

橋本市特定事業主行動計画

平成28年3月31日

橋本市長

橋本市議会議長

橋本市教育委員会

橋本市選挙管理委員会

橋本市代表監査委員

橋本市公平委員会

橋本市消防長

橋本市水道事業管理者

橋本市民病院事業管理者

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律において、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立でき、子どもたちを健やかに育成できる環境を整備するための取り組みについて、特定事業主行動計画を策定することとされました。

橋本市においては、平成17年6月に「橋本市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備に取り組んできました。

しかしながら、現在、依然として少子化の流れが変わり、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ず、引き続き取り組みを充実していく必要があることから、法の有効期限が平成37年3月31日まで延長されました。

また、平成27年9月に、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備することを目的として、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）が施行され、地方公共団体においても、その推進に向けた行動計画の策定を行うこととされました。

橋本市においては、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な職場環境の整備を行います。

この計画は、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき橋本市長、橋本市議会議長、橋本市教育委員会、橋本市選挙管理委員会、橋本市代表監査委員、橋本市公平委員会、橋本市消防長、橋本市水道事業管理者、橋本市市民病院事業管理者が策定する計画です。

1. 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間としています。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する内容については、平成28年度から平成37年度までの10年間のうち、平成28年度から平成31年度までの4年間の計画期間とし、2つの行動計画を一体として策定します。

2. 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施については、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいきます。また、関係課と連携して、「橋本市男女共同参画計画」、「橋本市子ども・子育て支援計画」等との整合を図りながら取り組みを進めていきます。

3. 計画の実施状況の点検及び公表

本計画に基づく取り組みの実施状況については、年度ごとに状況を把握・点検し、必要に応じて計画の見直しを図ります。その際、PDCAサイクルを活用して計画の進捗状況の点検・評価を行うことにより、以後の計画に反映させるシステム作りに努めます。

特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取り組み状況や目標に対する実績について市ホームページ等への掲載により公表します。

4. 取り組み内容

○職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と生活の調和した社会の実現に向け、仕事と子育ての両立を支援するため、子育ては男女が協力して行うべきものであるとの考え方を基に、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心がけます。

また、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ります。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、育児のための休暇を取得しやすい環境づくりを行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

①制度等の周知

配偶者の出産に伴う特別休暇（2日以内）、配偶者の産前産後期間中における育児参加のための特別休暇（5日以内）、育児休業、育児のための部分休業等について周知します。また、育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置についても周知します。

②育児のための休暇を取得しやすい環境づくり

これらの休暇等の取得を促進するため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児のための部分休業について、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

①各種制度の周知徹底

育児休業、妊娠中の職員が医師等の保健指導または健康診査を受けるための特別休暇、育児のための部分休業等の制度について周知します。また、育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置についても周知します。

②育児休業を取得しやすい雰囲気づくり

所属長や職員に対する研修等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努め、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

③育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合に、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて臨時的任用職員、非常勤嘱託職員の採用により代替要員の確保に努めます。

④子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

育児休業中の職員に対し、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行い、円滑な職場復帰を支援します。また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

子育て中の女性職員については、自己申告書やヒアリング等の実施を通じて、可能な限り育児の状況に配慮した人事運用を行い、子育てを行う女性職員が活躍できるよう努めます。

また、職員の仕事と生活の調和を図るため、管理職研修等を通じて、所属長のマネジメント力の向上を図ります。

(4) 超過勤務の縮減

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、これまで取り組んできた超過勤務縮減のための対策を更に進めることにより、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めます。

①小学校就学の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の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支

援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

②定時退庁の促進

以前から取り組んでいるノー残業デー、定時退庁の徹底を促します。

③事務の簡素・合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量の見直し、事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化等の取り組みを推進します。

④職場の環境整備

所属長は、率先して定時退庁に努めるとともに、職員の勤務状況を的確に把握し、安易に超過勤務が行われることのないよう職場における意識啓発等の取組を行い、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次の取り組みを行います。

①年次有給休暇の取得の促進

所属長は、職場の業務計画を策定し職員に周知する等、職員が計画的に年次有給休暇を取りやすい環境作りを行います。また、休暇取得時における職場の応援体制づくりを行い、率先して年次有給休暇を取得するなどして、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

②連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク・夏期休暇の期間や、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。また、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次有給休暇の計画的取得により、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

