

# 稚内市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

稚 内 市

---

## はじめに

---

我が国では、急速に進展する少子化に対し、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、次代を担う子どもたちが、健やかに生まれ、生き生きと成長していける社会の実現を目指し、取り組みを進めてきました。

本市においても、事業主として平成 20 年 4 月から「稚内市特定事業主行動計画」を策定し、ワークライフバランスの推進、時間外勤務の縮減、休暇取得の促進など、様々な取り組みを実践してきました。

しかし、依然として少子化の流れが大きく変わることはなく、更なる取り組みが必要とされたことから、平成 27 年 3 月までとされていた法の有効期限が 10 年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

こうしたことから、本市では、引き続き職員が仕事と子育てを両立することができるよう職場全体で支援していくため、また、職業生活において女性が活躍できる職場環境を整備するため、「次世代育成支援対策法」並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「特定事業主行動計画」を一体的に策定しました。

策定主体を代表して

稚内市長 工 藤 広

---

## I 総論

---

### 1 策定主体である特定事業主

この特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、次に掲げる機関を策定主体として、それぞれ所属する職員に対して適用するものです。

特定事業主	対象職員
市長（水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）	市長が任命する職員
議長	議長が任命する職員
教育委員会	教育委員会が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
病院事業管理者	管理者が任命する職員

### 2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

### 3 行動計画の推進体制

本市では、次世代育成支援対策を効果的に推進するため及び組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、策定主体である特定事業主の人事・庶務担当課（以下単に「人事担当課」という。）は、次に掲げる事項をはじめとする行動計画の実施に努めるものとします。

- (1) 管理職員及び職員に対する情報提供等
- (2) 仕事と子育ての両立についての相談及び情報提供の実施
- (3) 行動計画の実施状況・数値目標の達成状況の把握及び結果を踏まえた対策の実施・見直し

---

## Ⅱ 具体的な内容

---

### ～次世代育成支援に関するもの～

#### 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

ア 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。

##### ○特別休暇

- ① 妊娠中又は出産後通院の休暇
- ② 産前産後の休暇



イ 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。

ウ 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。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

オ 庁舎内での喫煙は決められた喫煙場所のみで行い、妊娠中の女性への受動喫煙の防止に努めます。

カ 授乳期間中にある職員からの申出による庁舎駐車場の使用許可について検討します。

##### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

ア 子どもの出生時に父親が特別休暇及び年次休暇を併せて連続5日間取得するよう推奨します。

イ 配偶者の出産前後において、育児に参加するための休暇を取得するよう推奨します。

##### ○特別休暇

- 配偶者出産の休暇
- 育児参加休暇

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知に努めます。
- ② 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います。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続について説明を行います。
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

#### 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います。
- ② 部長会議等において、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。

#### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、必要に応じ休業期間中も業務に関する情報の提供を行います。
- ② 復職時におけるOJT研修等を実施します。

#### エ 育児休業に伴う任期付職員及び臨時・非常勤職員の活用

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付職員や臨時・非常勤職員の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

### (4) 時間外勤務の縮減

#### ア 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 毎月1回のノー残業デーを継続して実施します。
- ② 時間外勤務の縮減のため、業務の効率化に努めます。
- ③ 課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員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

#### イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 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

十分検討するとともに、既存の行事等の見直しに努めます。

- ② 会議、打合せ等については、極力電子メール等を活用します。
- ③ 事務の簡素合理化を推進するため、業務マニュアルの整備について引き続き推進します。

## (5) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 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。
- ② 部長会議等の場において、人事担当課から、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。
- ③ 管理職員に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推進します。



### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 国民の祝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。
- ③ 毎年、年次休暇と併せた1週間以上の夏期休暇の取得促進を図ります。
- ④ 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休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 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。

### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

平成23年度から取得範囲を拡大した子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パーセント取得できる雰囲気醸成を図ります。



## ○特別休暇

子の看護休暇

### (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

各種研修を通じ、セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメント防止についての意識啓発を図ります。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子どもを連れた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組を推進します。
- (2) 子どもをつれた来庁者が窓口で安心して手続ができるようキッズコーナーの利用を促進します。
- (3) 職員のファミリーサポートセンターへの登録及び活用を推進し、子育てを行う者の相互協力の推進に努めます。
- (4) 子どもを交通事故から守るため、子どもを見かけたら徐行するなど思いやりのある運転を心がけるよう啓発に努めます。



## ～ 女性職員の活躍推進に関するもの ～

女性活躍推進法第15条第3項に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成のため取組を実施します。

### ●出産・育児に関する特別休暇を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇及び育児参加休暇等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行います。

#### 【取組】

出産・育児に関する特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすいよう、管理職等に説明を行うなど職場環境の整備に努めます。

#### 【目標】

平成32年末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合70%以上を目指します。

