

北本市
次世代育成/女性活躍
特定事業主行動計画
(平成28年度～平成32年度)

平成28年4月

I はじめに

平成15年7月に成立した、次世代育成支援対策推進法は、日本における急速な少子化の進行という問題に対し、次世代を担う子どもの健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組んでいくことを目的として作られたものです。

また、平成27年8月に成立した、女性活躍推進法は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮させ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を目的として作られました。

このなかで、国及び地方自治体の機関を「特定事業主」と規定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また女性職員が活躍できるよう、それぞれの任命権者ごとに特定事業主行動計画の策定を義務付けています。

本市においても、平成17年度より「北本市特定事業主行動計画」を策定し、推進してきたところですが、このたび、女性活躍推進法の施行に伴い、計画を改定し、さらなる取り組みの充実を図ってまいります。

地方分権の進展、市民ニーズの多様化、限られた人材や厳しい財政状況のもと、この計画を推進していくことは容易ではありません。しかし、職員全員がこの計画の当事者であるという意識を持ち、社会全体で子育てを支え合い協力し合うことや女性職員が個性と能力を職場で十分に発揮できることの必要性、重要性を認識し、社会全体の創造に寄与することを願います。

平成28年4月

北本市長
北本市議会議長
北本市選挙管理委員会
北本市代表監査委員
北本市教育委員会
北本市農業委員会

II 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。

III 計画の推進

行動計画の推進に資するため、人事担当課長は、その実施状況について、適宜、分析・評価を行い、必要な場合、見直し時期の到来を待つことなく、計画の改定を行います。

IV 具体的内容

子育てがしやすい勤務環境を創造し、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる目標を設定し、具体的な取組みを進めます。

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 育児休業、深夜勤務の制限、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制度及び共済組合による出産費用の給付等の経済的支援について、子育て支援ハンドブック等を活用し周知徹底を図る。

イ 相談窓口の設置

人事担当職員は、妊娠中・子育て中の職員に対し、出産・育児に係る諸制度、また、子育てと仕事の両立に関する事項についての相談を受け付け、個々の状況に応じた情報の提供、アドバイスを行う。

ウ 所属長は、妊娠中の女性職員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるものとする。

エ 所属長は、妊娠中の女性職員について、本人の希望に応じ、業務分担の見直しや超過勤務について配慮をするものとする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 配偶者の出産休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）及び年次有給休暇の取得を推進する。
- イ 所属長は、父親となる職員が休暇を取得できるよう、業務分担や職場内の協力体制に配慮する。

【目標】 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率を平成32年度末までに100%、育児参加のための休暇の取得率を50%以上とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度について周知徹底を図るとともに、特に男性職員の取得推進について周知を図る。
- イ 所属長は、育児休業等の申請を受けたら、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、早めの業務分担の調整に努める。
- ウ 所属長は、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供に努めるとともに、復帰に際しては必要な支援に努める。

【目標】 平成32年度末までに、男性職員の育児休業の取得率（部分休業を含む）を、1年度につき10%以上とする。また、女性職員の取得率は現在100%を達成しているため、現状維持とする。

(4) 時間外勤務、休日勤務の縮減

- ア 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時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図る。
- イ 計画的・効率的な業務遂行に取り組み、公務能率向上のための事務の

簡素合理化を図る。

ウ 毎週水曜日のノー残業デーの徹底を図るとともに、各所属所における時間外勤務縮減のための意識啓発を促進する。

エ 週休日の振替、代休日の指定の促進を図る。

オ その他、北本市時間外勤務に関する指針に基づき、時間外勤務や休日勤務の縮減に努める。

【目標】 平成32年度末までに、職員の超過勤務時間を、1年間につき360時間以内とする。(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)

(5) 休暇の取得の促進

ア 子どもの保育・学校行事等への参加に係る年次有給休暇の取得を推進する。

イ ゴールデンウィークや夏季厚生計画参加期間、また、週休日等の前後における年次有給休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図る。

ウ 所属長は、自ら率先して休暇を取得するとともに、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、休暇取得を促すものとする。

エ 中学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員について、子の看護休暇制度について周知徹底するとともに、所属長は、突発的な休暇取得に対応できるよう、相互応援が可能な職場体制を整える等の配慮をするものとする。

【目標】 平成32年度末までに、職員1人あたりの年次有給休暇の取得日数を、平成26年度取得日数から20%増加させる。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 早出遅出勤務の推進

柔軟な勤務形態を構築することは、家庭生活と仕事の両立を図るための方策として有効である。所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が早出遅出勤務の取得を希望する場合には、取得できるよう配慮するものとする。

(2) 男女共同参画に関する意識啓発

「育児・家事は女性が行うもの」といった固定的な性別役割分担意識を是正し、男性職員の育児・家事への参加促進を図るため、男女共同参画についての情報提供や職員研修等により意識啓発を図る。

(3) 人事異動における配慮

異動調査シートやヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、妊娠や子育ての状況を配慮した人事を行うものとする。

3 その他の女性活躍推進対策に関する事項

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進に向け、女性職員キャリア形成を支援する研修や女性職員への人事・財政・企画・議会担当等多様な職務機会の付与に努める。

(2) 男性職員における女性活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進に向け、男性職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【目標】 平成32年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、30%にする。