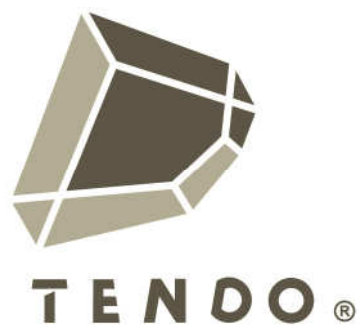


天童市特定事業主行動計画

(第3期)



平成28年3月

天童市総務部総務課

《 目 次 》

第 1 章	策定の背景及び趣旨	2
第 2 章	計画の基本的な考え方	3
第 1	計画期間	3
第 2	計画の位置づけ	3
第 3	実施主体	3
第 3 章	計画の目標及び行動計画	3
第 1	次世代育成推進法に基づく計画	3
1	職員の勤務環境に関する事項	3
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	3
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
(4)	超過勤務の縮減	5
(5)	休暇の取得の促進	6
(6)	固定的な性別役割分担の意識や環境を是正する取組	7
(7)	人事異動及び担当業務についての配慮	7
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	7
(1)	子育てバリアフリー	7
(2)	子ども、子育てに関する地域貢献活動	7
(3)	子どもとふれあう機会の充実	8
第 2	女性活躍推進法に基づく計画	8
1	育児休業の取得に関すること	8
(1)	男性の育児休業等の取得	8
2	女性の登用に関すること	8
(1)	管理職職員への女性の登用	8
(2)	女性消防士の採用の検討	9
第 4 章	計画の推進	9

天童市特定事業主行動計画

第1章 策定の背景及び趣旨

少子高齢化、核家族化、女性の社会進出等の影響を受けて、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生れ、育てられる環境を整備するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成推進法」という。）が制定されました。この法律の策定を受け、本市では職員を雇用する事業主の立場で特定事業主行動計画を策定し、職員及びその子どもたちの健康の保持と健やかな育成を推進するとともに、職員の仕事と家庭生活の両立を図るため、良好な職場環境づくりを進めてきました。平成26年4月、時限立法であった次世代育成推進法が延長されたことを受けて、継続して仕事と子育ての両立を推進していくこととしました。

また、平成27年9月には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。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。この法律は、女性が育児、介護等を理由に就業できない状況や管理的役職にある女性の割合が低い状況にあることなどから、女性がその生き方に誇りを持ち、個性と能力を十分に発揮できる環境を整備することを目的として制定されたものです。これを受けて、「女性の力」を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指し、次世代育成推進法に基づく行動計画と合わせて、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するものです。

このようなことから、次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づき、両法に掲げられた施策を実施するため、天童市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定するものです。

第2章 計画の基本的な考え方

第1 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間とし、平成32年度までの5年を第3期とし、その後の平成37年度までの5年を第4期とします。

第2 計画の位置づけ

本計画は、第三次天童市男女共同参画推進計画を受けて、同計画に基づく行動計画を策定するものです。

第3 実施主体

天童市、天童市議会、天童市教育委員会、天童市選挙管理委員会、天童市監査委員、天童市消防本部、天童市農業委員会、天童市民病院

第3章 計画の目標及び行動計画

第1 次世代育成推進法に基づく計画

本計画は、平成23年3月に策定した天童市特定事業主行動計画（第2期後期計画）を継承し、職員の仕事と子育ての両立を目指すとともに、次に掲げる施策を計画的に実施していきます。

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

目標	職員に対し、次世代育成支援対策に関する情報の提供に努め、各種制度等の周知徹底を図ります。
----	--

《取組内容》

ア 出産に伴う休暇や看護休暇等の特別休暇、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度の周知を図ります。

イ 出産費用の給付等経済的支援措置に関する情報の提供を行います。

ウ 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知を図ります。

エ 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属内の業務分担の見

直し等を行い、妊娠中の職員の希望に応じて、原則として時間外勤務を命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

目標	男性職員の子育て参加に対する意識啓発を図る研修等を実施するとともに、男性職員の子どもの出生に伴う特別休暇の完全取得を推進します。
----	--

《取組内容》

- ア 職員の子どもの出生に伴う特別休暇制度を周知し、休暇取得の促進を図ります。
- イ 所属長は、職員の配偶者の出産日の前後1週間の間に、5日以上 of 休暇（特別休暇2日間と年次有給休暇）を取得できるよう配慮します。
- ウ 出産及び子育てに関する休暇の必要性についての理解を深めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

