

次世代育成支援対策法及び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

勝浦市特定事業主行動計画



平成27年4月
平成28年4月改定

勝 浦 市

勝浦市特定事業主行動計画

I 総 論

1 目 的

急速な少子化の進行、家庭・地域を取巻く環境の変化により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資するため、平成15年7月に次世代育成支援対策法が公布されました。

この法律に基づき、勝浦市でも事業主として、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年3月に勝浦市特定事業主行動計画を策定し、総合的な取り組みを進めてきました。

勝浦市では、平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とする「勝浦市特定事業主行動計画（前期計画）」と、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とする「勝浦市特定事業主行動計画（後期計画）」とを策定し、子育てのしやすい職場環境の整備等を進めるための各種取組を実施してきたところです。

しかしながら、依然として少子化の流れは変わらず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があるとの認識から、国では、「次代を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」を平成26年4月に制定し、「次世代育成支援対策推進法」の有効期間を10年間延長して、平成36年度まで引き続き次世代育成支援対策を推進していくこととしました。

これを受けて、勝浦市でも、平成26年度末までを計画期間とする現在の「勝浦市特定事業主行動計画（後期計画）」に代わる新たな特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事をしながら安心して子どもを生み育てることができる環境の整備と、全職員の仕事と生活の両立の実現に向けた取組を進めていくこととしたものです。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日まで

「次世代育成支援対策推進法」の有効期間が10年間延長され、平成27年度から平成36年度までの間についても引き続き「特定事業主行動計画」を策定するものとされたことから、このうちの平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間として計画を策定する。

ただし、勝浦市においては5年間の計画期間中であっても、様々な状況の

変化により見直しの必要性が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行うこととする。

3 計画の推進体制

- ① 策定主体である特定事業主は、全機関で統一的な取組を行うため、本市では勝浦市として策定するものとする。
- ② 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ③ 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ④ 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及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の設置を行う。
- ⑤ 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する。
- ⑥ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において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。

Ⅱ 実施すべき内容

1 子育てに関する制度理解の促進

子育て期にある職員に対する支援や配慮について、子育て期にある職員はもちろん、全職員が制度を理解できるように促進する。

【取組内容】

- ① 庁内研修等において子育てに関する休暇や各種制度の周知を図る。

2 妊娠中及び出産後における配慮

子育ての始まりである妊娠、出産に際して、職員が安心して臨めるよう配慮する。

【取組内容】

- 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制度や妊産婦の時間外勤務等制限の制度など、妊娠中及び出産後における母性保護制度の周知を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 配偶者の出産時における出産休暇や、男性の育児分担を奨励する育児参加のための休暇の取得を促進する。
- ⑥ 男女共同参画に関する研修を実施する。



3 子育て中の職員への配慮

子どもの突然の病気等突発的な状況に対応できる環境や、個々のライフスタイルに応じて仕事と家庭生活をバランスよく営めるような環境を整備する。

【取組内容】

- ① 両立支援制度の取得促進
ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）実現のための制度活用を促進するとともに、職員が制度を利用しやすい職場の雰囲気を整備する。
- ② 子育てにある職員の時間外勤務の制限
小学校就学前の子の養育期にある職員を対象とした、時間外勤務等の制限に関する制度について周知を図る。
- ③ 仕事と家庭の両立や育児に関する悩み、職場復帰への不安などを解消するため、子育て期の職員が情報交換や交流ができる場を提供する。

○ ワークライフバランスとは

国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に関する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得の促進を促すため、育児休業等の制度内容についての周知を図る。

ア 育児休業・部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

【取組内容】

- ① 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取得促進についても周知を図る。
- ② 育児休業ハンドブック等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行うとともに、人事担当部署において随時相談に応じる。
- ③ 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・手続きについて説明を行う。
- ④ 研修等において、母性保護・育児休業・部分休業・育児短時間勤務、時間外勤務の制限など育児に伴う制度の制度説明を行う。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

【取組内容】

- ① 育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報等を取りまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業・部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい雰囲気の醸成

【取組内容】

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 定例課長会等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の周知を徹底させ、職場の意識改革を図る。



エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

【取組内容】

- ① 当該部署内の人事配置等によって、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る適切な代替要員の確保を図る。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が、スムーズに職場復帰ができるよう、次の取組みを行う。

【取組内容】

- ① 育児休業中の職員に対して、当該部署から休業期間中の通知等の送付を行うとともに、定期的に情報交換を行う等、休業中の職員への支援に努める。
- ② 保育所送迎等を行う職員から、時差勤務の申出があった場合は、本人の希望に配慮して勤務時間の割振り等についての情報提供を行う。
- ③ 保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を図る。

