

黒石市特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画

黒 石 市 長

黒 石 市 議 会 議 長

黒 石 市 農 業 委 員 会 長

黒石市選挙管理委員会委員長

黒 石 市 代 表 監 査 委 員

黒石市教育委員会教育長

平成28年4月

◇ 特定事業主行動計画の策定について

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を図るため、10年間の時限立法として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定され、本市は、職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することを目的に「黒石市特定事業主行動計画」を策定しました。

しかしながら、依然として少子化の流れが変わらない中で、更なる取り組みの充実を目的として次世代法が改正され、期限が平成36年度まで延長されました。

また、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」）が施行され、女性の活躍を推進するための行動計画の策定が義務付けられました。女性の活躍の推進は、次世代育成支援を進めるうえでも非常に関わりが深く重要となっているため、これまで策定してきた次世代育成支援に基づく行動計画の中に女性活躍推進に基づく項目を取り入れ、一体化した計画を策定しました。

本市では、平成28年度より、職員の皆さんのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がより一層充実したものとなるよう、また、女性が仕事と家庭の両立に関して本人の意思を尊重され、能力を十分発揮できるようこの計画に定める項目に取り組んでいきます。

平成28年4月

黒 石 市 長
黒 石 市 議 会 議 長
黒 石 市 農 業 委 員 会 会 長
黒 石 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長
黒 石 市 代 表 監 査 委 員
黒 石 市 教 育 委 員 会 教 育 長

◇ 計画の期間について

「次世代法」は平成36年度までの時限立法、「女性活躍推進法」は平成37年度までの時限立法であり、その前半の4年間である平成32年3月31日までを期間とし、定期的に見直しを行います。

(1) 職員の子育てに関連する制度の理解のために

① 啓発資料の作成及び配布

◎ 人事管理担当課

育児休業、休暇、深夜勤務及び時間外勤務の制限、早出遅出勤務などの各種制度への理解を深めるために、毎年グループウェアで配布している「給与等事務便覧」(以下「啓発資料」という。)にその詳細を記載し、職員の子育てに関連する制度の理解が図られるよう周知に努めます。

◎ 子育て中の職員

啓発資料などを活用して各種制度への理解を深め、計画的かつ積極的に制度を利用するよう努めましょう。

◎ 全職員

各種制度への理解を深めるようにし、子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気全員でつくりましょう。

② 職場環境や職員の意識の高揚

◎ 人事管理担当課

啓発資料の作成などを通じて、子育て中の職員を職場全体が支え合う意識と、男性職員も積極的に子育てに参加する意識の高揚を進めていきます。

◎ 全職員

この計画を実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、行動には意識が伴わなければ何も変わりません。一人一人の職員が、子育てについて改めて考えてみましょう。

また、子育て中の職員を周囲がサポートすることの大切さについて、理解を深めましょう。

(2) 父親・母親になるとわかったら

◎ 子育て中の職員

父親・母親になることがわかったら、できるだけ速やかに(妊娠中期をめぐりに)子育てをするようになることを各部課(機関の)長、人事管理担当課の担当者に申し出るようにしましょう。休暇等の諸制度の活用や勤務環境について適切な配慮を行うためにも必要ですので、必ず申し出るようにしましょう。

(3) 母親とお腹にいる子どもを守るために

◎ 各部課(機関の)長

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて、環境の改善や業務分担の見直しを行うようにしましょう。

◎ 子育て中の職員

妊娠中の職員は、産前・産後休暇のほかに職務に専念する義務の免除として妊婦

の業務軽減、妊婦の通勤緩和、妊産婦の通院が認められています。

また、子育てに関わるものとして、育児休暇、子の看護休暇や育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限があります。啓発資料や人事管理担当課の説明など、制度の有効な利用を心がけ、仕事と生活の調和を図りましょう。

(4) 子どもの出生時に父親となる職員が子育てのための休暇を取得しやすい環境をつくるために

◎ 人事管理担当課

子どもの出生という大事な時期に、父親となる職員が主体的に子育てに関わり、出産後の妻をサポートすることはとても大切なことですので、子どもの出生時に、育児参加休暇、配偶者出産休暇の取得を推進します。

◎ 各部課（機関の）長

父親となる職員に対し、配偶者の出産や子育てに関わる休暇等について説明し、休暇を取得しやすいように、職場環境の整備に努めましょう。

◎ 子育て中の職員

出産をサポートすることは、子育てへの参加の第一歩です。父親となる職員は、積極的に休暇を利用し、配偶者をサポートするようにしましょう。

第二子以降の子どもが生まれる場合には、第一子等の世話を積極的に行うなど、配偶者が安心して出産に臨むことができるようにしましょう。

また、子育てに関わるものとして、育児休暇、子の看護休暇や育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限があります。啓発資料や人事管理担当課の説明など、制度の有効な利用を心がけ、仕事と生活の調和を図りましょう。

