

# 第二次 下松市特定事業主行動計画

平成27年4月

下松市長  
下松市議会議長  
下松市教育委員会  
下松市選挙管理委員会  
下松市代表監査委員  
下松市消防長  
下松市農業委員会  
下松市上下水道事業管理者

## I 総論

### 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、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ことを目的とし、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が公布されました。

こうしたことから、本市は職員の仕事と生活の調和の推進並びに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支援を目的として、「下松市特定事業主行動計画」（以下「計画」という。）を平成17年3月に策定しました。

今回は、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するという観点から、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った第二次計画を策定します。

# 第二次 下松市特定事業主行動計画

## 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でしたが、現在、依然として少子化の流れが変わらず、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ないことから、法改正が行われ、平成27年度から平成36年度までの10年間の延長が決定されました。この計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までを計画期間とします。

## 3 計画の推進

次世代育成支援対策に関して、管理職や一般職員に対する研修・講習、情報提供等を実施するとともに、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。

## 4 計画の内容

### 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
- ② 男性職員の子育て目的の休暇等の取得の促進
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ④ 超過勤務の縮減
- ⑤ 休暇の取得の促進
- ⑥ 転勤における配慮

# 第二次 下松市特定事業主行動計画

⑦ 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組

## 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

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

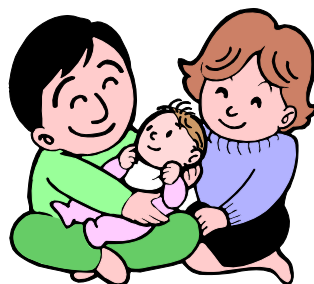
# 第二次 下松市特定事業主行動計画

## II 個別事業

### 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

- (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る。  
平成17年度から実施中
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。  
平成17年度から実施中
- (3) 妊娠中の女性職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。  
平成18年度から実施中
- (4) 妊娠中の女性職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。  
平成17年度から実施中
- (5) 市庁舎内を全て禁煙とし、妊娠中の女性職員やその他の職員に煙害を及ぼさないように徹底する。  
平成17年度から実施中



# 第二次 下松市特定事業主行動計画

## ② 男性職員の子育て目的の休暇等の取得の促進

(1) 子どもの出生時における男性職員の特別休暇、育児休業及び年次有給休暇について周知徹底を図る。

平成18年度から実施中

(2) 男性職員が休暇等を取得しやすいよう、職場の中での応援体制作りを図る。

平成18年度から実施中

## ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知を図る。

平成17年度(育児短時間勤務は平成21年度)から実施中

ア 育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の趣旨及び内容、休業期間中の育児休業手当金の支給並びに共済掛金・負担金の免除等の経済的な支援措置の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等について周知し、取得促進を図る。

イ 妊娠を申し出た女性職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

ウ (新規採用職員)研修等において、育児休業制度等の説明を行う。

(2) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

平成17年度から実施中

ア 3歳未満の子を養育する男性職員を対象に、男性職員の育児参加を啓発する。

イ 参観日等の学校行事への積極的な参加を促す。

ウ 育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

(3) 育児休業等経験者に関する情報提供

ア 体験談をまとめた冊子を作成し、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

# 第二次 下松市特定事業主行動計画

## (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

平成17年度から実施中

- ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中に文書、電子メール等で職場の情報提供を行う。
- イ 復職時における不安等を取り除くため、電話等による相談体制を確立させる。

## (5) 子育てを行う職員の活躍の推進

- ア 育児休業等を取得する職員に対する適切なキャリアアップの道筋や基準・条件を提示する。
- イ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行う。

## (6) その他

平成17年度から実施中

- ア 産前休暇取得時及び復職時に事務引継ぎ期間を設ける。
- イ 育児休業中の職員が、休業期間中においても自身の能力向上を図れるよう希望者に研修費補助を行う。(学校職員は除く。)
- ウ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。
- エ 所属内の人員配置等により、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、臨時的任用職員等の活用により、適切な代替職員の確保等を図る。

以上のような取り組みを通じて、育児休業の取得率を男性職員5%、女性職員100%、子どもの出生時における男性職員の特別休暇の取得率80%を目標とする。

(目標達成年度：平成31年度)

