

第 2 期南魚沼市特定事業主行動計画

第 1 総論

1 目的

当市では、次世代育成支援対策推進法第 7 条第 1 項の規定に基づき、平成 22 年 4 月から平成 27 年 3 月までを計画期間とする南魚沼市特定事業主行動計画（後期計画）を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取り組んできた。

今般、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点として、「男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に関する取組を推進していくこと」及び「より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等の働き方の見直しに資する取組を推進していくこと」が行動計画策定指針に追加されたことに加え、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。）が成立したことを踏まえ、職員が仕事と生活の調和を図り、女性職員の個性と能力が十分に発揮できるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援体制及び女性活躍推進へ向けた体制を計画的かつ着実に推進するため、次世代育成支援対策推進法第 7 条第 1 項及び女性活躍推進法第 15 条に基づき、第 2 期南魚沼市特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を次の任命権者が連名で策定し、公表することとする。

南魚沼市長、南魚沼市議会議長、南魚沼市選挙管理委員会、南魚沼市代表監査委員、南魚沼市農業委員会、南魚沼市水道事業管理者、南魚沼市消防本部消防長、南魚沼市病院事業管理者及び南魚沼市教育委員会

2 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍を効果的に推進するため、南魚沼市特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。
- (2) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍に関する研修、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- (4) 行動計画の内容は、庁内 LAN 等を活用するとともに、啓発資料の配布、研修の実施等により、周知徹底する。
- (5) 行動計画の実施状況については、年度ごとに委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

第2 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 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徹底を図る。 (実施時期 平成28年度から)
- (2) 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る。 (実施時期 平成28年度から)
- (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。 (実施時期 平成28年度から)
- (4) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。 (実施時期 平成28年度から)

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時に取得できる妻の出産休暇並びに夫の育児参加休暇及び育児休業等について周知徹底を図る。 (実施時期 平成28年度から)

◎ 以上のような取組を通じて、

男性職員の育児に関する特別休暇（妻の出産休暇、夫の育児参加休暇）の取得率を26年度の実績（76.2%）より8.8ポイント引き上げ85%とする。

(目標達成年度 平成32年度)

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
男性も育児休業、育児短時間勤務や生児保育等を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。
(実施時期 平成28年度から)
- (2) 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図る。
育児休業等の世の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、庁内LAN等も利用し、周知する。
(実施時期 平成28年度から)
- (3) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
(実施時期 平成28年度から)
- (4) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行うとともに、育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
(実施時期 平成28年度から)
- (5) 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、休業期間中の関係通知等の送付を行い、復職時の円滑な職場復帰を目指す。
(実施時期 平成28年度から)

- (6) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保
人員配置等によって、育児休業中や産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
(実施時期 平成28年度から)
- (7) 時差出勤等を行っている職場においては、保育園の送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
(実施時期 平成28年度から)
- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を平成26年の実績（男性0%、女性100%）から（男性5%女性100%）へ引き上げるものとする。
(目標達成年度 平成32年度)

4 超過勤務の縮減

- (1) 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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
(実施時期 平成28年度から)
- (2) 一斉定時退庁日等の実施
ノー残業デーを推進するため、グループウェア掲示板及び庁内放送等による注意喚起を図り、定時退庁の実施徹底を図る。
(実施時期 平成28年度から)
- (3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等
各部署で超過勤務縮減の取組の重要性について認識し、職員の意識啓発を図るとともに、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
(実施時期 平成28年度から)
- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を達成するよう努め、月45時間を超えた職員数を平成26年度実績（述べ295人）から45人引き下げ、述べ250人以下とする。
(目標達成年度 平成32年度)

5 休暇の取得の促進

- (1) 年次休暇の取得の促進
ア 庁議等の場において、定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行う。
(実施時期 平成28年度から)
イ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
(実施時期 平成28年度から)
ウ 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの授業参観日等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期 平成28年度から)

- エ 職員が、安心して年次休暇を取得できるよう、事務の相互応援体制を整備する。
(実施時期 平成28年度から)
- (2) 国民の祝日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図る。
(実施時期 平成28年度から)
- (3) 毎年6月を年休取得推進月間として年次休暇の取得を奨励する。
(実施時期 平成28年度から)

◎ 以上のような取組を通じて、職員1人あたりの年次休暇の取得を平成26年度の実績(11.4日)から2.6日引き上げ14日以上とする。

(目標達成年度 平成32年度)

- (4) 子どもの看護のため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、100パーセント取得できる雰囲気の醸成を図る。
(実施時期 平成28年度から)

6 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

女性活躍推進法第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(平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、前項前号までの取組及び目標の設定に加え、以下の取組を通じて、次のとおり目標を設定する。

(1) 女性職員の管理職への登用の拡大

- ア 女性職員の市長部局等における係長・課長級への積極的な登用を念頭に置き、人材の確保を進めるべく人材育成を行う。
(実施時期 平成28年度から)
- イ 女性職員のみを対象とする研修や外部研修(総合事務組合、市町村アカデミーなど)への派遣を行う。
(実施時期 平成28年度から)

◎ 以上の取組を通じて、係長相当職(公安・医療職除く)に占める女性割合を、平成26年の実績(22.1%)より12.9ポイント引き上げ35%にする。

また、管理職相当職(公安・医療職除く)にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績(0%)より10ポイント引き上げ10%にする。

(目標達成年度 平成32年度)

7 その他の取組

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。 (実施時期 平成28年度から)
- (2) セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。 (実施時期 平成28年度から)
- (3) 病院部局における取組として院内にて保育サービスを受けられるべく環境整備を行う。 (実施時期 平成28年度から)

第3 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

- (1) 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。 (実施時期 平成28年度から)
- (2) 来庁者の多い施設において、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トの設置等を計画的に行う。 (実施時期 平成28年度から)

2 子ども・子育てに関する地域貢献

- (1) 子どもが多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や保育園でのボランティア活動を積極的に受け入れる。 (実施時期 平成28年度から)
- (2) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援する。 (実施時期 平成28年度から)

3 職員の子育てに対する精神的支援

- (1) 職員の子育てに関する困りごと等に対し窓口を設け、子育てに係る不安等の解消の促進に努める。 (実施時期 平成28年度から)