

古河市特定事業主行動計画

平成28年3月31日
古河市長
古河市議会議長
古河市教育委員会
古河市選挙管理委員会
古河市代表監査委員
古河市農業委員会
茨城西南広域事務組合管理者

I 総論

1 基本的な考え方

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、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」が、平成15年7月に成立しました。同法に基づいて地方公共団体は、自らの職場内における仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定する役割があります。

古河市においても一事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな誕生とその育成について役割を果たすべく、平成17年度には旧三市町において、また合併後平成22年度には現在の古河市の「特定事業主行動計画」を策定いたしました。

策定当初「次世代育成支援対策推進法」は平成27年3月末日までの時限立法でしたが、現在に至るまで我が国において少子高齢化の問題は根本的な解決には至らず、地方消滅という言葉に代表されるような「人口減少社会」という新たな課題も提起されています。こうしたことから、「次世代育成支援対策推進法」は平成37年3月末日まで延長されることとなりました。

また、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体は女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析に基づいて、特定事業主行動計画を策定するものとされています。古河市においても、女性職員の活躍を推進し、活力ある職場の実現を目指します。

本「特定事業主行動計画」は、改正後の「次世代育成支援対策推進法」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」に基づき、地方公務員という立場とともに、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人ひとりが身近な問題として捉え、職場を挙げて支援していけるような環境を整えることを目的としています。

2 平成 22 年度策定計画の取組状況（数値目標）について

【計画期間：平成 22 年度～平成 26 年度】

- ① 育児休業の取得率を男性 10%、女性は 100%を目標とする（目標年度 26 年度）。
H22 からの計画期間の間、出産に伴う女性職員の取得率は 100%を維持しましたが、育児休業を取得した男性職員は、期間中 1 名（半年間の育児休業取得）に留まっています。
 - ② 年次有給休暇の取得率を、年間 20 日付与の年次休暇のうち、職員 1 人当たりの年次休暇取得日数割合を 16 日とする（目標年度 26 年度）。
平成 26 年度の年次休暇取得日数割合は 12.4 日となっており、目標に達していません。
- ◎ こうしたことから、引き続き職員の休暇取得について、啓発に努める必要があります。特に、育児休業については制度の周知や職員研修の機会を通じて理解・啓発を促します。

3 新規計画の期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間とし、必要に応じて見直すこととします。

4 推進体制

職員課が計画の主体として、実施状況の把握や、上記必要に応じた見直しを行っていきますが、計画の見直し等の際には、関係職員等と協議を行うものとします。

計画の推進については、全庁的な職員の理解を得ながら取り組んでいくものとし、引き続き庁内イントラ機能による周知や職員研修の機会などを活用して職員全体で情報を共有できるよう努めていきます。また、毎年少なくとも 1 回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を広報紙やホームページへの掲載等により公表します。

Ⅱ 特定事業主行動計画の具体的な内容

1 職員の仕事と家庭の両立の推進

(1) 妊娠中及び出生後における配慮

- 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産前産後休暇等の特別休暇制度について周知徹底を図ります。【継続】
- ② 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。【継続】
- ③ 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。【継続】
- ④ 妊娠中の職員に対して、庁舎（古河庁舎・健康の駅）から近い職員駐車場へ割振ります。【継続】

(2) 子どもの出生時等における父親の休暇取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）及び年次休暇の取得促進を図ります。【継続】
- ② 妊娠中の配偶者の定期健康検査日における年次休暇の取得促進を図ります。【継続】

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 職員が育児休業及び部分休業を取得しやすい職場雰囲気醸成に努めます。【継続】
 - ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについての説明の徹底を図ります。【継続】
 - ③ 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。
 - ・ 所属課の管理職等は、育児休業中の職員に対して、定期的に情報提供を行います。【継続】
 - ・ 所属課の管理職等は、職場復帰する際、円滑に職場復帰できるよう支援します。【継続】
 - ④ 育児休業に伴い課内（所属）職員の事務分担での見直しにより、対応が困難な場合、代替臨時職員の確保に努めます。【継続】
- ◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を男性は10%の取得を、女性は計画期間をとおして100%の維持を目標値とします。
【目標達成年度：平成32年度】