◎ 周囲の職員

子育てには職場のサポートも大切です。職場全員で休暇を取得しやすい雰囲気を作りましょう。

このような取組により、子どもの出生時に父親となる職員が出産や育児に関する休暇を取得する割合を、平成31年度までに100%とすることを目標にします。

(5) 育児休業を取得しやすい環境を作るために

① 育児休業の取得

◎ 人事管理担当課

啓発資料により、育児休業制度等の趣旨の周知を図り、職場の意識改革を推進します。特に、男性職員の育児休業の取得率は極めて低い水準にありますので、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業の取得を働きかけます。

◎ 各部課（機関の）長

職員から出生予定の申し出があったら、育児休業制度について説明し、取得について積極的な働きかけを行いましょ。また、職員が育児休業を取得することになった場合には、業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を

取得できるようにしましょう。

◎ 子育て中の職員

3歳未満の子を養育している職員は、啓発資料を参考にし、育児休業を積極的に取得しましょう。

※ 職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず育児休業が取得できます。

※ 育児休業に際して、市町村職員共済組合から育児休業手当金の支給等の経済的支援を受けることができます。

② 育児休業からの円滑な復帰

◎ 各部課（機関の）長

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な病気などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のために、担当業務などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

◎ 周囲の職員

育児休業から円滑に復帰することができるよう、育児休業中の職員に対して業務の進行状況を連絡するなどして、情報を共有できるようサポートしましょう。

(6) 育児短時間勤務を取得しやすい環境を作るために

◎ 人事管理担当課

子育てを行う職員が職場と家庭をより一層容易に両立できるよう、育児短時間勤務について、啓発資料により職員への周知と利用の促進を図るとともに、職場の意識改革を推進します。

◎ 各部課（機関の）長

子育て中の職員に対して、育児短時間勤務について説明し、利用について積極的な働きかけを行いましょ。また、職員が育児短時間勤務を利用することとなった場合には、業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児短時間勤務を利用できるようにしましょ。

◎ 子育て中の職員

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員は、啓発資料を参考にし、育児短時間勤務を積極的に利用しましょ。

◎ 周囲の職員

育児短時間勤務を利用しやすい雰囲気醸成を図りましょ。

このような取組を通じて、育児休業及び育児短時間勤務の取得率を、平成31年度までに男性職員 5%、女性職員 95%とすることを目標にします。

(7) 子の看護休暇の取得を促進するために

◎ 人事管理担当課

小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇については、年5日（子どもが2

人以上の場合にあっては年10日)まで取得でき、健康診断や予防接種も対象として
います。今後とも、休暇の積極的な活用を推進していきます。

◎ 各部課(機関の)長

子育て中の職員は、子どもの突発的な病気などにより、子の看護休暇を取得する
機会が多くなりますので、職員が100%休暇を取得できるよう職場全体で支援す
るようにならせます。

◎ 子育て中の職員

急な休暇に備えて、日頃から周囲の職員と業務に関して、連携を取っておくよう
にならせます。

◎ 周囲の職員

子の看護休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

(8) 年次休暇の取得を促進するために

① 年次休暇の計画的利用の推進

◎ 人事管理担当課

職員が子育てに親しむための年次休暇の計画的利用を促進します。

◎ 各部課(機関の)長

職員が積極的に年次休暇を利用できるように事務処理体制の整備に努め、自らも
率先して年次休暇を利用するようにならせます。

職員に、1ヶ月に少なくとも1日、さらに四つの季節にそれぞれ1日を追加する
などして計画的に年次休暇を取得させます。

◎ 子育て中の職員

子育てのために年次休暇を有効に活用するようにならせます。

◎ 全職員

休暇の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休める
ようにすることを同時に配慮します。計画した休暇は積極的に取得します。

② 「夏季休暇」と「年次休暇」の組み合わせた取得促進

◎ 人事管理担当課

夏季休暇(6月から10月までに4日)と年次休暇を組み合わせて取得すること
により、旅行、イベント参加、スポーツなどの機会を通じて、家族とのふれあいを
深めることを目的に、連続休暇の取得を推進します。

◎ 各部課(機関の)長

夏季休暇を取得しようとする職員に対して、年次休暇を組み合わせた取得を積
極的に働きかけるとともに、職員が希望する時期にできる限り取得できるよう、業
務上の調整を講じるようにならせます。

◎ 全職員

休暇の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休める
ようにすることを同時に配慮します。計画した休暇は積極的に取得します。