○ 育児休業とは

3歳に満たない子を養育するために、3歳の誕生日の前日まで休業できる制度

○ 部分休業とは

子を託児して勤務する場合などには、子が小学校の就学の始期に達する日まで、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として勤務しないことができる制度

○ 育児短時間勤務とは

職務を完全に離れることなく育児を行うため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日あたり3時間55分（週19時間35分）、1日あたり4時間55分（週24時間35分）、週3日（週23時間15分）、週2日半（週19分時間25分、2日×7時間45分、1日×3時間55分）等のうち、いずれかの勤務を選択し勤務する制度



5 時間外勤務の縮減及び早出遅出勤務の適用

育児を行う職員の深夜勤務、超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け取り組みを行う。

【取組内容】

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の制度及び早出遅出勤務の適用の周知を図る。

イ ノー残業デーの推進

- ① ノー残業デーについて、実施の推進を図るため、通知文書及び電子メール等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図る。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当部署が把握し、所属長からヒアリングを行い、定時退庁の促進を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、既存の行事等整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② 会議、打合せ及び各課情報等については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

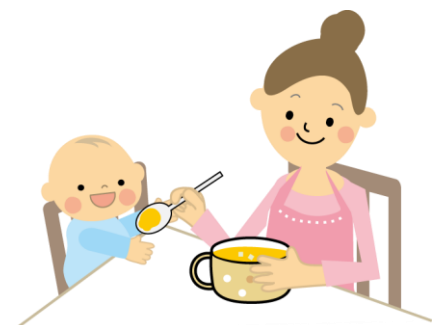
6 休暇の取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組みを進め、休暇の取得促進を促す。

【取組内容】

ア 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

- ① 定例課長会等の場において、人事担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③ 人事担当部署は、年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行ったうえで、指導等を行う。
- ④ 安心して職員が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応援ができる体制の整備を図る。



イ 年次休暇の取得の促進

【取組内容】

- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等子どもの行事の日における年次休暇の取得促進を図る。
- ② 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る。
- ③ 勤続20周年等の節目の年度に、特別休暇にあわせ、連続した年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 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年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 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図る。

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

【取組内容】

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、容易に取得できる雰囲気醸成を図る。

7 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員が職場優先の考え方を改め、仕事と子育ての両立が図れるよう、また、男女共同参画の推進が図れるよう、次の取組みを進めます。

【取組内容】

- ① 庁内研修や男女共同参画研修等において、職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するために情報提供等による意識啓発を行う。
- ② セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のための意識啓発を図る。

8 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子供たちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について取組みを推進する。

【取組内容】

ア 子育てバリアフリー

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。

- ① 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。



イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 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、職員が専門分野を生かした指導を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ① 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と上の職員の積極的な参加を呼びかける。
- ② 職員に対して、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。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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、地域住民等の自主的な防犯活動少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

オ 子どもと触れ合う機会の充実

【取組内容】

- ① 運動会や地域・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、子どもを含めた家族全員で参加できるように呼びかける。
- ② 子供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かける。



9 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第15条第3項及び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の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)第2条に基づき、勝浦市、勝浦市議会事務局、勝浦市教育委員会、勝浦市選挙管理委員会、勝浦市農業委員会、勝浦市監査委員において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析することを基本とするが、全機関で統一的な取組を実施するために、全機関を統一した分析を行った。当該分析の結果、女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

ア 数値目標等

- ① 平成29年度～平成32年度の、一般行政職における採用者の女性割合を、平成23年度～平成27年度実績(27%)より3%以上引き上げ、30%以上にする。
- ② 平成32年度までに、職員に占める女性の割合を、平成27年度実績(39%)より3%以上引き上げ、42%以上にする。
- ③ 平成29年度～平成32年度の、係長級にある職員に占める女性割合を、平成27年度実績(4%)より6%以上引き上げ、10%以上にする。
- ④ 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。
- ⑤ 平成32年度までに、年次休暇の平均取得日数を平成26年実績(9.15日)より2日引き上げ、11日以上にする。

10 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

9で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げた取組を実施する。

- ① 採用パンフレットなどの作成に際し、その中で仕事と子育てに励む女性職員などを紹介するなど広報を充実させる。
- ② ①による女性職員採用を推進する。
- ③ 女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行い、人材育成を実施する。
- ⑤ 男性が育児休業を取得できる職場環境の整備を図り、男性職員の育児参画を推進する。
- ⑥ 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

