

臼杵市特定事業主行動計画

～みんなで育もう、わたしたちの未来を～



平成27年4月1日

(平成28年4月1日改正)

臼杵市長
臼杵市議会議長
臼杵市選挙管理委員会
臼杵市代表監査委員
臼杵市農業委員会
臼杵市水道企業管理者
臼杵市消防長
臼杵市教育委員会
臼津広域連合長

第3期臼杵市特定事業主行動計画の策定にあたって

「第3期臼杵市特定事業主行動計画」の策定にあたっては、「第2期臼杵市特定事業主行動計画（平成21年度～平成26年度）」の総括を踏まえて策定しました。

「第2期臼杵市特定事業主行動計画」では、一事業主として、子育てに対する環境整備等を推進するため、1) 妊娠中及び出産後における配慮、2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備と制度の周知、3) 超過勤務の縮減、4) 年次有給休暇の取得や親子の時間の確保、5) 子育てに関する地域貢献活動 等に取り組んできました。職員みんなで支え合って、子どもを産み育てていくために、これらの取り組みはこれからも行っていく必要があると考えます。

私たちが住むこの臼杵市の未来を託すのは、この臼杵市に住む子どもたちです。つまり、子どもを育てることは、未来を育てることと同じことだと考えます。職員みんなで支えあって、子育てにやさしい職場環境を作り、臼杵の未来を育んでいきたいと考えています。

さらに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に際し、「第3期臼杵市特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

市民のニーズが複雑多様化していくなか、それに応えていくためには、職員一人ひとりが個々の能力や個性を十分に発揮する必要があります。性別によらず全ての職員がいきいきと活躍できる職場を実現するため、「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目指します。

実施期間

〔1〕「次世代育成支援対策推進法」に係るもの

・・・平成27年4月1日から平成32年3月31日まで

〔2〕「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に際し追加したもの

・・・平成28年4月1日から平成32年3月31日まで

計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するために「臼杵市特定事業主行動計画策定・実施委員会」を設置し、年度ごとに計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

対象者

臼杵市全職員（市長部局はじめ水道事業所、議会事務局、各行政委員会、教育委員会、消防本部等で働く全ての職員）、臼津広域連合事務局職員、県費負担教職員

計画の年間スケジュール

- 4月 計画内容、制度の周知
- 8～9月 職員へのアンケートの実施及び集約
- 10月 計画見直しのための委員会開催
- 3月 公表

計画の概要

1. 「次世代育成支援対策推進法」に係るもの

新たな生命を見守り育む親になるために

推進項目		目 的
1	母性保護等に係る特別休暇の制度の取得促進と周知の強化	妊娠中の女性職員の健康や安全を確保し、妊娠・出産に安心して臨める環境を整備するため
2	妊娠中の女性職員に対しての超過勤務や深夜勤務の配慮	妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため
3	妊娠中の女性職員に対する業務分担の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため ・同じ職場の職員とともに、出産に向けて支えあう雰囲気を醸成するため

子育ての喜びを実感するために

推進項目		目 的
4	出産や子育ての経済的な支援制度の周知	出産や子育ての経済的な不安感を軽減するため
5	育児休業及び部分休業制度の取得推進と支援	職員が安心して育児を行える環境整備と、育児休業復帰後の支援を図るため
6	子育てに係る特別休暇の取得促進	子育てに係る特別休暇の取得を気兼ねなくできる環境を確保し、充実した仕事との両立を図るため
7	育児休業に伴う代替職員の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・安心して育児休業を取得できるようにするため ・同じ職場の職員の負担を軽減するため

男性職員がより積極的に育児に関わるために

推進項目		目 的
8	男性職員の育児休業及び部分休業制度の取得推進	男性職員がより積極的に育児に関わり、育児の楽しさを実感することで、男女共同参画社会の推進に寄与するため
9	男性職員の特別休暇の取得推進	男性職員が配偶者の出産・育児を積極的に支えることで、出産の喜びを実感するため
10	男性職員の積極的な育児参加意識の醸成	男性職員が育児に対して積極的に関与していく意識を醸成し、より男性の育児参加を促すため

