

次世代育成支援対策推進法に基づく 特定事業主行動計画

平成28年4月策定

留萌市

留萌市における次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画（前期）

平成 28 年 4 月 1 日

留萌市長
留萌市議会議長
留萌市選挙管理委員会
留萌市代表監査委員
留萌市農業委員会
留萌市教育委員会
留萌市水道事業
留萌市病院事業管理者

留萌市における次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「法」という。）第 19 条に基づき、留萌市長、留萌市議会議長、留萌市選挙管理委員会、留萌市代表監査委員、留萌市農業委員会、留萌市教育委員会、留萌市水道事業、留萌市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までの 9 年間とし、5 年毎に区切り集中的計画的に取組を推進する。

前期 平成 28 年度から平成 31 年度まで

後期 平成 32 年度から平成 36 年度まで

2. 次世代育成支援の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援を推進するため、人事担当課が関係課等と連携しながら、取組の推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しを行う。

3. 次世代育成支援の推進に向けた数値目標

- (1)平成 32 年度までに、育児休業の取得率を男性は 5%、女性は概ね 60%を下回らないようにする。
- (2)平成 32 年度までに、年次休暇の取得日数を現状の平均 12 日（当該年度付与分取得率を 60%）を下回らないようにする。

4. 次世代育成支援の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

職員一人ひとりがより一層職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次のとおり取組むものとする。

(1) 子育てに関する制度等の周知徹底

育児休業や子の看護休暇などの休暇等制度、育児短時間勤務や早出遅出勤務、時間外勤務の制限などの勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業への助成など子育てに関する各種制度をとりまとめた「留萌市職員の両立支援制度の概要」を作成し、職員へ周知徹底する。

管理職員は、自らが子育てに関する各種制度の理解を深めるほか、所属職員に対する周知徹底と子育て支援に対する普及啓発を図り、職員が安心して子育てをすることができる職場環境づくりに努める。

職員は、子育て支援に対する理解や子育てに関する各種制度の理解を深め、子育て中の職員が各種制度を利用しやすいよう職場環境づくりに協力する。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護等に関する制度や出産費用の給付等の経済的な支援措置など子育てに関する各種制度をとりまとめた「留萌市職員の両立支援制度の概要」を作成し、職員へ周知徹底するほか、職員が産前産後休暇を取得するときには、職員が安心して休暇を取得できるよう、必要に応じて、代替要員の確保に努める。

職員が妊娠を申し出た場合には、業務分担の見直しを行い、妊娠中や出産後の職員の負担とならないよう職場全体で配慮する。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するほか、休暇取得に対する職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

男性も育児休業を取得できることや、育児休業の制度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など子育てに関する各種制度をとりまとめた「留萌市職員の両立支援制度の概要」を作成し、職員へ周知徹底するほか、職員が育児休業を取得する場合に、職員が安心して休業を取得できるよう、必要に応じて、代替要員の確保に努める。

管理職員は、育児休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりを行う。

＜育児休業等を取得しなかった理由（アンケート結果より）＞

- | | |
|--------------------|----------------------|
| ① 自分以外に育児をする人がいたため | 22.3%（うち医療職以外 69.0%） |
| ② 職場に迷惑をかけるため | 20.0%（うち医療職以外 32.7%） |
| ③ 制度が無かったため | 15.8%（うち医療職以外 53.7%） |

《育児休業等取得者に対する職場の声（アンケート結果より）》

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| ① 休業中の業務は心配せず育児に専念してほしい | 38.8%（うち医療職以外 51.7%） |
| ② 制度は理解するが代替職員の完全配置を望む | 50.0%（うち医療職以外 26.7%） |
| ③ 職員数が少ないので取得は控えて欲しい | 1.1%（うち医療職以外 50.0%） |

（５）超過勤務の縮減

職業生活と家庭生活の両立を支援するための子育てに関する各種制度をとりまとめた「留萌市職員の両立支援制度の概要」を作成し、職員へ周知するほか、毎週水曜日を基本とした職場ごとによる一斉定時退庁日（ノー残業デー）について、制度の周知と確実な実施を徹底するとともに、事務の簡素合理化を図るため、業務量を見直し、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置や年間を通じた業務量の平準化を推進する。

また、管理職員は、時間外勤務の縮減に向けた取組みの重要性について認識を深めるとともに、業務内容を見直し、安易に時間外勤務が行われないよう意識啓発等を行う。

《効果的な時間外縮減策（アンケート結果より）》

- | | |
|------------------|----------------------|
| ① 事務の簡素・合理化 | 28.7%（うち医療職以外 52.7%） |
| ② 職員間の応援体制の強化 | 27.1%（うち医療職以外 29.6%） |
| ③ 時間外勤務しない職場の雰囲気 | 18.6%（うち医療職以外 41.5%） |

（６）休暇の取得の促進

管理職は、所属職員の休暇に対する意識の改革を図るとほか、職場内の応援体制の確立、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年休取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員には休暇の取得を促す。また、ゴールデンウィーク期間、夏季（６月～１０月）等における連続休暇にあわせた年次休暇等の取得の促進を図る。

《年次休暇取得の考え方（アンケート結果より）》

- | | |
|-------------------|----------------------|
| ① 必要最低限しか取得しない | 43.1%（うち医療職以外 46.0%） |
| ② 周りの人と同程度取得する | 25.6%（うち医療職以外 22.5%） |
| ③ 残日数の余裕をみて多く取得する | 14.9%（うち医療職以外 55.8%） |

《年次休暇取得の促進策（アンケート結果より）》

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ① 業務遂行体制や事務の工夫・改善 | 35.7%（うち医療職以外 40.8%） |
| ② 職場の雰囲気づくり | 33.2%（うち医療職以外 37.9%） |
| ③ 全庁的な取得促進キャンペーン等の実施 | 13.4%（うち医療職以外 58.8%） |

5. 次世代育成支援の進捗状況等の公表

本計画の進捗状況等については、毎年1回、市ホームページ等により公表するほか、本計画に変更が生じた場合も、速やかに公表する。

【参考資料】

育児休業等の取得状況

年 度	育児休業 (取得率)	部分休業	短時間勤務
平成21年度	6人 (54.5%)	0人	—
平成22年度	8人 (32.0%)	1人	—
平成23年度	4人 (18.2%)	1人	0人
平成24年度	3人 (42.9%)	0人	0人
平成25年度	8人 (57.1%)	0人	0人
平成26年度	4人 (66.7%)	0人	0人

※育児休業等の取得者は全て女性職員である。

年次有給休暇の取得状況

年 度	年次休暇 平均取得日数	取得率	当該年度付与分 取得率
平成21年度	11.4日	29.00%	57.00%
平成22年度	11.1日	28.20%	55.50%
平成23年度	11.1日	28.40%	55.50%
平成24年度	10.5日	26.70%	52.50%
平成25年度	12.2日	33.60%	61.00%
平成26年度	12.1日	31.90%	60.50%

【総務省勤務条件等調査より】

※当該年度付与分取得率は、取得日数を20日で除した百分率。