③子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

小学校就学前の子の看護のための特別休暇（年間5日以内）について、職員に周知を図るとともに、職員が休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】平成31年までに、年次有給休暇を平均14日以上取得することを目標とします。

(6) 人事評価への反映

超過勤務の縮減等、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた取り組みについては、人事評価において適切に評価を行います。

(7) 地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み

① 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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適切に行います。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

・子ども・子育てに関する活動の支援

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもへの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

・子どもたちへの学習機会の提供

子どもたちに市役所の役割や、国、県、市の施策に対する理解を深めてもらうことを目的として、庁舎内見学等により子どもたちに学習機会を提供します。

・子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、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措置を実施します。

・安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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や少年非行防止、立ち直り支援の活動等へ職員の積極的な参加を支援します。

○非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組み

非常勤職員についても、時間外勤務の縮減や有給休暇・特別休暇の取得促進について職員と同様に取り組みを進め、仕事と家庭の両立を図れるよう努めます。

また、出産を迎える非常勤職員については、出産手当金等の妊娠・出産に関する各種制度の周知を行う等、安心して出産・育児をしていけるよう支援に努めます。

○女性職員の活躍に関する状況把握と課題に対する取り組み

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、消防本部、市民病院事務局において、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を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、消防本部、市民病院事務局において、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を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度平均時間）

市

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
一般職員	20.8	15.6	15.6	16.7	22.2	20.7	20.4	27.1	22.1	17.3	18.6	23.0	20.0
男性	24.7	17.4	17.5	17.7	28.5	25.5	24.6	32.0	27.7	20.0	22.1	25.1	23.6
女性	14.9	12.9	12.9	15.2	12.9	13.8	14.2	19.8	14.0	13.3	13.6	19.8	14.8
消防職員	17.5	28.8	22.8	28.2	29.9	25.1	28.8	16.7	24.1	20.3	22.7	21.2	23.8
全体	20.4	17.2	16.5	18.1	23.1	21.2	21.4	25.8	22.4	17.6	19.1	22.8	20.5

目標

平成31年度までに、職員の平均超過勤務時間数を、平成26年度の実績（月20.5時間）から2割以上縮減し、月16時間以下にします。

達成に向けた取り組み

以前から実施しているノー残業デー（週1回以上）の実施を徹底します。

所属長は、超過勤務の状況を適切に把握し、業務改善に努めます。

所属長を対象としたヒアリングを実施し、超過勤務縮減の進捗状況を管理します。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
橋本市民病院	15.2	14.7	13.1	15.0	13.8	14.0	16.9	18.5	26.7	24.1	14.4	13.9	16.7

目標

平成26年度実績（月16.7時間）から1割以上縮減し、月15.0時間以下にします。

達成に向けた取り組み

所属長は、超過勤務の状況を適切に把握し、業務改善に努めます。

業務内容を見直し、各専門職の業務分担化を図り、業務改善に努めます。

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度中の育児休業取得者）

市

男性職員			女性職員		
取得人数	取得割合	平均取得期間	取得人数	取得割合	平均取得期間
0	0%	0月	8	100%	17.25月

市民病院

男性職員			女性職員		
取得人数	取得割合	平均取得期間	取得人数	取得割合	平均取得期間
0	0%	0月	11	100%	10.9月

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

（平成26年4月～平成27年3月）

妻の出産に伴う付添い（2日以内で必要があると認める期間）

一般職員				消防職員			
配偶者が 出産した 職員数	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数	配偶者が 出産した 職員数	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数
7	4	57%	1.5	5	5	100%	1.6

病院職員			
配偶者が 出産した 職員数	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数
6	0	0%	0.0

妻の出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から出産後8週間を経過するまでの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合（5日以内で必要があると認める期間）

取得実績なし

小学校就学の始期に達するまでの子の負傷、疾病又は疾病予防に伴い当該子を看護又は世話をを行う場合
(5日以内で必要があると認める期間)

一般職員				消防職員			
小学校入 学前の子 がいる男 性職員	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数	小学校入 学前の子 がいる男 性職員	特別休暇 取得者数	取得率	平均取 得日数
52	1	2%	3	13	0	0%	0

病院職員			
小学校入 学前の子 がいる男 性職員	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数
31	1	3%	4

目標

平成31年度までに、男性職員の育児休業の取得率を20%以上とすることを目標とします。また、平成31年度までに、配偶者の出産に伴う特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、あわせて5日間以上の取得を目標とします。

達成に向けた取り組み

平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、人事担当による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を行います。