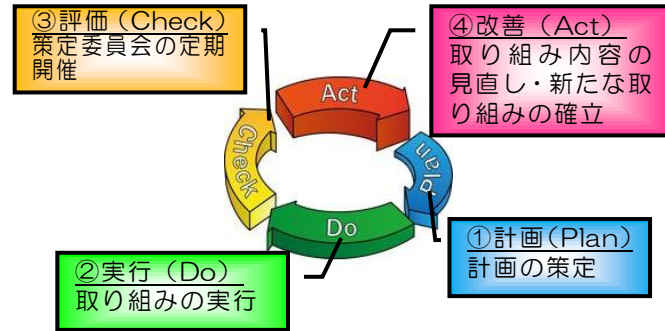


◆ 行動計画の推進体制等

次世代育成支援対策を効果的かつ効率的に推進するため、各任命権者における人事担当者等を構成員とした「枚方市特定事業主行動計画 策定・推進委員会」を中心に、特定事業主行動計画における各種の取り組みを進めていきます。

次世代育成支援対策では、「計画（Plan）」「実行（Do）」「評価（Check）」「改善（Act）」の“PDCAサイクル”の確立が重要であると考え、「枚方市特定事業主行動計画 策定・推進委員会」を定期的に開催して行動計画の進捗状況や課題についての共有を図るとともに、これを踏まえ、今後の改善方法や目標設定の見直しなどを行っていきます。



◆ 仕事と子育ての両立支援に関する職員アンケート

（「特定事業主行動計画」に関する職員意識調査）

計画の策定に先立ち、市職員の職業生活と家庭生活の両立等に対する意識及び実態を調査するための職員アンケートを実施しました。（回答者数：2,070人、回答率：53.6%）

本計画は、アンケートの結果を踏まえつつ策定したものです。

※ アンケートの結果は、本編の別冊としてファイル管理等に掲載しています。

こちらをご覧ください！

『子育て支援・介護のための休暇・休業ハンドブック』

育児休業や介護休暇などを取得しやすい職場環境づくりを目指し、わかりやすい「手引き」として、職員みなさんに積極的に活用されることを目的に作成したものです。

制度を知っていただくとともに、更なる活用のために、出産を予定する職員だけでなく、すべての職員に、ぜひご一読いただきたいと考えています。



庁内報『ワーク・ライフ・バランス通信』

特定事業主行動計画の更なる推進を図るため、創刊しました。計画の周知とともに、育児休業の取得経験がある男性職員へのインタビューなど、職員が身近に感じることができるよう記事を掲載しています。今後も親しみやすい紙面づくりを目指し、特定事業主行動計画作業部会を中心に編集・発行していきます。



このパンフレットは概要版です。ぜひ「特定事業主行動計画（第3期）」本編もご覧ください

枚方市 特定事業主行動計画 策定・推進委員会

事務局：総務部 人材育成室 職員課

次世代育成推進法に基づく 特定事業主行動計画（第3期）

みんなで目指そうワーク・ライフ・バランス みんなで作ろう「子育て応援職場」 （概要版）

本市では、職員の「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進するため、『枚方市特定事業主行動計画（H17～21年度：第1期、H22～26年度：第2期）』を策定し、取り組みを行ってきました。

この計画は、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図る環境を整備するために制定された「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」に基づき策定しているものです。

次世代法が、さらなる次世代育成支援の必要性に鑑み、有効期限を10年間延長するなどの改正が行われました。

これを受けて、本市においても、職員がより一層、仕事と育児の両立を図ることができるよう、また、これまで以上に子育てにやさしい職場環境づくりに資するため、『次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画（第3期）～みんなで目指そうワークライフバランス、みんなで作ろう「子育て応援職場」～』を策定しました。



◆ 計画期間

当初、次世代法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法であったことから、本市の特定事業主行動計画の策定については5年間を区切りとして、平成17年度から平成21年度までを「第1期」、平成22年度から平成26年度までを「第2期」としてきました。

今回の次世代法の一部改正で法の有効期限が10年間延長されたことを踏まえ、平成27年度から平成31年度までの5年間を「第3期」、平成32年度から平成36年度までを「第4期」と設定しました。

