

# 第2次安芸高田市特定事業主行動計画

(平成27年度～平成31年度)

平成27年4月

安芸高田市

はじめに

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される環境整備を迅速かつ重点的に推進していくことを目的として、次世代育成支援対策推進法が制定されました。

本市においても、子育て支援の取り組みを推進する事業主として、職員が家族や子育てに夢を持ち、次代の社会を担う子どもを安心して産み、育てることができるような環境をつくるため、次世代育成支援対策推進法により定められた行動計画指針に基づき、職員アンケートの結果を踏まえ、安芸高田市特定事業主行動計画を平成 17 年度に策定し、10 年間にわたって計画的な取り組みを推進してきました。

このたび、次世代育成支援対策推進法の有効期限が 10 年間延長されたことに伴い、平成 26 年度までの 10 年間の行動目標を基本に当該目標の見直しを行い、今後 5 年間の第 2 次安芸高田市特定事業主行動計画を策定しました。

男性職員も女性職員も、子どものいる職員もいない職員も、誰もがこの取り組みを理解し、より一層、子育てしながら働きやすいと実感できる職場環境の実現に向けて引き続き取り組んでいきます。

平成 27 年 4 月

安芸高田市

安芸高田市長  
安芸高田市議会議長  
安芸高田市教育委員会  
安芸高田市選挙管理委員会  
安芸高田市監査委員  
安芸高田市農業委員会  
安芸高田市消防本部消防長  
安芸高田市水道事業管理者

## 1 計画の目的

この計画は、職員の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策定するものです。

## 2 計画の対象職員

この計画は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局（県費負担教職員を含む）、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部・消防署、公営企業の職員を対象とします。

※ただし、臨時的任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度もあるため、適用される範囲内で、仕事と子育ての両立支援を行うものとなります。

## 3 計画の期間

この計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の計画期間とします。

## 4 計画の公表

この計画は、安芸高田市のホームページで公表します。

## 5 計画の推進体制

この計画の円滑かつ効果的な推進を図るため、幹部会議などにおいて進捗状況や達成状況の点検などを行うこととします。

## 6 計画推進の基本的な視点

この計画では、次の4つの基本的な視点を掲げ、これに基づいて推進していくものとします。

1. 仕事と子育ての両立の推進 → 行動計画1
2. 子育ての推進 → 行動計画2
3. 職場における取り組み → 行動計画3
- 行動計画4

## 7 具体的な行動内容

### 行動計画1 子育てに関する休暇制度の周知と取得促進

#### 行動計画1 子育てに関する休暇制度の周知と取得促進

子育てに関する休暇制度を職員に周知することで、休暇制度に対する理解を深め、円滑な取得促進・取得しやすい環境づくりを推進します。

#### 数値目標

項目	男性職員の配偶者出産時における特別休暇の取得率
○数値目標	100%
市職員	(平成25年度実績 25%、平成26年度実績 33%)
教職員	(平成25年度実績 100%、平成26年度実績 100%)

#### ○休暇制度の周知

配偶者出産時における特別休暇を含めた子育てに関する休暇制度（子の養育休暇や子の看護休暇）の周知を図り、男性職員の出産・育児への参加を促進していきます。

#### ○取得しやすい環境づくり

休暇制度の趣旨と内容を理解し、安心して、気兼ねなく休暇が取得できるような職場の環境づくりを推進していきます。

## 行動計画 2 育児休業の取得促進と取得しやすい職場環境づくり

### 行動計画2 育児休業の取得促進と取得しやすい職場環境づくり

子育ては、男女が協働して行うものであり、男性職員の育児休業取得促進に取り組むなど、育児休業の取得を望むすべての職員が安心して取得できる環境づくりを行います。

#### 数値目標

項目	男性職員の育児休業取得者		
○目標	積極的な推進を図る		
市職員	（平成25年度実績	0人、平成26年度	0人）
教職員	（平成25年度実績	0人、平成26年度	0人）
項目	女性職員の育児休業取得率		
○数値目標	100%		
市職員	（平成25年度実績	100%、平成26年度実績	100%）
教職員	（平成25年度実績	100%、平成26年度実績	100%）

#### ○育児休業制度等の周知

育児休業制度（育児休業や育児短時間勤務）の周知を図り、産休から育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を行い、職員の希望に応じ、個別に説明を行います。

#### ○男性職員の育児休業の促進

男性職員に対し、育児参加のための育児休業等の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

#### ○取得しやすい環境づくり

育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、臨時職員の確保など、適切な代替要員の確保を図ります。

## 行動計画 3 超過勤務の縮減

### 行動計画3 超過勤務の縮減

職員の健康の保持増進や豊かなゆとりのある生活を実現していくためには、超過勤務の縮減は重要な課題であります。そのため、超過勤務は、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であることに鑑み、より一層の縮減に向けた取り組みを行います。

#### 数値目標

項目	市職員においては、職員一人当たりの時間外勤務時間数（月平均）
----	--------------------------------

○数値目標	5時間/月
-------	-------

	（平成25年度実績 5.3時間/月、平成26年度実績 5.7時間/月）
--	-------------------------------------

#### ○定時退庁

毎週水曜日、金曜日を定時退庁日とし、慢性的な時間外勤務体制の払しょくを図ります。

#### ○勤務時間帯の変更

夜間会議等がある場合には、積極的に勤務時間帯の変更の利用を勧奨します。

## 行動計画 4 年次有給休暇及び夏季休暇・夏季厚生休暇の取得促進と取得しやすい職場環境づくり

### 行動計画 4

#### 年次有給休暇及び夏季休暇・夏季厚生休暇の取得促進と取得しやすい職場環境づくり

健康の保持増進やワークライフバランスの確保のためには、年次有給休暇等の取得は必要です。とりわけ、子育て中の職員にとっては、突発的なことにより、年次有給休暇を連続的に取得することがよくあります。誰もが気兼ねすることなく、子育てを支援する観点や自分自身の健康管理の観点からも休暇の取得ができる環境づくりを行います。

併せて、夏季における子育てに積極的な関わりを促すため、夏季休暇・夏季厚生休暇の取得及び連続休暇の取得を促進します。

#### 数値目標

項目	年次有給休暇の平均取得日数
○数値目標	12日
市職員	(平成25年中実績 11.1日、平成26年中実績 11.1日)
教職員	(平成25年中実績 9.5日、平成26年中実績 8.6日)
項目	夏季休暇・夏季厚生休暇(合計5日)の取得率
○数値目標	100%
市職員	(平成25年度実績 96.0%、平成26年度実績 95.9%)
教職員	(平成25年度実績 100%、平成26年度実績 100%)

#### ○計画的な休暇取得への周知

年次有給休暇の計画的な取得並びに夏季休暇等と年次有給休暇とを組み合わせた連続休暇の取得を促進していきます。

#### ○状況把握

職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年間を通じて計画的な取得ができるよう勧奨していきます。