

平成 28 年度～平成 36 年度
前期計画平成 28 年度～平成 33 年度

備前市特定専業主行動計画

～女性の職業生活の活躍とワークライフバランスの推進に向けて～



平成 28 年 3 月

備 前 市

目 次

I	行動計画策定の背景.....	- 1 -
II	行動計画の目的.....	- 2 -
III	計画期間.....	- 2 -
IV	実施主体及び推進体制.....	- 2 -
V	基本的な考え方.....	- 3 -
VI	具体的な取組内容.....	- 4 -
	ワークライフバランス推進のための取組.....	- 4 -
	事務の簡素合理化の推進.....	- 4 -
	業務遂行体制の工夫・見直し.....	- 4 -
	時間外勤務の縮減のための意識啓発の推進.....	- 4 -
	定時退庁日の推進.....	- 5 -
	年次有給休暇、夏期休暇取得の促進.....	- 5 -
	リフレッシュ休暇等の取得促進.....	- 6 -
	セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止の徹底.....	- 6 -
	安心して子どもを産み育てるための取組.....	- 7 -
	子育てに関する制度の周知徹底.....	- 7 -
	妊娠中及び出産後における配慮.....	- 7 -
	男性職員の配偶者出産休暇の取得促進.....	- 8 -
	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援.....	- 8 -
	子どもの看護休暇の取得促進.....	- 8 -
	育児参加のための休暇の規程の整備.....	- 8 -
	育児休業を取得した職員の代替要員の確保.....	- 9 -
	女性の活躍の推進に向けた取組.....	- 10 -
	人事異動についての配慮.....	- 10 -
	男性職員の育児休業等の取得促進.....	- 10 -
	積極的な女性職員の採用・登用の推進.....	- 10 -
	女性職員が活躍できる職場風土の醸成.....	- 10 -
	その他の次世代育成支援対策に関する事項.....	- 12 -
	子どもを連れた来庁者へのバリアフリー.....	- 12 -
	子ども・子育てに関する地域活動への参加支援.....	- 12 -
	安全で安心して子どもを育てられる環境づくり.....	- 12 -
	ふれあいの場の創出.....	- 12 -
	非正規職員への配慮.....	- 12 -

I 行動計画策定の背景

急速な少子化が進展する中、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心して育てることができる社会の形成を目的とした、「次世代育成支援対策法」が平成 15 年 7 月に公布されました。

この法律により、国や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、備前市が一事業主としての立場で国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員自らの子どもたちの育成に取り組んでいくことが定められました。

備前市としても、「備前市職員子育て支援計画」を策定し、職員が父親として又は母親として、次代を担う子どもたちを健やかに生み育てていくことができる環境整備を計画的かつ着実に推進してきたところです。

これまでの取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が全国的に進んでおりますが、依然として、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状況にあることを踏まえ、先般、同法が改正され、10 年間の期限延長がなされるとともに、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)第 5 条の規定に基づき、平成 27 年 9 月 25 日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、備前市においても、改正後の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推進に関する法律に基づき、新たな備前市特定事業主行動計画～女性の職業生活の活躍とワークライフバランスの推進に向けて～を策定し、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができ、また、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」のとれた職場環境づくりを支援していきます。

平成 28 年 3 月

備 前 市 長
備 前 市 議 会 議 長
備 前 市 教 育 委 員 会
備 前 市 選 挙 管 理 委 員 会
備 前 市 代 表 監 査 委 員
備 前 市 農 業 委 員 会
備 前 市 病 院 事 業 管 理 者
東 備 消 防 組 合

II 行動計画の目的

事業主の責務を踏まえ、本市職員が職業生活と家庭生活との両立(ワークライフバランス)を図ることができるよう、次の基本視点に立ち、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、子育てをしやすい職場環境の整備並びに女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を図ること等を目的としています。

行動計画策定に当たっての基本視点

1. 市全体として積極的な取組
2. 職員の仕事と子育ての両立を推進する取組
3. 女性の職業生活における活躍を推進する取組
4. 職場の実情を踏まえた取組の推進

III 計画期間

全体計画期間	平成 28 年度から平成 36 年度までの 10 年間
前期計画期間	平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日まで
後期計画期間	平成 33 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで

H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
改正次世代育成支援対策推進法								
全体計画期間(H28～H37)								
前期計画(H28～H32)					後期計画(H33～H36)			

