

萩市特定事業主行動計画

平成28年4月1日

萩市長
萩市議会議長
萩市選挙管理委員会
萩市農業委員会
萩市教育委員会
萩市消防本部消防長
萩市代表監査委員
萩市公平委員会

第1 計画の目的

平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が制定、施行されました。わが国では、急速に少子化が進んでおり、この法律は、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、事業主など社会全体として主体的に取り組んでいくために作られたものです。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から子育て支援に取り組むのは当然ですが、同時に事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考えから、国や地方公共団体等を「特定事業主」として定め、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〕を策定するよう求めたものです。

萩市においても、職員が父親として、母親として、安心して子育てができ、子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と育児の両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくことを目的として、この計画を策定し、平成17年度から実施してきたところですが、このたび「次世代育成支援対策推進法」が改正されたことに伴い、計画の見直しを行い、引き続き実施することとしたものです。

第2 計画の期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの、10年間の時限立法でしたが、同法の一部改正が行われ、有効期限が平成37年3月31日までとなりました。

この計画は、平成37年度末までの前半となる平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間としています。

この計画に掲げている数値目標は、平成32年度末の達成目標です。

第3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局の担当者の意見を聞きながら、目標達成状況の点検や見直し等を行います。

第4 計画の内容と目標

I 育児休業を取得しやすい環境づくり

① 制度の周知

育児休業、部分休業、早出遅出勤務など、各種制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを作成し、職員へ庁内LAN等を通じ制度の周知を図ります。

② 職場の意識改革

所属長等に制度の理解を深めさせ、職場内の育児に対する理解を広げ、休業等を取得しやすい雰囲気づくりを行います。

③ 出産に向けた環境整備

父親・母親になることが分かったら、できるだけ早く所属長若しくは総務課に申し出る体制を確立し、所属では事務分担における配慮を行い、時間外勤務の縮減や休暇が取得しやすい環境づくりに努め、総務課においては、臨時職員等の代替

職員の確保を含めた人事上の配慮を行います。

④ 育児休業からの円滑な復帰

育児休業中は職場から離れることから、職場復帰に対して不安になりがちです。所属長は、職場の現状を知らせるため、休業中の職員に最近の業務状況や制度改正、通達等の情報提供に取り組みます。

目 標 育児休業取得率を『男性5%』『女性100%』

II 休暇の取得等の促進

① 年次有給休暇の取得促進への働きかけ

休暇取得促進の通知を出すなどし、計画的な年次有給休暇の取得を促すとともに、夏季休暇においては、年次有給休暇と併用する制度を実施します。

また、有給休暇取得の少ない所属に対しては、実態調査を行い、有給休暇の取得しやすい職場環境への改善を図ります。

② 特別休暇の周知と取得促進

育児休業制度とあわせて、育児関係の特別休暇もハンドブックに掲載し、休暇制度の周知を図ります。

また、出産補助休暇（2日間）の取得促進や、子の看護休暇については、特に父親の取得を促進し、父親の育児参加を促します。

③ 職場内の休暇促進

所属長は、事務分担の見直しや事務の効率化等により休暇を取得できる環境整備を積極的に行い、職員が休暇を取りやすい雰囲気づくりを目指します。

また、休暇の取得促進を確実に実行させるため、休暇制度への取組状況を管理職の人事評価制度の評価項目とし、所属長に職場の環境整備を促進させます。

目 標 年間の1人あたりの年次有給休暇取得日数を10日以上

Ⅲ 時間外勤務の縮減

① 適正な人員配置と事務の効率化

定員適正化計画により総職員数が減少していく中、事務の効率化を進め、職場の実態に応じた人員配置や組織改革を行い、時間外勤務の縮減に努めます。

所属で新規事業（行事）を行う場合は、目的、効果、必要性等を十分検討のうえ実施し、併せて既存事業の簡素合理化を行い、廃止できるものは廃止するなど、業務量が過多にならないよう努めます。

② 時間外勤務縮減のための環境づくり

所属長は職員の担当業務量及び時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職員に対しては直接指導するなどの改善策を講じる体制を整えます。また、定時退庁しやすい雰囲気づくりを心がけ、時間外勤務を命じる場合は、その業務の緊急性などを考慮し、職員の健康状態に十分に配慮したうえで適切な時間外勤務命令を行うこととします。

市は、時間外勤務縮減を確実に実行させるため、時間外勤務の縮減への取組状況を管理職の人事評価制度の評価項目とし、所属長に職場の環境整備を促します。

③ 時間外勤務縮減のための意識啓発

ノー残業デーの徹底や、終礼の導入により定時退庁を促します。また、職員一人ひとりに1日の業務計画を持って仕事を行わせるなど、時間外勤務の縮減に高い意識を持ってもらうよう努めます。

目 標 年間の1人あたりの時間外勤務時間数を、上限目安240時間以内

萩市特定事業主行動計画

平成28年4月～平成33年3月

萩市総務部総務課

TEL 0838-25-1239