

大津市特定事業主行動計画

(第4期)

I 総論

1 目的

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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 啓発資料の作成、庁内電子掲示板等への掲載、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。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、人事担当課において把握等をした結果を公表するとともに、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周知徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- 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。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 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。
(実施時期；平成 17 年度から)
- ④ 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ができる。
(実施時期；平成 17 年度から)
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期；平成 17 年度から)
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ① 育児休業及び部分休業制度、育児短時間勤務制度等の周知
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等の取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期；平成 17 年度から)
- ② 育児休業及び部分休業、育児短時間勤務制度を取得しやすい雰囲気の醸成
育児休業等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。
(実施時期；平成 17 年度から)
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の必要な情報提供を行う。
(実施時期；平成 17 年度から)
イ 復職時における O J T 研修等を実施する。
(実施時期；平成 17 年度から)
- ④ 育児休業に伴う会計年度任用職員制度の活用
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、会計年度任用職員制度の活用等による適切な代替要員の確保を図る。
(実施時期；平成 17 年度から)
- ⑤ 育児を行う職員の早出・遅出勤務、休憩 4 5 分制度の活用
子を養育するための早出・遅出勤務、休憩 4 5 分制度について、周知徹底を図る。

(実施時期；平成 19 年度から)

⑥ 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、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

(実施時期；平成 17 年度から)

(4) 時間外勤務の縮減

本市では「大津市職員の働き方改革アクションプラン」にあげられている「時間外勤務のない職場をつくる」ことを目的に、平成 29 年 1 月から「職員の健康管理に資する長時間勤務削減取組み」に取り組んできた。更に平成 31 年 4 月に施行された働き方改革関連法や人事院規則の改正も踏まえて、本市においても時間外労働の上限規制等も含んだ関係条例及び規則の改正を行い、適正な勤務管理の下で、時間外勤務の縮減を図っている。

原則の上限時間 月 45 時間 年間 360 時間

① 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制限の制度の周知

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を制限する制度について周知徹底を図る。

(実施時期；平成 17 年度から)

② 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、館内放送及び庁内巡視・声掛け等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

(実施時期；平成 17 年度から)

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 管理者に対して、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指導させる。

(実施時期；平成 17 年度から)

イ 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休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成 17 年度から)

ウ 各部署において、原則として年初に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；令和2年度から)

エ 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。

(実施時期；平成17年度から)

② 計画表を活用した連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせて年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

イ 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る。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 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。

(実施時期；平成17年度から)

エ 年齢の節目の年にリフレッシュ休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

オ 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。

(実施時期；平成17年度から)

カ 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。

(実施時期；平成17年度から)

③ 家族の看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

家族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%取得できる雰囲気醸成を図る。

(実施時期；平成17年度から)

(6) 人事上の配慮

子育て期間中の職員の人事異動については、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(7) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

① 業務配置における差別的取扱いの禁止について周知徹底を図る。

(実施時期・；平成17年度から)

- ② セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。
(実施時期；平成 17 年度から)

(別紙)

計画目標達成のための指標

《達成目標》

1. 出産後の育児休業取得率 100%
(産後休暇修了者のうち育児休業を取得した者の割合)

2. 年次有給休暇の取得促進 10日
(夏季特別休暇を含まず、一人年平均取得日数)

3. 時間外勤務の抑制 月1人当たりの時間外勤務時間数 12.6時間
(行政改革プランにおける目標値)

4. 育M e n 休暇取得率 100%
(育M e n 休暇取得可能であった男性職員のうち休暇を取得した職員の割合)

《期待目標》

5. 男性職員の育児休業取得者数 20人(令和6年度まで)
(男性職員の育児休業取得者)

※ 達成目標は目標達成のために積極的な施策を展開するものであり、期待目標は制度周知等に努めるものの、最終的な取得については各家庭(夫婦)で決定すべきものであることから、期待を込めた目標である。