IV 実施主体及び推進体制

この計画は備前市の全職員を対象としており、計画の有効性を担保する上からも職員の役割を明確にする必要があることから、可能なものは次のように代表的な実施主体を標記した上で取組内容を記載しています。

【実施主体】(代表的なもの)

所属長、対象職員、全職員、所属員(対象職員が配属されている所属職員)、人事担当部署

【推進体制】

人事担当部署において、関係部署等と協議しながら推進体制の把握、課題の検討及び必要に応じた見直しを行っていきます。

なお、進捗状況については、年に 1 回、ホームページ等で公表します。

V 基本的な考え方

本市ではこれまで、職員が父親として又は母親として、次代の社会を担う子どもたちを健やかに生み育てていくことができるよう、職場における子育ての環境整備を推進してきましたが、職員が真に仕事と家庭生活の両立を図るとともに、女性の職業生活における活躍の推進を図るためには、引き続き、様々な方策を講じる必要があります。

このことから、この計画の作成に当たっては、前計画及び本市の現状把握・課題分析を踏まえて、女性が職業生活において活躍でき、誰もが子育てをしながら働きやすい職場環境づくりを中心とした各種施策を推進し、本市職員の仕事と家庭生活の両立の実現を目指します。

VI 具体的な取組内容

ワークライフバランス推進のための取組

取組内容 1	事務の簡素合理化の推進
	<p>前例、慣例にとらわれない勇気を持ち、業務量そのものを見直し、事務の合理化、効率化、外部委託による事務の簡素化に努め、目的、効果必要性等について十分検討の上実施するとともに、あわせて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。</p> <p>また、会議・打合せ等については、極力電子メール等を活用するなど、事務の簡素合理化を推進します。</p>

取組内容 2	業務遂行体制の工夫・見直し
所属長	<p>◇日頃から連携を密にする等、組織内のサポート体制の充実に努めます。</p> <p>◇事務分担表を作成し、各職員の役割分担を明確にするるとともに、年間の行事予定表を作成し、全体の業務量の把握に努めます。</p>

取組内容 3	時間外勤務の縮減のための意識啓発の推進
	<p>時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。また、所属長の指示のもと、職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務の縮減に努めます。</p>
所属長	<p>◇課内会議等において、時間外勤務の状況や縮減に向けた取組方針等を報告する機会を設ける等、時間外勤務縮減に対する意識の向上に努めます。</p> <p>◇時間外勤務をしている職員の健康の維持管理に十分注意するとともに特定の職員に時間外勤務が集中しないように、所属内における業務量を平準化し、業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとるなど、適切な措置をとるよう努めます。</p> <p>◇時間外勤務の多い職員からヒアリングを行い、注意喚起するとともに、健康面でのサポートを行うため、臨床心理士による面談を人事担当部署に申し出ます。</p>
全職員	<p>日々の仕事において、業務計画を作成する等、一人一人時間外勤務の縮減に対し、高い意識をもって業務に従事するよう努めます。</p>
人事担当部署	<p>◇時間外勤務の多い職員の把握に努め、過重労働による健康被害を防止する観点から時間外勤務の多い部署の所属長からヒアリングを行い、注意喚起を行います。</p> <p>◇時間外勤務の多い職員に対して必要に応じて、健康面でのサポートを行うため、臨床心理士による面談を実施します。</p> <p>◇時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務縮減キャンペーン月間・週間等を検討し、管理職を含む職員の意識啓発を図ります。</p>

	定時退庁日の推進
取組内容 4	現在、実施している全庁一斉定時退庁日：ノー残業デー(水曜日)の一層の徹底を促します。また、各部署において月に1回以上のハッピーイブニングを設定し、自主的に定時退庁するように努めます。
所属長	<p>◇管理職員(部課長)から全職員に向けた、ポータルによる定期的なメッセージの発出を検討し、定時退庁を促進します。</p> <p>◇定時退庁の率先垂範はもちろん、所属職員が定時退庁できるよう、所属内における業務量を平準化し、業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとるなど、適切な措置をとるように努めます。</p> <p>◇各部署の朝礼において、定時退庁日における定時退庁の徹底を呼びかけます。</p> <p>◇各部署の実情にあわせ、月に1回のハッピーイブニングを設定し、定時退庁を促します。</p>
全職員	<p>◇例外的に認められる場合を除き、定時に退庁します。</p> <p>◇所属員全員が定時に退庁できるよう、業務のサポートに努めます。</p>
人事担当部署	電子メールによる注意喚起により一層の徹底・定着を促進するとともに子育て機会の充実やワークライフバランスの観点から、新たな定時退庁日や定時退庁ウィークの設定について検討します。

