

# 天理市特定事業主行動計画 (第2次後期計画)

## 天 理 市

事業主（各任命権者）	市長
	市議会議長
	選挙管理委員会
	代表監査委員
	農業委員会
	教育委員会

# I 総論

## 1 目的

この計画は、我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が大きく変化している中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づいて、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ第2次前期計画に引き続きこの計画を策定し、公表する。

この計画の策定により、職員がこの計画を自分自身にかかわるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場を目指すことを目的とする。

## 2 計画期間

平成27年度から令和6年度までの10年間の計画期間のうち、その後半の期間である令和2年度から令和6年度までの5年間とする。

## 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する情報提供等を職員に対して実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を人事所管課に設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施するため担当者の配置を行う。

- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度に、行動計画推進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。

## II 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

- 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、有効に利用できるよう周知徹底を図る。
- 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。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全について、業務分担の中で配慮をする。
- ④ 妊娠中及び育児休業復帰後の職員に対しては、時間外勤務及び深夜における勤務の制限について請求があったときは、所属長は、その業務量に留意して勤務の配慮を行うとともに、時間外勤務を原則として命じないこととする。

#### (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

- ① 男性職員が子どもの出生時に特別休暇と年次有給休暇をあわせて5日間以上の休暇を取得できるよう周知徹底を図る。
- ② 子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について、有効に利用できるよう周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、部分休業制度等の取得ができるような環境整備

- ① 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啓発を行う。
- ② 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- 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。
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得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う。
- ② 部課長会等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明し、職場の意識改革を行う。
- ③ 男性職員の育児休業等の取得に対する職場の理解が得にくい等の状況があるため、職員の意識及び価値観の変革を図れるよう啓発を行い、男性職員の育児休業の取得促進を図る。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

育児休業中については、臨時的任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

エ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

- ◎ 以上のような取組を通じて、特に男性職員の育児休業等の取得率を、令和6年度には20%となるよう努力する。

#### (4) 時間外勤務の縮減

ア 3歳に満たない子どもがいる職員の時間外勤務を制限する制度の周知徹底を図る。

イ 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知徹底を図る。

ウ ノー残業デーの実施

① 毎週水曜日及び金曜日をノー残業デーとし、館内放送及び各所属への注意喚起を図るとともに、幹部職員は、率先して定時退庁を行う。

② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

③ 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

エ 事務の簡素合理化の推進

① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。

② 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、既存の行事等について、代替的に廃止できるものは廃止する。

③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

オ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

① 部局・課室ごとの時間外勤務の状況を、人事担当課で把握し、時間外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。

② 管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行う。

③ 人事担当課は、各部局・課室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

- ④ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
  - ⑤ 各部署における時間外勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。
  - ⑥ 「時短推進員」等を各部署に設置し、組織的な取組を推進する。
- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、天理市ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言に掲げる、時間外勤務の上限を月30時間以内、年300時間以内の達成に努める。

#### (5) 休暇の取得の促進

##### ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 部課長会等の場において、定期的に休暇の取得推進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 管理職員に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。
- ④ 取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ⑥ 各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ⑦ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知

を図る。

- ⑧ 安心して職員が年次有給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する。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の休日や夏期休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ 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う。

- ◎ 以上のような取組を通じて、年次有給休暇の平均取得日数を令和元年から3日増加させることを目標とする。

#### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

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%取得できるという雰囲気、また、男性職員の取得を促し、男性が取得することが当たり前という雰囲気の醸成を図る。

### 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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。

#### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 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する。

② 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

イ 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する。

(2) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。