

# 北名古屋市特定事業主行動計画

平成28年3月 新規策定

平成29年2月 一部改正

## 目 次

はじめに . . . . . 2

第1章 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画 . . . . . 3

### I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 策定主体
- 4 計画の推進体制

### II 計画内容

- 1 勤務環境の整備に関する事項
  - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
  - (2) 父親の子育て目的の休暇等の取得の促進
  - (3) 父親・母親ともに育児休業を取得しやすい環境の整備等
  - (4) 超過勤務の縮減
  - (5) 休暇の取得の促進
  - (6) 固定的な性別役割分担意識等の是正
  - (7) 人事評価への反映
- 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
  - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
  - (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

第2章 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画 . . . . . 7

### I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 策定主体
- 4 計画の推進体制

### II 計画内容

- 1 数値目標
- 2 取組及び実施時期

## はじめに

急速な少子化を背景に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的として、次世代育成支援対策推進法及び次世代育成支援対策推進法施行令がそれぞれ公布されました。これにより地方自治体においては、『職員の仕事と生活・子育ての調和』及び『地域における子育て支援の充実』等の観点から、各団体の実情に応じた全体的な取組を推進するための特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

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ため、女性活躍推進法が公布されました。地方自治体に対しては、女性の活躍状況を把握し、トップ自らが経営戦略としての女性活躍を推進するための特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

北名古屋市では『女性職員が活躍できる職場＝誰もがいきいきと仕事と生活・子育ての調和ができる職場』であると考え、それぞれの計画内容が密接に関連するものであることから、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を兼ねて策定することとしました。

いずれの行動計画においても、職員一人ひとりがその目的を意識できるよう周知するとともに、計画に定める事項を達成すべく取り組んでいきます。

平成28年3月

# 第1章 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 目的

次世代育成支援対策推進法第7条1項の規定に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と生活・子育ての両立を図ることができるよう次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定することとする。

### 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 策定主体

- (1) 北名古屋市長
- (2) 北名古屋市議会議長
- (3) 北名古屋市教育委員会

### 4 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、所属長を中心に全ての職員（非常勤職員を含む）が子育てに関する意識を高め、子育てしやすい職場環境づくりに努める。
- (2) 次世代育成支援対策に関する情報提供を実施するとともに、行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 本計画の実施状況を把握し、必要に応じてその後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## Ⅱ 計画内容

### 1 勤務環境の整備に関する事項

- (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を図る。
  - イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
  - 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う。
  - エ 妊娠中の職員に対しては、本人が請求した場合、超過勤務を原則として命じないこととする。
  - オ 妊娠・出産などを理由に不利益な取扱いを行うこと（マタニティ・ハラスメント）の禁止について周知を図る。
- (2) 父親の子育て目的の休暇等の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知を図る。また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。
- (3) 父親・母親ともに育児休業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、育児短時間勤務制度等の周知を図るとともに、育児休業等の取得手続きや経済的支援措置等について個別に情報提供を行う。
  - イ 育児休業等経験者の体験を生かし、メンター制度等を通じ育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。
  - ウ 育児休業の取得の申し出があった場合、個別に当該部署において業務分担の見直しを行う。業務分担の見直しによって当該職員の業務を遂行することが困難な場合に限っては、育休代替職員（非常勤）の任用により適切な代替要員の確保を図る。
  - エ 職場復帰時には本人の希望に応じて、当該部署において業務に必要な研修や復帰訓練を実施する。
  - オ 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。
- (4) 超過勤務の縮減
  - ア 一斉定時退庁日には、館内放送等による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。

- イ 小学校就学始期に達するまでの子を養育す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を図る。
  - ウ 各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める上限目安時間（360時間）を越えて勤務させないように、最小限にとどめる。
  - エ 業務そのものの必要性を見直すとともに、OA化の計画的な推進等による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。
  - オ 業務において相互応援ができる体制を整備する。
- (5) 休暇の取得の促進
- ア 休暇に対する意識の改革を図るとともに、各職場の実情に応じ、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境整備を行う。
  - イ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇等における連続休暇、子どもの学校行事等、家族とのふれあいの為の年次有給休暇の取得促進を図る。
  - ウ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を行う。
  - エ 子の看護休暇等の特別休暇等に関する制度について周知を図る。
- (6) 固定的な性別役割分担意識等の是正
- ア 業務における固定的な性別役割分担意識の是正について意識啓発や情報提供を行う。
  - イ セクシュアルハラスメント防止のための情報提供を行う。
- (7) 人事評価への反映
- 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価において適切に評価を行う。

## 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安心して来庁できるよう、施設等のハード面だけではなく、親切的な応接対応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 子ども子育て家庭の支援を行う NPO 等の地域団体の活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 公務内外を問わず常に交通法規を守り、安全運転に努めるよう周知徹底するとともに、職員の安全運転に関する研修受講を支援する。

ウ 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) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

多くの職員が家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、家庭教育力向上のための情報提供を行う。

## 第2章 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

### I 総論

#### 1 目的

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条の規定に基づき、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、本市における女性職員の活躍の状況及び課題を踏まえ、本行動計画を策定することとする。

#### 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 策定主体

- (1) 北名古屋市長
- (2) 北名古屋市議会議長
- (3) 北名古屋市教育委員会
- (4) 北名古屋市代表監査委員

#### 4 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、部長会において幹部職員の審議・決定を経た上で、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価を行うこととする。



## Ⅱ 計画内容

### 1 数値目標

法第15条第3項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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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、改善すべき事項について分析を実施した。当該課題分析の結果、次のとおり目標を設定する。

平成33年度までに、子が生まれた男性常勤職員の配偶者出産休暇取得率を100%にする。

### 2 取組及び実施時期

上記のとおり掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 全職員を対象とした育児に関する特別休暇の周知  
平成28年度より、特定事業主行動計画の周知に併せて、配偶者出産休暇等の特別休暇について周知する。
- (2) 個別の職員を対象とした育児に関する特別休暇の案内  
平成28年度より、出産等の手続き及び相談があった場合に、男性職員が取得できる特別休暇について個別に案内する。