	年次有給休暇、夏期休暇取得の促進
取組内容 5	<p>所属長の指示のもと、職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛け、計画的な年次有給休暇・夏期休暇取得の促進を図ります。</p> <p>特に夏期休暇取得期間中において、ワークライフバランス推進期間と位置付け、年次有給休暇の取得促進を図ります。</p> <p>毎月19日「育児の日」又はその前後を「一休 DAY」と位置付け、年次有給休暇(一休 DAY)の取得促進に努めます。</p> <p>週休日又は国民の祝日と組み合わせた年次有給休暇・夏期休暇を「プラスワン休暇」と位置付け、「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」等の連続休暇の取得促進に努めるほか、職員やその家族の誕生日、結婚記念日、学校行事日などを「メモリアル休暇」と位置付け、家族の記念日等に職員が積極的に年次有給休暇・夏期休暇(メモリアル休暇)を取得できるよう促します。</p>
所属長	<p>◇職員の年次有給休暇等の取得状況を把握し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。</p> <p>◇職員が毎月最低1回は年次有給休暇を取得できるよう、各職場における業務予定の早期周知に努め、特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務の平準化、業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとるなどにより、休暇を取得できる体制整備に努めます。</p> <p>◇ワークライフバランス推進期間における休暇、一休 DAY、プラスワン休暇、メモリアル休暇等、職員の休暇取得を奨励するように努めます。</p>

全職員	<p>◇計画的な年次休暇の取得を図ります。</p> <p>◇必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるように、普段より相互にサポート体制の充実に努めます。</p> <p>◇休暇取得が少ない職員の業務をサポートし、その職員が休暇を取得できるように努めます。</p>
人事担当部署	<p>各所属における年次有給休暇取得率を把握し、特に休暇取得率が低い所属については、各所属長に対し、実態を踏まえた事務の見直しを実施するよう指導します。</p>

取組内容 6	<p>リフレッシュ休暇等の取得促進</p>
	<p>特別休暇(勤続 15 年、20 年、30 年(東備消防組合は、20 年、30 年)を経過した職員が取得できるリフレッシュ休暇及び 25 年表彰休暇)の周知を図り、休暇取得を促進することにより、仕事と育児の両立を支援するとともに仕事と余暇のバランスがとれた豊かな生活の実現を促進します。</p>

取組内容 7	<p>セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止の徹底</p>
	<p>良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の職務能率の向上のため、ハラスメントについての内容や相談窓口を記載したハンドブック等の作成や研修の実施等を検討します。</p>

このような取組を通じて、次の目標達成を目指します。

各職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、人事院の超過勤務の縮減に関する指針に定める上限目安時間 360 時間、災害その他避けることのできない事由に基づく場合でも上限目安時間 720 時間の規定を鑑み、月 60 時間以内の達成に努めます。

市：ひと月以上月 60 時間超の時間外がある職員
 現状値 26 人(H26 年度) → 目標値 0 人(H32 年度)
 病院事業：ひと月以上月 60 時間超の時間外がある職員
 現状値 3 人(H26 年度) → 目標値 0 人(H32 年度)
 東備消防組合：ひと月以上月 60 時間超の時間外がある職員
 現状値 0 人(H26 年度) → 目標値 0 人(H32 年度)

年次有給休暇の年間平均取得日数 12 日を目指(継続)します。

市
 現状値 7 日 2/8 日(H26 年度) → 目標値 12 日(H32 年度)
 病院事業
 現状値 7 日 1/8 日(H26 年度) → 目標値 12 日(H32 年度)
 東備消防組合
 現状値 12 日 6/8 日(H26 年度) → 目標値 12 日(H32 年度)