③ 休暇取得の促進

◎ 各部課（機関の）長

次のような時に職員が年次休暇を取得するよう、強く働きかけましょう。

（例）ゴールデンウィーク

子どもの春休み、夏休み、冬休み

子どもの入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動

家族の誕生日、結婚記念日

このような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を、平成31年度までに16日とすることを目標にします。

(9) 時間外勤務及び休日勤務を縮減するために

時間外勤務及び休日勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員にとっても非常に重要な課題です。全職員が一致協力して、より一層の縮減に取り組みましょう。

① 定時退庁の推進

◎ 人事管理担当課

職員が子育てに親しむことができる環境をつくるためにも、定時退庁を推進し、その周知徹底を図ります。

◎ 各部課（機関の）長

職員に対してできる限り定時退庁を呼びかけましょう。

② 事務の簡素合理化の推進

◎ 各部課（機関の）長、全職員

各部課（機関の）長をはじめとして、職員は一丸となって事務事業の積極的な見直しを実施し、使命の終わったものや効果が薄いもの、あるいは類似の事業等については、思い切った統廃合等に努めるとともに、日常的な事務処理についても、効率的な処理に努めるようにしましょう。

会議、打ち合わせは、資料の事前配布などにより、効率的に運営するようにし、開催時間は1時間以内、出席者は関係部署から1名にするなど必要最小限度で行うようにしましょう。また、原則として正規の勤務時間外にわたる会議の開催は行わないようにしましょう。

③ 週休日の振替等の徹底

◎ 各部課（機関の）長

やむを得ず週休日又は休日に勤務を命ずる場合は、週休日の振替又は代休日の指定等を行い、職員の休日等の確保に努めましょう。

④ 時間外勤務縮減のための意識改革

- ◎ 各部課（機関の）長
職員の時間外勤務等の縮減に積極的に取り組むとともに、自らが進んで必要な行動を起こし、職員の模範となり、職場の意識改革を進めていきましょう。

- ◎ 全職員
日頃から、時間外勤務の縮減を意識するようにしましょう。

(10) 人事異動等についての配慮

- ◎ 人事管理担当課
職員からの勤務実績申告書等をもとに、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

- ◎ 子育て中の職員
特に人事上の配慮を求める場合には、子育ての状況等について上司に早めに情報提供するようにしましょう。

(11) 来庁者への配慮

- ◎ 各部課（機関の）長
子どもを連れて気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応を心掛ける等、ソフト面でのバリアフリーを推進するため、職員への指導等を適宜行いましょう。

- ◎ 全職員
日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行いましょう。

(12) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

- ◎ 全職員
スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技等を持っている職員、地域での防犯活動や少年非行防止に取り組んでいる職員もいると思います。このように、次代の社会を担う子どもの育成は、家庭及び地域からという意識を持ち、それぞれの地域での機会を捉えて積極的に活動しましょう。

- ◎ 各部課（機関の）長
職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心がけましょう。

(13) 女性の活躍推進に向けた取り組み

平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」）が施行され、一般事業主はもとより地方公共団体にも、女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し、公表することが義務づけられました。

① 女性職員の活躍に向けた数値目標と取り組み

《数値目標》

管理職の地位にある職員に占める女性割合を平成28年度の5.26%から平成31年度までに10%にします。

「女性職員のキャリア形成について」

- ・ 係長級、主幹級、課長補佐級、課長級、部長級の各役職の段階ごとの人材確保を念頭において人材育成を行います。
- ・ 女性職員のみを対象とした研修（青森県自治研修所、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に推進し、キャリアアップを支援します。

平成28年度役職別の女性職員数

役職	男(人)	女(人)	計(人)	女性割合(%)
部長級	9	0	9	0
課長級	27	2	29	6.90
主幹・課長補佐級	48	19	67	28.36
係長級	29	28	57	49.12
主任主事・主事級	81	49	130	37.69
合計	194	98	292	33.56

管理職の地位にある職員に占める女性割合

年度	男	女	計	割合%
平成28年度	36	2	38	5.26

② 子育てを行う女性職員の活躍推進にむけた取り組み

○子育てを行う職員の人員配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握し、できる限り家庭生活に支障がないよう人事異動や課内での事務分担の調整により配慮を行います。

○男性職員の家庭生活参加の推進について

男性職員が家事や育児への積極的な参加をすることで、女性の活躍推進にもつながり、また、男性職員のマネジメント能力の向上、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げることにもつながり、男性職員のキャリア形成にも有用なものと考えます。そのために、男性職員の積極的な家庭生活への参加を促進し、意識啓発に取り組んでいきます。