動計画に掲げた各項目については、平成27年4月1日より順次実施していきます。

Ⅱ. 現状と今後の目標・取り組み

1. 本市の現状と今後の目標

(1) 本市の現状

本市における育児に関連する現在の状況は以下のとおりです。

- 男性の出産育児参加休暇の取得実績は増加しているものの、男性の育児休業取得実績は少なく、前計画期間である平成17年度から平成26年度において3名であり、取得期間は1～3か月でした。

[H18年度1人(3か月)、H23年度1人(2か月)、H25年度1人(1か月)]

- 前計画期間中に子育てと仕事の両立を支援するため、子育てに関する休暇等について以下のとおり条例および規則を改正しました。

H22.6 ・職員の配偶者の就業の有無や、育児休業の取得の有無に関わらず育児休業・部分休業することが可能になりました。

- 「産後パパ育休」新設され、子の出生の日および産後8週間の期間内に最初に育児休業(産後パパ育休)をした職員は、特別の事情がなくても再び育児休業をすることが可能となりました。

- 再度の育児休業等を行うことができる特別の事情を改正し、夫婦が交互に育児休業をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児休業をした後3月以上経過した場合に、再度の育児休業を行うことが可能となりました。

- 育児休業等の承認の取消事由を改正し、職員以外の子の親が常態としてその子を養育することができることとなった場合でも、育児休養・部分休業の承認の取消事由に当たらないこととなりました。

H23.4 一定の非常勤職員についても育児休業を取得することができるようになりました。

H24.4 育児休業復帰後における給与等の取り扱いを変更し、育児休業期間中も勤務していたものとみなして昇給調整を行います。

H26.3 育児短時間勤務制度を整備しました。

H27.1 子の看護休暇を拡充し、小学校就学前の子が2名以上の場合は10日まで取得できるよう改正しました。

- 子育てに関する休暇等の制度一覧をサイボウズに掲載していますが、周知徹底されているとは言えず、制度自体を知らない職員がいます。
- 女性職員の登用を推進していますが、平成26年4月現在で課長補佐以上の割合が17.3%、主査以上の割合が22.4%であり、女性職員の役職者は依然として少ない状態です。

(2) 今後の目標

上記のような現状を踏まえ、今後の取り組み目標を以下のとおりとします。

- 仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や風土の改革をあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながるため、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進を図ります。
- 仕事と子育ての両立を推進することが重要です。子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにします。子育ては男女が協力して行うべきものですので、その認識を持つことが必要です。
- 労働時間短縮の対策としてより一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等の働き方の見直しを推進します。
- 子育てをしている女性の活躍を推進するため、休暇制度等の両立支援策を整備するだけでなく、生き生きとやりがいを持って仕事ができるような、就業意欲を向上させるための取り組みを行います。
- 休暇制度等を整備してもそれを知らなければ利用できません。また、職場において制度に対する理解がなければ利用しづらくなります。そのため、子育てに関する制度を職員に周知し、制度を利用できるような職場の雰囲気醸成を図ることが何よりも必要です。職員全員が制度を知ることから始めます。
- 子育てをしている職員が働きやすい職場は、子育てをしていない職員も働きやすいということになります。市全体で本計画に取り組み、職員みんなが笑顔で子育てを支えることができる職場を目指します。

2. 具体的な取り組み内容

(1) 妊娠中およ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ります。
- ②出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知徹底を図ります。
- ③妊娠中および出産後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。
- ④妊娠中および出産後の職員については、本人から希望があれば、原則として超過勤務を命じないこととします。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者の妊娠中および出産後における男性職員の特別休暇および年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア. 男性の育児休業等の取得促進

- ①男性職員も育児休業、育児短時間勤務、部分休業を取得できることを周知します。
- ②男性職員の育児休業取得者の体験談をサイボウズに掲載し、男性職員の育児休業取得促進を図ります。

イ. 育児休業、育児短時間勤務および部分休業制度等の周知

育児休業等に関する資料を各課等に通知、サイボウズに掲載し、制度の周知を図ります。

ウ. 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ①休暇制度一覧をサイボウズに掲載し、子育てに携わっていない職員にも子育てに関する制度の周知を図り、職員が取得しやすいよう職場の理解を図ります。
- ②育児休業等を取得できる職員がいる場合、所属長から取得を促すことができるよう業務分担の見直し、業務改善等を随時行います。
- ③幹部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させ、職場の意識改革を図ります。

エ. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供・能力開発を行います。
- ②復職時において、業務負担の軽減等の配慮を行います。

オ. 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

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、臨時職員等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

カ. 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ①育児休業中の職員に対して業務に関する情報提供・能力開発を行うなど、職場復帰に際して両立支援制度を利用しやすいよう環境を整えます。
- ②管理職に必要なマネジメント能力付与のための研修等を行い、女性職員のキャリア形成を支援します。
- ③育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。
- ④管理職等を対象に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研修を実施する等、意識啓発を行います。

- ⑤両立支援策と並行して、女性職員が「働きがい」を持つため、必要な経験を段階的に積み重ねて育成していくことが重要です。女性に高い目標や課題を与え、成長・活躍を後押しします。
- ⑥職場復帰時や昇任時等キャリアステージに変化があった際に、子育てを経験した、もしくは子育て中の女性職員に相談できる環境づくりを行います。

(4) 超過勤務の縮減

ア. 一斉定時退庁日等の実施

- ①毎週水曜日をノー残業デーとし、全庁的な定時退庁日を実施していますが、庁内放送や庁内メール等による注意喚起を行い、さらなる徹底を図ります。
- ②幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③定時退庁ができない職員が多い部署を人事課等が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

イ. 事務の簡素合理化の推進

業務量そのものの見直し、業務改善、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直し等のさらなる取り組みを推進します。

ウ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ①超過勤務縮減の取り組みの重要性について、超過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ります。
- ②職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得促進

ア. 年次有給休暇の取得の促進

- ①職場の業務予定を早期に職員に周知する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。
- ②安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ③職員やその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族のふれあいのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

イ. 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

ウ. 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子の看護休暇等の特別休暇を周知し、その取得を希望する職員が円滑に取得できる雰囲気醸成を図ります。

(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り組み

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行い、意識啓発を図ります。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。



印刷物番号

27-13