安心して子どもを産み育てるための取組

取組内容 8	子育てに関する制度の周知徹底
主な制度	<p>〈休暇制度〉 育児休業、部分休業、</p> <p>〈育児休業制度〉 産前産後休暇、配偶者出産休暇、育児時間(授乳等)</p> <p>〈勤務時間制度〉 深夜業務及び時間外勤務の制限、早出遅出勤務</p> <p>〈福利厚生制度〉 出産時：出産費、家族出産費、出産祝金、出産手当金 育児中：共済掛金の免除、育児休業手当金、児童手当</p> <p>〈その他〉 保健指導・健診休暇</p>
所属長	制度の内容を十分理解するとともに、諸制度を周知し、利用を促すとともに、健康及び安全に配慮した環境整備に努めます。
全職員	制度の内容の理解に努め、職場内において、妊娠中及び子育て中の職員が制度を利用できるよう、積極的な配慮、協力を努めます。
人事担当部署	育児休業制度、産前産後休暇などの休暇制度、早出遅出勤務などの勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業期間中の給付などの福利厚生制度を理解しやすいようにまとめたガイドブックを作成し、ポータルに掲示することにより全職員に周知徹底を図ります。

取組内容 9	妊娠中及び出産後における配慮
所属長	<p>◇妊娠中及び出産後の女性職員の健康状態を確認し、業務分担を見直すとともに所属内での対象職員の把握に努め、必要に応じて職場内で環境整備を整えます。</p> <p>◇妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合には、その職員の業務を軽減するよう、職場における業務分担の見直しを行うとともに時間外勤務や深夜勤務を命じないように努めます。</p>
対象職員	母親、父親になることが判明したら、速やかにその旨を所属長に申し出るとともに各種制度の積極的な利用に心掛けます。

取組内容 10	男性職員の配偶者出産休暇の取得促進
	子の出生時に、父親になった喜びや親子の絆を実感するとともに出産後の配偶者をサポートするため、配偶者出産休暇(特別休暇)の取得を促進します。
所属 長	対象職員に、休暇を取得するよう積極的働きかけるとともに、休暇を取得できるように業務分担を見直すなど、必要に応じて職場内の環境整備に努めます。
対 象 職 員	出産前後の配偶者を支援できるよう、配偶者出産休暇(特別休暇)の積極的な取得に努めます。
所 属 職 員	対象職員が安心して配偶者出産休暇(特別休暇)を取得できるよう、業務をサポートするなど、積極的に協力します。

取組内容 11	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
	育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の職場の状況を必要に応じ提供するとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な職場内研修を行います。
対 象 職 員	復職時に円滑な職場復帰を果たすため、所属長や同僚と連絡を取り、広報紙やホームページの閲覧、電子メールなどにより、円滑な職場復帰ができるよう努めます。
所 属 職 員	休業中の職員が復帰しやすい環境をつくるため、対象職員に対し、積極的にコミュニケーションを図ります。 また、職員が復帰した際には、円滑に業務復帰できるよう支援します。
人事担当部署	育児休業中の職員からの相談等に対応するなど、円滑に職場に復帰できるよう支援に努めます。

取組内容 12	子どもの看護休暇の取得促進
	子どもの看護を行うため取得できる特別休暇について、周知を図るとともに取得を希望する職員が 100%取得できる雰囲気醸成に努め、当該特別休暇の取得促進を図ります。
所 属 長	対象職員に、制度の周知に努め、必要に応じて休暇を取得できるよう業務分担を見直すなど、職場内の環境整備に努めます。
対 象 職 員	子どもの看護休暇(特別休暇)の積極的な取得に努めます。
所 属 職 員	対象職員が安心して子どもの看護休暇(特別休暇)を取得できるよう、業務をサポートするなど、積極的に協力します。

取組内容 13	育児参加のための休暇の規程の整備
	妻の産前産後期間中に、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男性職員に与えられる休暇制度について、所用の規程の整備を検討します。

取組内容 14	育児休業を取得した職員の代替要員の確保
	育児休業等の取得に際し、臨時的任用職員、一般職非常勤職員及び任期付職員を活用し、代替要員の確保に努めます。
所 属 長	対象職員が、仕事と育児の両立を図ることができるように業務分担の見直しを検討し、対象職員が安心して育児休業を取得できるよう、必要に応じて代替要員の確保に努めます。
人事担当部署	男女がともに育児休業を取得しやすい環境をつくるため、育児休業代替職員の任期付職員採用制度を活用した導入等を検討します。

このような取組を通じて、次の目標達成を目指します。

子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇(特別休暇)取得率 100%を目指します。

市

現状値 未把握(H26 年度) → 目標値 100%(H32 年度)

病院事業

現状値 未把握(H26 年度) → 目標値 100%(H32 年度)

東備消防組合

現状値 85.7%(H26 年度) → 目標値 100%(H32 年度)

