

第2次富津市特定事業主（前期）行動計画

～出産・子育てに理解のある職場創りをめざして～



平成27年4月

富津市長
富津市議会議長
富津市農業委員会
富津市選挙管理委員会
富津市代表監査委員
富津市消防長
富津市長（水道事業管理者）
富津市教育委員会

目 次

第1章 総論

1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1

第2章 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの	2
（1）妊娠中及び出産後における配慮	2
（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進	2
（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
（4）超過勤務の縮減	5
（5）休暇の取得の促進	7
（6）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	8
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	9
（1）子育てバリアフリー	9
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動	9

第1章 総論

1 目的

わが国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に公布されました。

この法律に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、出産・子育てに理解のある職場創りをめざして、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年3月（前期）、平成24年4月（後期）に富津市特定事業主行動計画を策定しました。

この計画により、様々な子育てをしやすい支援施策の推進に取り組んでまいりましたが、子育て環境はまだまだ十分とは言えない状況です。

国では、「次代を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」を平成26年4月に公布し、「次世代育成支援対策推進法」の有効期間を10年延長して、平成36年度まで引き続き次世代育成支援対策を推進していくこととしました。これを受けて、富津市でも、職員の仕事と子育ての両立の推進という視点から職員の子育て支援をより一層進めるため、これまでの行動計画の見直しを行い、平成27年4月から平成32年3月までの5年間の新たな前期行動計画を策定しました。

2 計画期間

第2次前期計画 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの間
（全体期間は、平成17年4月1日から平成37年3月31日までの20年間）

3 計画の推進体制

（1）推進体制の整備

子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得て、職員同士が支えあう職場づくりを推進します。

（2）職員の意見の反映のための措置

必要な勤務環境の整備を効果的に実施するため、職員のニーズを踏まえることが重要です。職員の意見の反映については、機関の実情に応じて実施します。

（3）計画の周知

定めた目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、計画を機関内に周知し、機関全体で取り組みを推進します。

（4）計画の実施状況の点検

計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えます。

第2章 具体的な内容

1 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

この項目について、前計画に掲げた実施目標は概ね達成している状況にありますが、本計画においても引き続き取り組みを行っていきます。

- 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ります。

現状	27年度	実施(出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載)
目標	31年度	充実

- 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ります。

現状	27年度	実施(出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載)
目標	31年度	充実

- 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います。

現状	27年度	実施(総務課・各所属課)
目標	31年度	充実

- ④ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととします。

現状	27年度	実施(各所属課)
目標	31年度	充実

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性の子育て目的の休暇等の取得促進について、制度としての実施は達成できているものの、男性職員の取得率は低い状況にあります。本計画において、制度の周知徹底を図り、取得率の向上を目指します。

- ① 子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進(7日間程度)について周知徹底を図ります。

現状	27年度	実施(出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載)
目標	31年度	充実

配偶者の出産等に伴う男性職員の特別休暇の取得状況

平成24年度	平成25年度	平成26年度
2人	5人	9人
28.6%	62.5%	60.0%

目標：平成32年度までに、配偶者が出産する場合の男性職員の特別休暇取得率を100%とすることを目標とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

本項目について、前計画において掲げた実施目標は概ね達成しているものの、男性職員の育児休業の取得率が0%など、まだまだ取り組みが効果に結びついていない状況にあります。

本計画においては、引き続き育児休業等を取得しやすい環境の整備を進めます。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

(ア) 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図ります。

現状	27年度	実施(出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載)
目標	31年度	充実

(イ) 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。

現状	27年度	実施(出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載)
目標	31年度	充実

(ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

現状	27年度	実施（出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットの電子書庫掲載）
目標	31年度	充実

（工） 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

② 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

（ア） 育児休業の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

現状	27年度	実施（各所属課）
目標	31年度	充実

（イ） 幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

（ア） 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行います。

現状	27年度	実施（総務課）
目標	31年度	充実

(イ) 復職時における職場研修を実施します。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

⑤ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

部内の人員配置等によって、育児休業中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代替要員の確保を図ります。

現状	27年度	実施（各所属課・総務課）
目標	31年度	充実

育児休業・部分休業の取得状況

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女子職員	10人	13人	16人
男子職員	0人	0人	0人

目標：平成32年度までに、男性職員の育児休業取得率を5%とすることを目標とする。

(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ります。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

② 一斉定時退庁日等の実施

(ア) 毎週金曜日は基本的に「ノー残業デー」として周知を図り、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

現状	27年度	実施
目標	31年度	充実

(イ) 管理職員の定期的な巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

(ウ) 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

③ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 新たに行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

現状	27年度	実施（各所属課）
目標	31年度	充実

(イ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

現状	27年度	実施（各所属課）
目標	31年度	充実

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事担当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

(イ) 人事担当課は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識を図ります。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

(ウ) 超過勤務縮減の取り組みの重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間の実施を通じて管理職を含む職員の意識啓発を図ります。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

以上のような取り組みを通じて、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時間の達成に努めます。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

(ア) 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

(イ) 幹部会議等において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

(ウ) 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

(エ) 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

現状	27年度	実施
目標	31年度	充実

② 連続休暇等の取得の促進

(ア) 国民の休日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

現状	27年度	実施
目標	31年度	充実

(イ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

以上のような取り組みを通じて職員1人当たりの年次休暇の取得率の向上を目指します。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子ども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、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

区 分	平成24年度	平成25年度	平成26年度
年次有給休暇の平均取得日数	10.36日	8.69日	8.02日
子の看護休暇等の取得者数	1人	3人	2人

目標：平成32年度までに、年次有給休暇取得日数を平均15日以上とすることを目標とする。

(6) 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

ワーク・ライフ・バランスの考え方にに基づき仕事と生活の調和を図ることができ環境を整えます。

ワーク・ライフ・バランスとは・・・

男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活個人の自己啓発など、様々な活動を自らの希望にそって展開できる状態。

ただ、時間を仕事と私生活の半々に分けるということではなく、個人のライフステージと価値観に合わせて、仕事をしながら、能力開発や健康維持、家庭責任などを担える環境を整える。

- 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います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

- ② セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を行います。

現状	27年度	未実施
目標	31年度	検討・実施

2 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 外部からの来庁者の多い庁舎において、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ドの維持整備を計画的に行います。

現状	27年度	実施
目標	31年度	充実

- ② 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り組みを推進します。

現状	27年度	実施（子育て支援課）
目標	31年度	充実

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動
子どもの健全育成・子育てに関する活動等を支援します。

現状	27年度	実施（子育て支援課）
目標	31年度	充実

- ② 子どもの体験活動等の支援
子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

現状	27年度	実施（財政課）
目標	31年度	充実

- ③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

現状	27年度	実施（市民課・総務課）
目標	31年度	充実

- ④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

現状	27年度	実施（学校教育課）
目標	31年度	充実



第2次富津市特定事業主（前期）行動計画

発行年月／平成27年4月 発行

発 行／富津市総務部総務課

〒293-8506

富津市下飯野2443番地

電 話 0439-80-1210

FAX 0439-80-1350