

# 赤平市特定事業主行動計画

策定：平成28年4月1日

赤平市  
赤平市議会  
赤平市教育委員会  
赤平市選挙管理委員会  
赤平市監査委員  
赤平市公平委員会  
赤平市農業委員会  
赤平市固定資産評価審査委員会

## 1 はじめに

我が国では急速な少子化が進行していることから、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的とし、国・地方公共団体・企業等が一体となって総合的な取組を進めるため次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。赤平市においても事業主として次世代育成支援対策の牽引役を果たし、職員一人ひとりが公務と家庭の両立を図ることができるような環境を整え、各職場において子育て中の職員もそうではない職員も、いきいきと働き続ける職場環境をつくるため、平成17年5月から「赤平市特定事業主行動計画」を策定したところです。

平成26年4月には次世代育成推進法の一部が改正され、平成27年度からさらに10年間を取組期間とすること等が決められました。子育てしやすい職場づくりは、今後も継続して取組んでいくことが重要であることから、当市においても仕事と子育ての両立をさらに推進しなければなりません。同時に、労働人口の急激な減少に対応するために人材の多様性を確保することが不可欠であり、すべての人材が最大限の力を発揮できるような組織力の向上といった観点からも女性の活躍の推進が求められています。このような背景から「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。以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定され、女性が働きやすく能力が十分に発揮されるための社会づくりに一層努めることが国全体の課題となっています。

女性が活躍しやすい環境は、ライフ・ワーク・バランスや子育てと密接に関わることから、赤平市では、次世代育成支援対策と女性活躍推進対策としての特定事業主行動計画が一体的に推進していくことでより効果が高まるものと考え、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づき、赤平市特定事業主行動計画を改めて策定し、平成28年4月より本計画を実行するものです。

## 2 策定主体

赤平市、赤平市議会、赤平市教育委員会、赤平市選挙管理委員会、赤平市監査委員、赤平市公平委員会、赤平市農業委員会、赤平市固定資産評価審査委員会

## 3 計画期間

平成28年度から平成37年度までの10年間

## 4 計画の推進体制

- ① 赤平市特定事業主行動計画検討委員会において、推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しなどを行います。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行うための担当者を明確化します。
- ③ 本計画の実施状況については、必要に応じ公表して周知を図り、計画の推進に資します。

## 5 行動計画の具体的な取組

当市の現況を踏まえ、制度の周知徹底や、休みやすい職場環境の整備、職員の意識改革に重点を置いて、以下の具体的な取組を進めることとします。

I 職員の勤務環境に関するもの	
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮
	(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
	(4) 時間外勤務の縮減
	(5) 休暇の取得の促進
	(6) 人事異動についての配慮
	(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
II その他の次世代育成支援対策に関する事項	
	(1) 子育てバリアフリー
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

## I 職員の勤務環境に関するもの

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められます。また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

- ・ 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等の制度について周知を図ります。
- ・ 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。
- ・ 母親となる職員の健康状態に配慮（妊娠中の休憩、深夜・時間外勤務等の制限）をします。
- ・ 父親となる職員の積極的な育児参加への支援（子育て中の職員の事務分担の見直しや業務への応援体制）をします。
- ・ 上司となる職員は、各種制度を十分理解し、職員個々の状況に応じた配慮を行うため、父親及び母親となる職員の状況を適時適切に把握します。

**数値目標 育児休業諸制度の認識度：100%**

### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親である男性職員が、母親と共に育児を担い、子育てのはじまりから子育てに参加することを大切にするため、特別休暇や年次有給休暇を積極的に取得します。特に、父親である男性職員にのみ認められている配偶者出産休暇は、積極的に取得するように働きかけます。

**数値目標 配偶者出産休暇3日の取得率：100%**

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

女性職員の育児休業取得に際しては、安心して育児に専念することができるよう取り組みます。女性職員の取得は進んでいる一方、父親である男性職員においては依然として取得が進まない状況にあります。女性の社会での活躍が期待されている状況にあって、父親である男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け能力を発揮するために重

要であることから、男性職員が育児休業等の取得を希望する場合には、取得しやすい環境整備に努めます。

また、出産育児を理由とした女性職員の退職は現時点でほぼありませんが、今後も出産育児を理由とした勤務継続の障害を取り除くよう取り組みます。

- ・ 妊娠中の職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行うとともに、必要に応じ所属長を含めた話し合いの場を設定します。
- ・ 育児休業職員の代替職員配置を検討するなど、育児休業を取得しやすい環境の整備に努めます。
- ・ 男性職員の育児休業取得を推進するため制度内容を周知します。

#### 数値目標

育児休業取得率：女性職員 100%  
男性職員の育児休業の認識度：100%

#### (4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向けた取組については、家庭における子どもとのふれあいを大切にするという観点から、より一層の取組が必要となっており、子育て中の職員に限らず全職員が時間外勤務の縮減の意義を理解しながら取組を進めていく必要があります。

- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ・ 小学校就学前までの子どもが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ります。
- ・ 時間外勤務縮減のため、職員間の事務量の平準化及び事務内容の見直しを行い効率的な事務遂行を推進します。
- ・ 時間外勤務縮減のため、課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して時間外勤務縮減に関する認識の徹底を図ります。

#### (5) 休暇の取得の促進

子育て中の職員をはじめとする職員の休暇取得をサポートするなど、年次休暇等を取得しやすい環境づくりに努めるものとします。

- ・ 年次休暇の取得の促進

グループウェアなどを通じ、年次休暇の取得の推進について周知

- ・ 学校行事などへの参加（入学式、卒業式、授業参観、PTA活動など）
- ・ 家族の記念日（誕生日、結婚記念日など）

- ・ 子どもの休みに合わせた連続休暇（ゴールデンウィーク、年末年始、子どもの春休み、夏休み、冬休み など）
- ・ 月曜日・金曜日・祝日と合わせた連続休暇
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における会議等の自粛を行います。
- ・ 子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、安心して取得できる雰囲気醸成を図ります。

**数値目標 職員一人あたりの年次休暇消化率：20%以上**

#### （6）人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の経験を基本に適材を適所に配置し、子どもの養育状況等の家庭事情にも配慮します。また、産前産後休暇、育児休業等特別休暇の期間中は、申し出がない場合は、原則として人事異動による配置転換は行わないように配慮します。

#### （7）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

「女だから、男だから」といった性別による固定的な役割分担意識を解消し、互いの能力を発揮し合うことが重要です。共働き世帯が増えていることから、「男は仕事、女は家庭」の固定観念はなくなりましたが、「男は仕事、女は家庭と仕事」に変わり、女性の負担が増えています。男女がともに支え合い、仕事や家事、育児をしていく必要があります。また、こうした取り組みによって各職位職階における男女比に較差が生じにくくなり、男女が等しく評価される職場を目指します。

- ・ 各年齢層に対して、本計画の周知を通じて意識啓発を行います。
- ・ 女性リーダー研修など女性の活躍に向けた各種研修への積極的参加を呼びかけます。

**数値目標 管理職全体における女性の割合：25%以上**

## Ⅱ その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面での取組を心がけます。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 地域の子育て活動に積極的に参加するとともに、周囲の職員へも参加を促します。
- ・ 子どもを交通事故から守るため、職員に対し、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起に努めます。
- ・ 子どもの保護者の職場を見学・体験する要望があった場合は積極的に受け入れます。