女性の活躍の推進に向けた取組

取組内容 15	人事異動についての配慮
	自己申告書やヒアリング等をもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めます。

取組内容 16	男性職員の育児休業等の取得促進
	男女がともに家族として責任を担い、父親になった喜びや親子の絆を実感するとともに女性が引き続き仕事を続け能力を発揮していくために、育児休業及び部分休業の取得を促進します。
所属長	対象職員に、休暇を取得するよう積極的に働きかけるとともに、休暇を取得しやすいよう業務分担を見直すなど、必要に応じて職場内の環境整備に努めます。
対象職員	男性職員の育児休業等の積極的な取得に努めます。
所属職員	対象職員が安心して育児休業等を取得できるよう、業務をサポートするなど、積極的に協力します。
人事担当部署	男性職員も育児休業を取得できることの周知や、3歳未満の子どもを養育する男性職員を対象とした育児休業や休暇等の取得参考例を紹介する等、男性の育児参加の促進を図ります。

取組内容 17	積極的な女性職員の採用・登用の推進
	◇女性職員の登用に際し、採用試験の面接官に女性職員を配置し、女性職員の視点による面接の実施を推進します。
	◇将来の指導的地位への女性職員の登用を鑑み、一般行政職の女性職員の積極的な採用に努めます。
	◇仕事と子育てに励む女性職員の声や支援制度の紹介などを掲載した採用パンフレット等の作成を検討します。

取組内容 18	女性職員が活躍できる職場風土の醸成
	◇女性職員を対象とした管理職育成研修、女性職員のキャリアアップやワークライフバランスの推進に関する研修を実施するなど、女性職員のキャリア形成支援に努めます。
	◇所属長などの管理監督職員等に対し、「イクボス」研修等の積極的な参加を促し、部下職員の育児とキャリア形成の両立に向けた配慮や支援ができる組織風土を目指します。
	◇庁内プロジェクトチームなどの公募職員に女性職員枠を設けるなど、女性の活躍の推進に努めます。
	◇意欲ある女性職員の他団体への出向機会の積極的な確保を図るとともに市町村アカデミーや国際文化アカデミーなどへの積極的な参加の促進に努めます。

このような取組を通じて、次の目標達成を目指します。

採用に占める女性割合 3.0%(東備消防組合)を目指します。

現状値 0.0%(H27年度) → 目標値 3.0%(H32年度)

管理的地位にある女性登用率 20%(行政職(1))、37.5%(病院事業)を目指します。

市

現状値 7.7%(H27年度) → 目標値 20.0%(H32年度)

病院事業

現状値 25.0%(H27年度) → 目標値 37.5%(H32年度)

※行政職(1)：一般職給料表(1)適用職員(東備消防組合を除く)

男性職員における育児休業取得率 5%を目指します。

市

現状値 0.0%(H27年度) → 目標値 5.0%(H32年度)

病院事業

現状値 0.0%(H27年度) → 目標値 5.0%(H32年度)

東備消防組合

現状値 0.0%(H27年度) → 目標値 5.0%(H32年度)

その他の次世代育成支援対策に関する事項

取組内容 19	子どもを連れて来庁者へのバリアフリー
	子どもを連れて来庁者に対し、親切な対応を心がけるとともに、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について検討を行う。また、施設利用者等の実情を踏まえ、授乳室設置について必要に応じて検討します。
取組内容 20	子ども・子育てに関する地域活動への参加支援
	子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気の醸成に努めます。
取組内容 21	安全で安心して子どもを育てられる環境づくり
	子どもを安全で安心して育てることができる環境づくりの一環として取り組まれている地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動への職員の積極的な参加を促進支援します。
取組内容 22	ふれあいの場の創出
	福利厚生事業の一つである職員運動会等のレクリエーション事業は、職員の子どもや家族全員が参加できるよう工夫を行い、子どもとの絆、家族の絆を深めることができる機会を創出するよう努めます。

非正規職員への配慮

非正規職員については、地方公務員の育児休業等に関する法律や特別休暇等の一部については適用となりませんが、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進については、正規職員同様の取組を推進するほか、出産手当金等、制度の周知に努めるなど、仕事と子育ての両立について積極的に支援する環境を整備するよう努めます。

備前市特定事業主行動計画

備前市総合政策部総務課

〒705-8602 備前市東片上 126 番地
TEL0869-64-1808 FAX0869-64-2112

