

行橋市役所次世代育成及び女性活躍推進行動計画

～全ての職員がその個性と能力を
発揮できる職場環境を目指して～

平成28年4月1日

行 橋 市

※ 特定事業主行動計画を策定するに当たって

次世代育成支援対策推進法施行令、及び、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の策定等に係る内閣府令では、特定事業主（地方公共団体の長及び機関）がそれぞれ行動計画を策定することと規定していますが、各機関の実情に応じて、連名での策定も可能としています。このことを受け、行橋市では、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・公平委員会・教育委員会・消防長の各機関連名で行橋市役所次世代育成及び女性活躍推進行動計画（以下、「本計画」という。）は、を策定公表するものです。

目 次

I. 総論	
1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1
II. 具体的な内容（次世代育成に関するもの）	
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	1
（2） 超過勤務の縮減	3
（3） 休暇取得の促進	3
（4） 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	4
2 その他の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	5
（2） 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
（3） 子どもとふれあう機会の充実	5
III. 具体的な内容（女性活躍推進に関するもの）	
1 女性活躍の推進に向けた数値目標	
（1） 市長部局等	4
（2） 教育委員会事務局	4
（3） 消防本部	4
2 女性職員の活躍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	
（1） 育児休業を取得しやすい環境の整備	5
（2） 女性職員の育成	6

※本計画は、策定以降の諸制度の公布・変更に伴い、平成28年4月に一部改訂いたしました。

行橋市役所次世代育成及び女性活躍推進行動計画

I 総論

1 目的

次世代育成行動計画策定指針及び、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の策定等に係る内閣府令に掲げられた基本的視点をふまえつつ、職員が仕事と家庭の両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日

3 計画の推進体制

- ① 支援対策を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 仕事と家庭の両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- ③ 啓発資料の作成・配布、イントラネット等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ④ 本計画の実施状況・数値目標の達成状況については、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果を点検・評価公表し、その後の対策の実施や計画の見直し等を協議する。

II 具体的な内容（次世代育成に関するもの）

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及び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。

イ、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う。

ウ、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

エ、子の看護休暇、出産補助休暇及び育児参加休暇等の特別休暇の取得促進について周知徹底を図るとともに、その取得を希望する職員に対して、取得で

きる雰囲気醸成を図る。

(2) 超過勤務の縮減

ア、3歳未満の子のある職員が当該子を養育するために超過勤務の免除を請求した場合、超過勤務をさせてはならない規定を新設する。

イ、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の条件緩和を図る。

ウ、一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、見廻り指導及び電子メール等により退庁を促すとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

エ、事務の簡素合理化の推進

① 各係において業務処理計画表を作成し、効率的な事務遂行を図る。

② 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、超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の多い部署を人事担当課が把握し、所属長に対し効率的な事務遂行を促し、定時退庁を推奨する。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間の300時間の達成に努める。

(3) 休暇の取得の促進

ア、年次休暇の取得の促進

① 職員が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る。

② 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

③ 安心して職員が年次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 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、
「ハッピーフライデー」の促進を図る。

② 子育て学習会・子どもの予防接種実施日・授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

③ 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る。

④ 年次休暇等を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

⑤ 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る。

⑥ 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、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で5%増加させる。

(4) 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

- ① セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント防止の周知を図る。
- ② 性別役割分担の廃止について周知徹底を図る。

2 その他の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

子どもを連れて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する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア、子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ② 子どもが参加する学校行事等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

イ、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 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。

ウ、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。

(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の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

III 具体的な内容（女性活躍推進に関するもの）

1 女性活躍の推進に向けた数値目標

市長部局・市議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局・教育委員会事務局・消防本部において、それぞれ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、改善すべき事項について分析を行った。

なお、市議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局については、それぞれが市長部局の職員総数の十分の一未満の人数となっており、市長部局とあわせ、市長部局等として目標の設定を行う。

(1) 市長部局等

ア、平成32年度までに、男性職員の育児参加休暇取得率を、平成26年度実績(25%)より10%以上引上げを達成する。

イ、平成32年度までに、教育委員会事務局とあわせ、女性係長相当職以上の人数を、平成26年度の実績(16名)から8名以上増員を達成する。

(2) 教育委員会事務局

ア、平成32年度までに、男性職員の育児参加休暇取得率を、平成26年度実績(0%)より20%以上引上げを達成する。

イ、平成32年度までに、市長部局等とあわせ、女性係長相当職以上の人数を、平成26年度の実績(16名)から8名以上増員を達成する。

(3) 消防本部

ア、平成32年度までに、男性職員の育児参加休暇取得率を、平成26年度実績(0%)より20%以上引上げを達成する。

2 女性職員の活躍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

1で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 育児休業を取得しやすい環境の整備

ア、平成28年度から、育児休業等に関する資料を各部署に通知し、制度の周知を図り、妊娠を申し出た職員に対し、個別に説明を行う。また、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ、育児経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ、育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

エ、育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行い、復職時にはOJT等を実施する。

オ. 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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(2) 女性職員の育成

ア. 平成28年度から、女性職員に女性職員リーダー研修等の機会を設け、履修を勧める。

イ. 平成28年度から、女性職員に対する多様なロールモデルの紹介や他自治体女性管理職員との交流等を通じ、女性管理職員像の形成を支援する。