家族との時間を楽しむために

	推進項目	目 的
11	超過勤務の縮減	ワーク・ライフ・バランス実現のため
12	年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもとふれあう時間を確保するため ・ワーク・ライフ・バランス実現のため ・リフレッシュすることで、業務効率を上げるため
13	子どもとのふれあいの時間の確保	子どもとふれあう機会を充実させるため

子育てをみんなで支えあうために

	推進項目	目 的
14	子育てに関する地域貢献活動の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における子どもの健やかな育成を支援するため ・子どもが安心して暮らせる地域づくりのため
15	子育て支援アドバイザーの設置	<ul style="list-style-type: none"> ・職場における次世代育成支援の風土を醸成するため ・職員に必要な情報を提供し、積極的な活用を推進するため

2. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係るもの（追加）

職員の活躍の場を広げるために

	推進項目	目 的
16	<u>多様で柔軟性のある働き方の検討</u>	<u>性別にとらわれず、職員が幅広く活躍できるようにするため</u>

女性職員が意欲をもってキャリアアップするために

	推進項目	目 的
17	<u>女性職員の意識向上支援</u>	<u>女性職員に個性や能力を十分に発揮してもらうため</u>

職業生活と家庭生活を円滑に両立するために

	推進項目
18	<u>男性職員の育児休業及び部分休業制度の取得推進〔再掲〕</u>
19	<u>男性職員の特別休暇の取得推進〔再掲〕</u>
20	<u>男性職員の積極的な育児参加意識の醸成〔再掲〕</u>
21	<u>超過勤務の削減〔再掲〕</u>

行動計画の具体的な内容

1. 「次世代育成支援対策推進法」に係るもの

新たな生命を見守り育む親になるために

推進項目 1	母性保護等に係る特別休暇の制度の取得促進と周知の強化
目的	妊娠中の女性職員の健康や安全を確保し、妊娠・出産に安心して臨める環境を整備するため
取組内容	母性保護及び母性健康管理の観点から当市において設けられている特別休暇の制度について、「子育て支援制度等一覧表」(注)を用いて、その制度の周知及び取得促進を図ります。 (注)「子育て支援制度等一覧表」とは、第1期特定事業主行動計画の際に作成した特別休暇等を掲載した子育てを支援するパンフレットです。
目標	【取り組みについて】 ・制度の周知を四半期ごとに庁内グループウェア掲示板にて行います。 ・妊娠した女性職員に対して、直接、細やかに特別休暇の制度について説明を行い、取得の促進を図ります。 【成果について】 ・制度認識率100%を目指します。 ・妊娠中の女性職員が、必要な時に100%取得できるようにします。
実施時期	平成17年度から

推進項目 2	妊娠中の女性職員に対しての超過勤務や深夜勤務の配慮
目的	妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため
取組内容	母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法及び当市の条例・規則において設けられている超過勤務や深夜勤務を制限する制度について、「子育て支援制度等一覧表」を用いて、その制度の認識率を高めます。妊娠中の職員の権利と管理職の義務を明確にし、妊娠中の女性職員の勤務時間への配慮を図ります。
目標	【取り組みについて】 ・毎年4月に庁内グループウェア掲示板にて周知し、5月以降は必要に応じて随時周知します。 ・妊娠した女性職員に対して、直接、細やかに当該制度について説明を行い、取得の促進を図ります。 【成果について】 ・制度認識率100%を目指します。(平成26年度アンケート時 約49%) ・妊娠した女性職員がどの職場でも配慮されるよう働きかけます。
実施時期	平成17年度から

推進項目 3	妊娠中の女性職員に対する業務分担の見直し
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の女性職員の健康や安全を確保するため ・同じ職場の職員とともに、出産に向けて支えあう雰囲気醸成するため
取組内容	妊娠が分かったら、体調、今後の業務スケジュール、出産予定日や育児休業の取得期間等を管理職及び監督職と相談・調整することで、同じ職場の職員の協力を得るために、業務分担の見直しを行います。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に各会議等を通じて、管理職及び監督職に周知を行います。 ・毎年4月に庁内グループウェア掲示板にて周知します。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠した女性職員全員が管理職に相談できるよう、環境の整備と、管理職の意識の醸成を図ります。
実施時期	平成22年度から