目標	男女を問わず育児休業等の取得を希望する職員について、全員が取得できるように努めます。
----	--

《取組内容》

- ア 制度の周知
 - (ア) 任命権者は、育児休業等の制度を周知するとともに、男性職員の育児休業等の取得に対する理解を深めます。
 - (イ) 所属長は、妊娠等を申し出た職員に対し育児休業等の制度及び手続の説明を十分行います。
- イ 育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成
 - (ア) 任命権者は、育児休業等の制度の趣旨を周知し、育児休業等に対する職場の理解を促します。
 - (イ) 所属長は、育児休業等の取得に係る申出があった場合は、申出職員が希望する休業等の期間について認めるとともに、所属内の業務分担の見直しを行います。
- ウ 育児休業に伴う臨時職員等の活用
 - 所属長は、職員の育児休業取得に伴う減員について、必要に応じ臨時職員（日々雇用職員及びパート職員）を配置するなど、行政サービスの低下

を招かないよう、また職場にかかる負担を最小限に抑える方策を検討し、実施します。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- (ア) 所属長は、育児休業中の職員に対し、職場の情報を適宜提供します。
- (イ) 所属長は、職場復帰する職員のうち、希望する者に対し、復職時ににおける OJT 研修等実施します。
- (ウ) 所属長は、職場復帰を支援するため、必要に応じて復帰する職員と復帰支援プログラムを作成し、円滑な職場復帰に努めます。

(4) 超過勤務の縮減

目標	職員 1 人の 1 年間の超過勤務総時間数が 360 時間を超えることのないよう、また、職員 1 人当たりの平均超過勤務時間を年間 120 時間以内に縮減するように努めます。
----	---

《取組内容》

ア 所属長は、小学校就学前の子どもがいる職員に、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度を周知し、当該職員から請求があれば超過勤務等を命じてはならないものとします。

イ 一斉定時退庁日を徹底します。

- (ア) 任命権者は、ノー残業デー（毎週水曜日）の周知徹底を行うほか、所属長が退庁を促すなど、定時退庁について職員の意識定着を図ります。
- (イ) 所属長は、ノー残業デーに指定された日に、特に緊急を要する用務等があり、やむを得ず時間外勤務を命ずる必要がある場合は、総務部総務課長と事前に協議するものとします。

ウ 職員の体制と事務の簡素化及び合理化

- (ア) 任命権者は、職員の超過勤務状況や人事等のヒアリングの実施により、職員の適正な人員配置を行います。また、所属長は、特定の職員に超過勤務が集中しないように、業務分担の見直しや所属内の協力体制を整えるよう努めます。
- (イ) 所属長は、事務事業の計画的な推進を図るほか、外部委託等や事務処理体制の見直しなどにより事務処理の省力化に努め、簡素化及び合理化に取り組みます。
- (ウ) 所属長は、新たな行事及び事業を実施する場合は、その目的、効果、必要性等を総合的に十分検討するとともに、併せて既存の行事等は、整理、廃止又は縮小するよう努めます。

(エ) 職員は、会議、打合せを実施するに当たり、電子メール、電子掲示板等の庁内グループウェアを活用し、事務の簡素化及び合理化の推進に努めます。

(オ) 所属長は、所属職員の超過勤務時間が月60時間を超えないように努めます。月60時間を超える場合は、総務部総務課長と事前に協議するものとします。

エ 超過勤務の削減のための意識啓発等

(ア) 所属長は、職員の超過勤務の状況を把握し、任命権者に対し超過勤務の状況を報告するとともに、職員に対して超過勤務縮減のための認識の徹底を図ります。

(イ) 所属長は、業務の進捗状況を十分に把握し、超過勤務の適正な命令や管理を行います。

(5) 休暇の取得の促進

目標	職員の年次有給休暇の平均取得日数を、年間12日以上とします。また、小学校就学前の子どもに係る看護休暇制度の周知に努め、看護休暇の取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
-----------	--

＜取組内容＞

ア 所属長は、おおむね四半期ごとに休暇計画表を作成し、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年の実績39%（平均取得日数7.8日）より、60%（平均取得日数12日）にします。

