

臼杵市特定事業主行動計画



計画期間：令和 2 年度～令和 6 年度

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

計画策定の背景

少子高齢化社会の中で、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に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律に基づき、平成17年度から、国及び地方公共団体は一つの事業主として、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、取組を進めています。臼杵市においても、平成17年度から平成21年度までを第1期計画期間、平成22年度から平成26年度までを第2期計画期間とし、平成27年度から策定した第3期計画においては「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定を受け、計画の一部を見直し、女性活躍推進のための項目を追加しました。

第4期となる令和の時代においては、長時間労働の是正等働き方改革に関連した法整備も進められる中、家族の形態や家庭の役割分担が多様化しています。性別や、子どものいる・いないに関わらず、全ての職員が健全で活力ある職場を実現するため、更なる「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。

「第4期臼杵市特定事業主行動計画」の策定にあたっては、「第3期臼杵市特定事業主行動計画」の総括及び、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の一部改正をもとに策定しました。

実施期間

本計画の期間は令和2年度から令和6年度までの5年間とし、国の動向や計画の進捗状況等に応じて必要な改訂を行います。



「次世代育成支援対策推進法」

平成17年度 臼杵市特定事業主行動計画（第1期計画）平成17～21年度

平成22年度 臼杵市特定事業主行動計画（第2期計画）平成22～26年度

平成27年度 臼杵市特定事業主行動計画（第3期計画）平成27～令和元年度

平成28年度 臼杵市特定事業主行動計画（第3期計画）平成28～令和元年度

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に伴い一部改正

令和2年度 臼杵市特定事業主行動計画（第4期計画）令和2～6年度

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、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（会計年度任用職員等においても、これらの職員が法令や本市の条例、規則等により定められた休暇制度の範囲内でこの計画の対象とする）、臼津広域連合事務局職員、県費負担教職員

計画の概要

1. 「次世代育成支援対策推進法」に係るもの

	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の促進と周知の強化	妊娠中の女性職員の健康や安全を確保し、妊娠・出産に安心してのぞ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	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
4	育児休業及び特別休暇の取得の推進と支援	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
5	男性職員の育児休業制度の取得の推進	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
6	男性職員の特別休暇の取得の推進	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
7	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
8	超過勤務の縮減	ワーク・ライフ・バランス実現のため
9	年次有給休暇の取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> 子どもとふれあう時間を確保し、健やかに子どもを育てるため 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
10	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
11	子育て支援アドバイザーの活用	<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

	推進項目	目 的
12	多様で柔軟性のある働き方の検討	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
13	女性職員の意識向上支援	女性職員に個性や能力を十分に発揮してもらうため
14	ハラスメント等の防止体制の整備	性差や妊娠・出産に関わらない透明性の高い職場を確保するため

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の促進と周知の強化
目的	妊娠中の女性職員の健康や安全を確保し、妊娠・出産に安心してのぞ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、庁内グループウェア掲示板等で周知を強化し、取得の促進を図ります。 (注)「子育て支援制度等一覧表」とは、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	<ul style="list-style-type: none"> ・制度認識率100%を目指します。 ・健診休暇、産前産後休暇においては取得率100%を目指します。

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、庁内グループウェア掲示板等で周知します。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るよう、管理職等へ情報共有を行います。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・制度認識率100%を目指します。 ・妊娠した女性職員が所属する部署において、必ず業務分担等の相談をする場を設けます。

子育ての喜びを実感するために

推進項目 3	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	<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。

推進項目 4	育児休業及び特別休暇の取得の推進と支援
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。 ・ 産後1年頃を目安に、子育て支援アドバイザーが面接をし、子育てや復職に向けた悩みに個別に対応します。
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度認識率100%を目指します。 ・ 育児休業取得者における面接率100%を目指します。

男性職員がより積極的に育児に関わるために

推進項目 5	男性職員の育児休業制度の取得の推進
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。 ・ 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。 ・ 育児休業中の収入面への不安解消のため、育児休業取得時の収入モデル資料を作成します。
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度の認識率100%を目指します。 ・ 育児休業取得時の収入モデル資料を作成します。

推進項目 6	男性職員の特別休暇の取得の推進
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、取得の促進を図ります。配偶者が妊娠した際に、業務調整等が必要な場合は、職場でフォローができる体制を構築します。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。
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度認識率100%を目指します。 ・ 配偶者が妊娠した際、必要に応じて業務分担等の相談をする場を設けます。 ・ 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。

推進項目 7	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	育児に関する講演会やイベント等の情報を庁内グループウェア掲示板等で周知し、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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児に関する講演会・イベント参加をした男性職員数（アンケート把握）の増加 ・ 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。（アンケートにて出産補助休暇をとる（とりたい）と回答した職員割合）

家族との時間を楽しむために

推進項目 8	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、超過勤務について配慮します。 ・ 管理職に対し、超過勤務内容を事前に精査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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 時間外勤務の多い職員に対する健康管理に努めます。
目 標	<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。 ・ 時間外勤務時間数が一定時間数を超えた職員へ健康面談を行います。

推進項目 9	年次有給休暇の取得の促進
目 的	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもとふれあう時間を確保し、健やかに子どもを育てるため ・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"> ・入学式、卒業式、授業参観日、子ども会活動等へ、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、結婚記念日など、職員の記念日の前後1ヶ月に、アニバーサリー休暇として年次有給休暇の取得の促進を行います。
目 標	・年次有給休暇の取得率70%（14日）を目指します。

子育てをみんなで支え合うために

推進項目 10	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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を醸成します。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取得促進について周知します。
目 標	・活動の具体例について掲示板等で紹介します。

推進項目 11	子育て支援アドバイザーの活用
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	<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。 ・地域の子育て支援状況等についての情報提供を行います。 ・育児休業中の職員が希望する場合、職場の状況についての情報提供を行います。
目 標	・産休・育休中の全ての職員と情報共有を行います

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

職員の活躍の場を広げるために

推進項目 12	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ポストへの配置を進め、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。 ・子育て中の職員の在宅勤務の実施等、柔軟な働き方を進めます。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・人事交流や庁外派遣職員において極端な男女比が生じないこと。 ・在宅勤務実施者の実績

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 13	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。 ・育児休業中、希望する職員には通信講座等の受講機会を設けます（男女問わず）。
目標	・アンケート結果にて、キャリアアップを目指す女性職員の率の向上

推進項目 14	ハラスメント等の防止体制の整備
目的	性差や妊娠・出産に関わらない透明性の高い職場を確保するため
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・性別や妊娠・出産等に伴うハラスメントが起こらない職場を目指します。 ・セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント等の防止について、研修の実施や相談窓口の周知を行います。 ・庁内窓口及び外部の相談窓口を周知し、相談者のプライバシーを確保できる、相談しやすい体制整備を行います。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・フローチャートの見直しを行います ・ハラスメント防止に係る研修を年に1回以上職場研修として行います