子育ての喜びを実感するために

推進項目 4	出産や子育ての経済的な支援制度の周知
目 的	出産や子育ての経済的な不安感を軽減するため
取組内容	出産に係るものや、育児休業期間中の各種給付制度について「子育て支援制度一覧表」を用いて、その制度等の周知を高め、出産や子育ての経済的な不安感を軽減させます。また、実際に産前・産後休暇や育児休業に入る職員に対して、随時制度説明を行い、支援していきます。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に庁内グループウェア掲示板にて周知します。（5月以降は、必要に応じて随時行います。） ・妊娠した女性職員に対して、直接、細やかに経済的な支援制度について説明を行い、取得の促進を図ります。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠した女性職員の、制度認識率100%を目指します。 （平成26年度アンケート時 約85%）
実施時期	平成17年度から

推進項目 5	育児休業及び部分休業制度の取得推進と支援
目 的	職員が安心して育児を行える環境整備と、育児休業復帰後の支援を図るため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業及び部分休業制度について、「子育て支援制度等一覧表」を用いて、当該制度の周知徹底を図ります。 ・産前・産後休暇に入った職員に、直接育児休業及び部分休業制度についての手続き等の説明を行い、取得の推進を図ります。 ・「子育てと仕事の両立」を支援する特別休暇等の制度を、復帰前に個別にお知らせし、不安を軽減させ、円滑な職場復帰の支援を図ります。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に庁内グループウェア掲示板にて周知し、5月以降は必要に応じて随時周知します。 ・妊娠や出産をした職員に対して、直接、細やかに休業制度について説明を行い、取得の促進を図ります。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度認識率100%を目指します。 (平成26年度アンケート時 育児休業 約97%、部分休業 約25%) ・子どものいる職員が、必要な時に休暇を100%取得可能な職場を目指します。 ・休暇を取得した職員に対する支援体制を確保します。
実施時期	平成17年度から

推進項目 6	子育てに係る特別休暇の取得促進
目 的	子育てに係る特別休暇の取得を気兼ねなくできる環境を確保し、充実した仕事との両立を図るため
取組内容	子育てに係る特別休暇を「子育て支援制度等一覧表」を用いて、その制度の認識率を高め、その特別休暇の取得の促進を図ります。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に庁内グループウェア掲示板にて周知し、5月以降は必要に応じて随時周知します。 ・毎年4月に各会議等を通じて、管理職及び監督職に周知を行います。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度認識率100%を目指します。
実施時期	平成17年度から

推進項目 7	育児休業に伴う代替職員の確保
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・安心して育児休業を取得できるようにするため ・同じ職場の職員の負担を軽減するため
取組内容	人員配置等を考慮し、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、適切な代替要員を確保します。
目 標	【取り組みについて】 <ul style="list-style-type: none"> ・適切な人員配置と代替要員を確保します。
実施時期	平成 17 年度から

男性職員がより積極的に育児に関わるために

推進項目 8	男性職員の育児休業及び部分休業制度の取得推進
目 的	男性職員がより積極的に育児に関わり、育児の楽しさを実感することで、男女共同参画社会の推進に寄与するため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業及び部分休業制度について、「子育て支援制度等一覧表」を用いて、当該制度の周知徹底を行い、男性職員の育児休業及び部分休業の取得の促進を図ります。 ・<u>子育てに関するハンドブックを作成し、庁内グループウェアにて公開するとともに、父親となる職員に対して直接交付します。(追加)</u> ・管理職及び監督職に対して、制度の周知徹底を図ることにより、男性職員の当該制度の活用を容易とするような職場環境を醸成し、育児休業及び部分休業の取得の促進を図ります。
目 標	【取り組みについて】 <ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に庁内グループウェア掲示板にて周知し、5月以降は必要に応じて随時周知します。 ・毎年4月に各会議等を通じて、管理職及び監督職に周知を行います。 ・子どもが出生した男性職員に対して、個別に育児休業及び部分休業制度の取得の推進を図ります。 【成果について】 <ul style="list-style-type: none"> ・制度認識率100%を目指します。 (平成26年度アンケート時 育児休業 約96%、部分休業 約21%) ・子どものいる男性職員が、必要な時に100%取得できるようにします。
実施時期	平成27年度から (一部平成28年度から)