イ 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い場合は、当該職員のヒアリングや指導を行い、休暇取得の推進を図ります。

ウ 所属長は、安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、職場内の事務を職場全体で処理できる協力体制を整備します。

エ ゴールデン・ウィーク、お盆等の時期における会議等を自粛するよう努めます。

オ 所属長及び職員は、常に業務の省力化等の推進を図り、次の場合において年次有給休暇を積極的に取得できるように努めます。

(ア) 子どもの健康診査等

(イ) 学校（保育園等乳幼児入所施設を含む。）の行事

(ウ) 家族の誕生日や記念日等

(エ) 学校（保育園等乳幼児入所施設を含む。）の夏休み等の長期休暇期間

- 中における祝日、夏季休暇、週休日等と合わせた連続休暇
- カ 子どもの看護休暇制度の周知及び看護休暇の取得しやすい雰囲気づくり
- (ア) 小学校就学前の子どもの看護を行うため、1 暦年において5 日（就学前児童が2 人以上のときは10 日）を限度として取得できる特別休暇制度の周知に努めます。
- (イ) 所属長は、看護休暇の取得を希望する職員に対して、全員が取得できるよう努めます。

(6) 固定的な性別役割分担の意識や環境を是正する取組

任命権者は、職員研修等において、男女共同参画やハラスメントなどの研修科目を取り入れ、職員の意識啓発を図ります。

(7) 人事異動及び担当業務についての配慮

所属長は、毎年全職員に対してヒアリングを行い、職務のほか妊娠や子育てなどの家庭状況を把握し、人事異動及び担当業務に配慮するよう努めます。

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

子育てに優しい環境づくりを進めます。

- ア 任命権者は、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、また、子育てをしている職員等が利用しやすいよう環境づくりを進めます。
- イ 受動喫煙防止のため、禁煙対策を十分に行います。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- ア 任命権者は、職員が子育てに関する地域貢献活動に参加する場合は、積極的に支援します。また、子どもが参加する学習会等で要請があれば、職員が、専門分野を生かした指導を実施します。
- イ 所属長は、交通事故防止について、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かけます。
- ウ 所属長は、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、地域住民等の自主防犯活動や少年の非行防止の活動等への職員の積極的な参

加を呼びかけます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

所属長は、保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させるため、地域のレクリエーション活動、子どもが参加する活動、イベント等において、当該職員だけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるよう呼びかけます。

第2 女性活躍推進法に基づく計画

1 育児休業の取得に関すること

(1) 男性の育児休業等の取得

目標	男性の育児休業について、取得しやすい職場環境の整備を一層進めます。
-----------	-----------------------------------

《取組内容》

ア 次世代育成推進法に基づく行動計画を着実に推進し、実行します。

イ 出産を控えている全ての女性職員及び配偶者が出産予定の男性職員に対し、所属長による面談を行い、仕事と子育ての両立を支援する制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用について助言を行います。

ウ 男性の育児休業取得の促進に向けて、父親となる職員へ男性向けリーフレットを配布するなど育児に参加しやすい雰囲気をつくるとともに、所属長は、本計画の趣旨や内容を周知徹底し、職場全体で取り組むという意識の醸成に努めます。

2 女性の登用に関すること

(1) 管理職職員への女性の登用

目標	女性が管理職として活躍できるような人材の育成と、管理職職員への登用を推進します。
-----------	--

《取組内容》

ア 女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、女性職員を多様なポストに配置するとともに、管理職職員への登用を進めます。

- イ 職員に占める女性職員の割合は増加しており、今後も引き続き性別に関わりなく、能力や適性を基準とした優秀な人材の確保に努めます。
- ウ 男女ともにお互いを尊重し、支え合いながら職務を遂行できる環境を整備します。

(2) 女性消防士の採用の検討

目標	女性消防士の採用について、検討を進めます。
----	-----------------------

《取組内容》

女性消防士を採用するに当たっての受入れ体制を整え、計画的な募集の検討を行います。

第4章 計画の推進

本市では、組織全体で継続的に次世代の育成を支援及び推進し、又は女性職員の活躍を推進するため、天童市特定事業主行動計画策定推進委員会を設置して、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検、評価等について協議します。