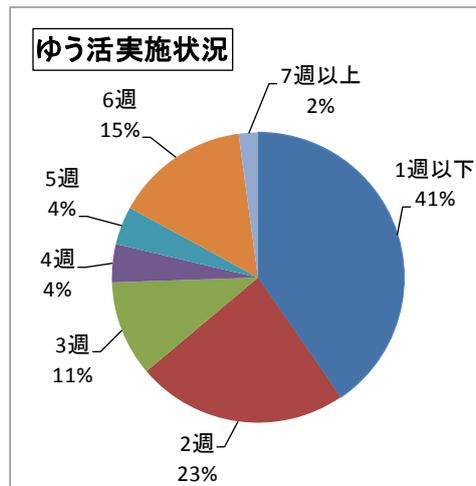
(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校低学年までの子どもがいる職員に対する深夜勤務の縮減を周知徹底します。【継続】
- ② 現在、毎週2回（水・金曜日）を「ノー残業デー」として定め、定時退庁を推進していますが、更なる徹底を図ります。【継続】
- ③ 事務の簡素・合理化推進
 - ・ 会議資料の事前配布や庁内イントラ機能の活用により、会議、打合せの時間の短時間化を図るものとします。【継続】
 - ・ 心理的負担なく職員が有給休暇を取得できるよう、事務処理について相互支援を容易にするため、業務のマニュアル化を図ります。【継続】
 - ・ 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。【継続】
- ④ 人事担当課は、各課・施設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、該当する管理職員に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。【継続】
- ⑤ 職場内での協力体制を強化し、職場全体で超過勤務を縮減する雰囲気づくりと意識の向上を図ります。【継続】
- ⑥ 時差出勤の導入や夕活へのなど多様な働き方について検討し、超過勤務の縮減を図ります。【継続】

(参考1：平成27年度ゆう活実施状況)

ゆう活実施状況

実施者期間		人数
1週以下	1日～5日	19
2週	6日～10日	11
3週	11日～15日	5
4週	16日～20日	2
5週	21日～25日	2
6週	26日～30日	7
7週以上	31日～	1
実施者合計		47
実施対象者		875
実施率		5.37%



(5) 休暇の取得の促進

- ① 管理職員は、その責務の一環として、部下の年次休暇の取得状況を把握し、適切な休暇取得に向けた効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに努めるものとします。【継続】
- ② 子どもの予防接種実施日及び健康診査日における年次休暇の取得促進を図ります。【継続】
- ③ 入学式、卒業式、授業・保育参観、発表会、運動会などの学校（幼稚園、保育所）行事やP T A（保護者）活動日における年次休暇の取得促進を図ります。【継続】
- ④ 月・金曜日又は国民の休日や夏季休暇と組み合わせた連続休暇の促進を図ります。【継続】
- ⑤ 永年勤続職員を対象とした3日間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。【継続】
- ⑥ 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。【継続】
- ⑦ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議等を自粛するものとします。【継続】
- ⑧ 休日勤務を実施する職場では、振替休暇の適切な消化について業務の一環として計画的な消化を推進します。【目標達成年度：平成28年度】

(6) 家族の看護・介護ための特別休暇の取得の促進

未就学児の看護休暇（特別休暇 5 日／年）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%取得できるよう職場全体で支援するものとします。また、介護休暇の取得を希望する職員も同様の支援をするものとします。【継続】

◎以上のような取り組みを通じて、年間 20 日の年次休暇のうち、職員 1 人当たりの年次休暇取得日数割合を 14 日とします。

【目標達成年度：平成 32 年度】（平成 26 年度実績 12.4 日）

(7) 人事異動における配慮

① 子育て中又は、子どもの生まれる予定の職員の状況を把握

人事担当課においては、自己申告により、各職員の子育てに関する状況を把握するものとします。また、各職員は子育てに関して人事上の配慮を求める場合には、早めに所属長を通して人事担当課へ申し出るものとします。