推進項目 9	男性職員の特別休暇の取得推進
目 的	男性職員が配偶者の出産・育児を積極的に支えることで、出産の喜びを実感するため
取組内容	出産補助休暇等、男性が取得できる特別休暇について、「子育て支援制度等一覧表」を用いて、当該制度の周知徹底を行い、男性職員がどんな特別休暇を取得できるのか分かりやすく表示し、取得の促進を図ります。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年4月に庁内グループウェア掲示板にて周知し、5月以降は必要に応じて随時周知します。 ・毎年4月に各会議等を通じて、管理職及び監督職に周知を行います。 ・子どもが出生した男性職員に対して、個別に特別休暇の取得の推進を図ります。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度認識率100%を目指します。 (平成26年度アンケート時 出産補助休暇 約74%) ・配偶者が出産する(した)男性職員の出産補助休暇取得率100%を目指します。(平成26年度 58.8%)
実施時期	平成27年度から (一部平成28年度から)

推進項目 10	男性職員の積極的な育児参加意識の醸成
目 的	男性職員が育児に対して積極的に関与していく意識を醸成し、より男性の育児参加を促すため
取組内容	育児に関する有識者の講演会を開催し、男性職員に育児に関する知識や楽しさを学ばせることで、育児参加意識の醸成につなげます。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児参加についての講演会を年1回開催します。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児参加に前向きな意識を持つ男性職員を7割以上にします。
実施時期	平成27年度から

家族との時間を楽しむために

推進項目 11	超過勤務の縮減
目 的	ワーク・ライフ・バランス実現のため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を行います。 ・ <u>管理職に対し、職員の家庭事情や超過勤務の内容等を事前に把握したうえで、時間外勤務命令票を時間内に提出するよう、徹底します。(追加)</u> ・ <u>管理職に対し、早出勤務・遅出勤務の管理徹底を促し、出庁時や退庁時間の適正化に努めます。(追加)</u> ・ <u>17時以降の会議設定をなくすよう、管理職及び監督職に徹底します。(追加)</u> ・ <u>毎週水曜日と、毎月の給料支給日及び年2回の賞与支給日をノー残業デーとし、その実施を庁内グループウェア掲示板にて周知することで定時退庁を促し、超過勤務時間を縮減します。(修正・追加)</u> ・ 毎月最終週のノー残業デーに合わせて、半日休や時間休の取得を促進します。 ・ <u>ノー残業デーには管理職が率先して定時退庁するとともに、所属職員にもそれを促し退庁しやすい雰囲気づくりに努めるよう、徹底します。(追加)</u> ・ 管理職はグループ内での業務に偏りがいないか確認し、業務の平準化を図ります。 ・ <u>管理職の集まる定例会議にて各所属の超過勤務の状況を報告し、超過勤務時間の再確認を行うとともに、管理職に対し必要に応じ指導・助言をおこないます。(追加)</u> ・ <u>時間外勤務の多い職員に対する健康管理に努めます。(追加)</u>
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 深夜勤務及び超過勤務を制限する制度周知を毎年4月に行います。 ・ <u>毎週水曜日と毎月の給料支給日及び年2回の賞与支給日に、ノー残業デーの実施を庁内グループウェア掲示板にて周知します。(修正・追加)</u> ・ 毎月最終週のノー残業デーにおいて、市内や近隣市町村でのイベントを周知し、半日休または時間休を合わせて取得するよう、庁内グループウェア掲示板にて周知します。 ・ 超過勤務時間縮減について管理職に対し適切に管理するよう依頼します。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 超過勤務時間数が前年と比べ縮減することを目指します。
実施時期	平成17年度から（一部平成28年度から）

