特定事業主行動計画

令和２年４月

木　津　川　市

第１　総論

１　目的

わが国では平成 17 年に合計特殊出生率が 1.26 と過去最低を記録して以降、合計特殊出生率は上昇しているものの、出生数は減少傾向にあり、依然として少子高齢化は進行している状況です。そのような状況の中で、社会全体で次代を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備し、持続可能な社会を築いていくことが緊急の課題となっています。

本市においても、男女を問わず職員一人ひとりが、その能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域においても、子育てや介護、家事などの責任をきちんと果たしていくことができるように、より良いワークライフバランスの実現に向けて、職員のニーズに即した環境整備を組織全体で行い、さらには持続させていくため、本行動計画を策定し、公表することとします。

２　計画期間

平成２７年４月１日から令和７年３月３１日までの間とします。

ただし、平成２７年４月１日から令和２年３月３１日までの期間を前期とし、令和２年４月１日から令和７年３月３１日までの期間を後期とします。

３ 計画の推進体制

(1)　次世代育成支援対策に関する職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。

(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の設置を行います。

(3)　啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

(4)　本計画の実施状況等を把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

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周知徹底を行います。

（継続して実施）

イ　出産費用の給付、共済掛金の免除制度等の経済的支援措置について周知徹底を行います。

（継続して実施）

(2)　子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を行います。

（継続して実施）

(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や活用方法を周知し、取得促進について周知徹底を行います。

（継続して実施）

(ｲ)　育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。

（継続して実施）

(ｳ)　育児休業取得対象者には、個別に育児休業制度等の制度説明を行うなど、きめ細やかなサポートを行います。

（継続して実施）

イ　産後パパ育児休業等の周知

産後パパ育児休業等に関する制度や活用方法を周知し、取得促進について周知徹底を行います。

（継続して実施）

ウ　育児に伴う早出遅出勤務制度の周知

公務の運営に支障がある場合を除き、小学校就学前の子を養育する職員、又は放課後児童クラブに通う小学校の子を迎えに行く職員の早出遅出勤務制度の周知徹底を行います。

（継続して実施）

エ　育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

管理職員や職員に対し育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行います。

（継続して実施）

オ　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、必要な情報等についての連絡体制を整えます。

（継続して実施）

(ｲ)　復職時に、必要に応じて職場内研修等を実施します。

（継続して実施）

カ　育児休業に伴う会計年度任用職員制度の活用及び任期付採用制度の検討

人員配置等の状況によって、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、会計年度任用職員制度の活用等による適切な代替要員の確保を行うとともに、任期付採用制度についても検討を行います。

（継続して実施）

◎　以上のような取り組みを通じて、育児休業・部分休業をあわせた取得率を、**『男性３０％・女性１００％』**とします。

（目標達成年度：令和６年度）

(4)　超過勤務の縮減

ア　３歳に満たない子どもを養育する職員の超過勤務を免除する制度の周知

引き続き３歳に満たない子どもを養育する職員の超過勤務を免除する制度の周知徹底を行い、積極的な利用を促進します。

（継続して実施）

イ　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超過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超過勤務を制限する制度について引き続き周知徹底を行い、積極的な利用を促進します。

（継続して実施）

ウ　一斉定時退庁日導入の実施

(ｱ)　定時退庁日の実施を徹底します。

（継続して実施）

(ｲ)　定時退庁日における退庁時間について、職員への注意喚起を徹底するとともに、管理職員による率先垂範を行います。

エ　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を作成するなど、効率的な事務遂行を図ります。

（継続して実施）

(ｲ)　定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアル化及びシステム化を図るよう周知します。

（継続して実施）

オ　超過勤務縮減のための意識啓発等

(ｱ)　各職員の超過勤務の状況を管理職員に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

（継続して実施）

(ｲ)　超過勤務縮減の取り組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。

（継続して実施）

カ　超過勤務の多い職員の健康への配慮

超過勤務の多い職員への健康に関する相談、情報提供を充実させます。

（継続して実施）

(5)　休暇の取得促進

ア　年次休暇の取得の促進

(ｱ)　職員に休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行います。

（継続して実施）

(ｲ)　人事評価制度を活用し、各所属で、個人及び所属の目標を明確にし、共有することによって、仕事の効率化を図り、計画的な年次休暇の取得ができる環境を整えます。

（継続して実施）

(ｳ)　安心して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。

（継続して実施）

イ　連続休暇等の取得の促進

(ｱ)　休日と年次休暇を組み合わせて連続休暇の取得促進を図ります。

（継続して実施）

(ｲ)　国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

（継続して実施）

(ｳ)　ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議等の自粛の呼びかけを徹底します。

（継続して実施）

ウ　子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気の醸成を図ります。

（継続して実施）

(6)　職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正

ア　各種研修を通じ、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意識啓発を行います。

（継続して実施）

イ　各種ハラスメント防止のための意識啓発を図ります。

（継続して実施）

ウ　特定職員による職場でのお茶くみ廃止等について周知徹底を図ります。

（継続して実施）

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　施設利用者の実情等を勘案し、施設に授乳室設置、利用を促進します。

イ　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、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2)　子どもに関する地域貢献活動

ア　子どもを交通事故から守るため、自らが運転する際にも交通事故予防に努めるよう注意喚起するとともに、あらゆる機会を通して職員の意識啓発を図ります。

イ　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、地域住民等のの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支援します。