【継続】

② 子育てに応じた人事上の配慮

人事担当課においては、自己申告書や各職員から随時の申出をもとに、可能な範囲で、各職員の状況に応じた人事上の配慮に努めるものとします。

【継続】

2 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

(1) 女性職員の現況について

①採用職員女性割合

年度	H25	H26	H27
採用職員数	37	24	18
女性職員数	13	6	5
採用率	35%	25%	28%

(2) 今後の取組・数値目標について

① 女性職員の活躍推進を実施していくために、所属長のイクボス研修実施等、全庁的な意識改善を図ります。【目標達成年度：平成 32 年度】

② 女性職員の活躍推進に向け、自治研修所や市町村アカデミー等各研修期間と連携し、能力開発やキャリアデザイン等の研修機会を活用して、ロールモデルとなる人材の育成や、メンター制度の導入を検討しながら女性職員の意欲向上に努めます。【目標達成年度：平成 32 年度】

- ③ 女性職員・男性職員共に、採用部署において偏りがないうよう配慮します。また、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、マネジメント能力が必要とされる多様な業務への配置や、プロジェクトチームへの参加、外部団体への派遣等を含めた、業務における豊富なチャレンジ経験を促します。また、人事評価制度における面談等を基に、適切な人事異動・人事配置に努めます。【目標達成年度：平成32年度】
- ④ 意欲ある女性職員の管理職登用について積極的に推進し、政策の重要な意思決定における女性の参画の拡大に努め、女性人材プールを確実に形成していきます。具体的な数値目標として、女性職員の管理職登用数は、部長相当職10%、課長相当職20%、課長補佐相当職30%を目指します。
【目標達成年度：平成32年度】

【平成27年度女性管理職登用率（一般行政職）】

部長相当職数 (内女性数)	比率	課長相当職数 (内女性数)	比率	課長補佐相当職数 (内女性数)	比率
35 (0)	0%	65 (8)	12.3%	94 (22)	23.4%

3 その他（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 子どもを連れた市民等が安心して来庁できるようにするためには、職員一人ひとりが親切、丁寧な対応に努めることが必要です。このため、現在取り組んでいる「市民満足度向上」を更に推進するものとします。【継続】
- ② 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多機能トイレやベビーベッドの設置等を行います。【継続】

（2）子ども・子育てに関する地域活動への貢献

- ① 地域の子育て活動に意欲のある職員には、積極的に参加できるようボランティアに関する講座等を周知します。【継続】
- ② 小中学校での子育てについての研修会の講師要請に対し、職員を積極的に派遣します。【継続】
- ③ 子どもが参加する地域の活動に対し、敷地や施設の開放を積極的に推進します。【継続】
- ④ 子どもを交通事故から守るため、専門機関による交通安全研修会などを実施し、交通安全の啓発を図ります。【継続】

（3）子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動に参加する場合は、子どもを含めた家族で積極的に参加するよう推進します。また、職員が親子で参加できる福利厚生事業を引き続き実施します。【継続】

(4) 子どもたちの社会見学（庁内訪問・職場体験）

子どもたちの社会見学としての庁内訪問、また、職場体験においても歓迎し、小中学生が社会に対する理解を向上できるよう協力します。【継続】

Ⅲ おわりに

この計画の策定にあたっては、少子高齢化や人口減少などの社会情勢、また女性活躍のための環境整備という時代の要請が背景にあります。

私たちはみな次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を望んでいます。そのためにも、子どもを安心して生み育てることのできる社会へと転換していくことが重要です。また、女性が十分に能力を発揮して活躍する環境は、社会全体が長い時間をかけて徐々に改善してきていますが、未だ十分とは言えません。より一層女性が活躍する社会をつくっていくためには、家庭や地域社会、そして何より職場の協力が欠かせません。

職場を形づくるのは一人ひとりの職員です。出産や子育ての有無を問わず、また、性別によらずに、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを組織全体で進めていくには、職場環境の当事者であることの自覚が大切です。

古河市で働く職員一人ひとりが、本行動計画の重要性を理解し、助け合いながら取り組むことで、全ての職員にとって働きやすい職場がつけられることを確信しています。職員の皆さまのより積極的な取り組みとご協力をお願いいたします。