推進項目 12	年次有給休暇の取得促進
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもとふれあう時間を確保するため ・ワーク・ライフ・バランス実現のため ・リフレッシュすることで、業務効率を上げるため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの各種行事及び地域活動等へ、年次有給休暇を取得して参加するよう呼びかけます。 ・ゴールデンウィーク中に2日間、夏季休業時に2日間、長期勤続休暇取得時に2日間等、年次有給休暇取得の促進を行います。 ・職員本人や子どもの誕生日、結婚記念日等をアニバーサリー休暇として設定し、年次有給休暇の取得の促進を行います。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得促進の周知を毎年4月に行います。 ・アニバーサリー休暇の取得促進について、管理職への通知及び庁内グループウェア掲示板にて周知します。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得率70%（14日）以上を目指します。
実施時期	平成17年度から

推進項目 13	子どもとのふれあいの時間の確保
目 的	子どもとふれあう機会を充実させるため
取組内容	子どもを含めた家族が参加できるイベントを支援します。
目 標	年1回以上イベントを支援します。
実施時期	平成17年度から

子育てをみんなで支え合うために

推進項目 14	子育てに関する地域貢献活動の支援
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における子どもの健やかな育成を支援するため ・子どもが安心して暮らせる地域づくりのため
取組内容	子育てに関する地域活動等に積極的に参加しやすい職場の雰囲気醸成します。
目 標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各会議等を通じて、管理職及び監督職に職員が地域貢献活動に参加するために休暇を取得することについて理解を求めます。 ・庁内グループウェア掲示板にて地域貢献活動に参加するための年次有給休暇の取得促進について周知します。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域活動に積極的に参加しやすい職場が100%となることを目指します。
実施時期	平成17年度から

推進項目 15	子育て支援アドバイザーの設置
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・職場における次世代育成支援の風土を醸成するため ・職員に必要な情報を提供し、積極的な活用を推進するため
取組内容	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援アドバイザーは、妊娠・子育て中の職員に対して、積極的に声かけ等を行い、職員が安心して働ける職場作りに努めます。 ・妊娠・子育ての先輩として、よき相談相手となり、必要に応じて職員の不安軽減や職員担当との連絡役となるよう努めます。
目 標	職員の中から子育て支援アドバイザーを任命します
実施時期	平成22年度から

2. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係るもの（追加）

職員の活躍の場を広げるために

推進項目 16	多様で柔軟性のある働き方の検討
目的	性別にとらわれず、職員が幅広く活躍できるようにするため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・能力や適正を公平に判断したうえで、女性職員の積極的な管理職登用に努め、政策・方針決定の場への参画を促します。 ・職員の適性を見極めながら、男女に関わらず幅広い職務及び役職への配置を進め、多種多様な業務経験に繋がります。 ・庁外との人事交流や出向について、本人の希望に応じ、男女の差なく職員を派遣するよう努めます。
目標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女を問わない弾力的な人事配置に努めます。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成31年度までに、管理職に占める女性の割合を7%以上とすることを目指します。（平成27年度 女性割合2.2%）
実施時期	平成28年度から

女性職員が意欲をもってキャリアアップするために

推進項目 17	女性職員の意識向上支援
目的	女性職員に能力や個性を十分に発揮してもらうため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員が出産・育児等経験後もキャリアアップを目指せるよう、公務の魅力や再認識し働く意欲の向上に繋がるような取組を行います。 ・初任者研修等の職員研修を通じ、若年層に向けた意識啓発を行います。 ・重要な研修等について、出産・育児等により参加できなかった場合、前後の研修に優先的に参加できるよう、柔軟な管理を行います。
目標	<p>【取り組みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員に対し、キャリア形成に向けた研修を年1回以上行います。 <p>【成果について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・やりがいと自信をもって働き、キャリアアップを目指す女性職員を増やします。（アンケート実施により検証）
実施時期	平成28年度から

職業生活と家庭生活を円滑に両立するために

推進項目 18	男性職員の育児休業及び部分休業制度の取得推進〔再掲〕
取組内容等	推進項目8と同様

推進項目 19	<u>男性職員の特別休暇の取得推進〔再掲〕</u>
取組内容等	<u>推進項目 9 と同様</u>

推進項目 20	<u>男性職員の積極的な育児参加意識の醸成〔再掲〕</u>
取組内容等	<u>推進項目 10 と同様</u>

推進項目 21	<u>超過勤務の削減〔再掲〕</u>
取組内容等	<u>推進項目 11 と同様</u>