# 第二次 下松市特定事業主行動計画

## ④超過勤務の縮減

- (1) 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について周知徹底を図る。

平成17年度から実施中

- (2) 一斉定時退庁日等の実施

ア・ウは平成18年度から、イは平成21年度から実施中

ア ノー残業デー実施日等の定時退庁の実施徹底を図る。

イ 人事担当課職員等の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 定時退庁ができない職員が多い所属部署を人事担当課が把握し、所属長への指導の徹底を図る。

- (3) 事務の簡素合理化の推進

アは平成19年度から、イ・ウは平成17年度から実施中

ア 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を促進する。

イ 庁内の連絡、通知等については、極力電子メール、電子掲示板等を活用する。

ウ 通常業務においても、超過勤務を縮減するよう意識して業務遂行を図る。

- (4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

平成18年度から実施中

ア 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。

イ 各所属部署の超過勤務の状況を把握し、実情に応じた縮減目標の設定等により改善を図る。

- (5) その他

平成17年度から実施中

ア 超過勤務の多い職員に対する健康診断及び心の健康相談の実施等、心身の健康面における配慮を充実させる。

イ 学校職員に対して時間外勤務を命ずる場合は、条例で定められた場合に限るものとし、学校の運営が円滑に行われるよう、関係職員の繁忙の度合、健康状態等を勘案し、健康と福祉を害することとならないように努める。

# 第二次 下松市特定事業主行動計画

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たり  
の 1年間の超過勤務時間数について、240時間  
の 範囲となるよう努める。

(人事院指針に定める上限目安時間：360時間)

(目標達成年度：平成31年度)

## ⑤休暇の取得の促進

### (1) 年次有給休暇の取得の促進

ア・ウは平成18年度、エは平成19年度、イ・オは平成20年度から実施中

ア 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

イ 部内会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させる等、職場の意識改革を行う。

ウ 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。学校にあっては、長期休業期間中の休暇取得を促進させる。

エ 人事担当課による年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い所属部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

オ 各所属部署において、おおむね半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

### (2) 連続休暇等の取得の促進

平成17年度から実施中

ア 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

イ リフレッシュ休暇の取得促進を図る。

ウ 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有給休暇の取得促進を図る。

エ GWやお盆、年末年始期間における公式会議の自粛を行う。

オ 参観日等の学校行事や家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得促進を図る。



# 第二次 下松市特定事業主行動計画

カ 振替休日・代休日の取得を期間内での完全取得の促進を図る。

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得を平成26年比で10%増加させ、13.6日とする。

(目標達成年度：平成31年)

## (3) 特別休暇の取得の促進

平成17年度から実施中

ア 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が、円滑に取得できる環境の整備や雰囲気醸成を図る。

イ 急な休暇に対応できるよう、応援体制づくりに努め、所属部署全体で支援する。

## ⑥転勤における配慮

(1) 勤務場所を異にする異動を命じる場合、子育ての状況を考慮した人事上の配慮を行う。

平成17年度から実施中

## ⑦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組

(1) 女性の管理職を「キャリア相談員」に指名(学校職員については、「子育て支援担当者」を指名し)、女性職員の相談に応じる。

実施時期 平成20年度から

(2) セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。

平成17年度から実施中

(3) 特定職員による茶碗洗い等を廃止する。

平成17年度から実施中

# 第二次 下松市特定事業主行動計画

- (4) 婚姻、養子縁組によって戸籍上の氏を改めた後も、引き続き旧姓を文書等に使用できるようにする。

平成18年度（学校職員については平成17年度）から実施中

## 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

- (1) 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう設備（トイレやベビーベッド、授乳室等）の改善を図る。

平成19年度から実施中

- (2) 子どもを連れて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する。

平成19年度から実施中

### ②子ども・子育てに関する地域貢献活動

- (1) 子ども・子育てに関する活動の支援

平成17年度から実施中

- ア 地域の子育て活動に積極的に参加するよう呼びかける。  
イ スポーツ・文化活動等の行事において、専門的な知識や特技等を有する職員が、地域の子育て活動に意欲的に参加するよう呼びかける。

- (2) 子どもとふれあう機会の充実

平成17年度から実施中

- ア 互助会主催のレクリエーション活動の実施の際に、職員の家族の参加を推奨する。

- (3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

アは平成17年度、イは平成18年度から実施中

- ア 交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。  
イ 公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な研修を実施する。