これまでの計画		これからの計画	
第1期	平成17年度～平成21年度 （5年間）	第3期	平成27年度～平成31年度 （5年間）
第2期	平成22年度～平成26年度 （5年間）	第4期	平成32年度～平成36年度 （5年間）

妊娠中及び出産後における配慮

職員が安心して子どもを出産できるよう、母性保護や母性健康管理の観点からの休暇制度の周知や職場でのサポートを行います。

人事担当課の取組

- ・特別休暇等の制度や出産費用の給付等の措置についての周知 など

所属長の取組

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直し など

男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児休業について、「毎年実績が生じること」「平成28年度から平成31年度までに16人の実績」を目標としながら、さらなる取得促進のための取り組みに努めます。

【取り組み目標】
男性職員のさらなる
育児休業等の活用

- ・少なくとも毎年実績
- ・平成28年度から平成31年度までに16人の実績

人事担当課の取組

- ・制度の周知や体験談の紹介などによる、男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進など

所属長の取組

- ・男性職員が子育て目的の休暇等を取得しやすく、また職場での理解も得やすい職場環境づくりの促進 など

男性職員の取組

- ・可能な限り育児休業等を取得

育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得に際して、気兼ねや不安を感じることなく育児休業等の制度を利用できるよう、代替要員の確保や制度の周知、職場復帰への支援の充実を図ります。

人事担当課の取組

- ・育児休業等の制度周知や、男性職員に対する育児サポートの面からの休業等の取得促進の啓発
- ・休業後の円滑な職場復帰のための支援 など

所属長の取組

- ・円滑な業務遂行のための職場環境の整備
- ・休業期間中の職員への職場に関する情報提供
- ・円滑に職場復帰できるような、職場環境の整備 など



次世代育成推進法に基づく
特定事業主行動計画（第3期）

みんなで目指そうワーク・ライフ・バランス
みんなで作ろう「子育て応援職場」

具体的な取組内容

仕事と育児の両立を支援する職場環境づくりを目指して、人事担当課や所属長、職員がそれぞれの立場で具体的な取り組みを行ってまいります



時間外勤務の縮減

職員1人の上限目安時間である「年360時間超えないこと」「月45時間を超えないこと」「ノー残業デーの実施の徹底」を基本に置きつつ、時間外勤務時間を最小限にとどめるための取り組みの推進に努めます。

【取り組み目標】
・時間外勤務時間
月45時間未満または
年360時間未満
・水曜日「ノー残業デー」
の実施率100%

人事担当課の取組

- ・研修等や取組事例の情報提供などによる、時間外勤務の縮減についての意識啓発
- ・定時退庁日（ノー残業デー）の徹底・拡大
- ・時間外勤務が恒常的となっている職員への健康管理体制の整備など

所属長の取組

- ・事務処理マニュアルの整備など、職員間の業務量の平準化を推進
- ・休日行事の必要性等の再検討
- ・朝礼、夕礼の実施などによるメリハリのある勤務時間管理

休暇取得の促進

年次有給休暇の完全取得を視野に、取得日数「12.6日」を最低限の目標とし、さらに休暇を取りやすい雰囲気や醸成や環境整備に努めます。

【取り組み目標】
年次有給休暇の
さらなる取得促進

少なくとも12.6日

人事担当課の取組

- ・取得促進に努めつつ、より休暇の取得が可能な雰囲気づくりなど

所属長の取組

- ・健康管理年休の活用推進
- ・業務の効率化などの必要な業務管理の実施 など

職員の取組

- ・子どもの行事に積極的に参加できるよう休暇を取得 など

仕事・職場優先の環境や、 固定的な性別役割分担意識等の是正

職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の観念にとらわれることなく、子育てができる意識啓発に取り組めます。

人事担当課の取組

- ・必要な情報提供や研修の実施 など

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

子育てを行う女性職員が仕事の場でも生活の場でも生き生きと活躍できるような取り組みについて、必要な対応に努めます。

人事担当課の取組

- ・キャリア形成のための研修への参加促進や相談・支援体制の充実 など

その他、勤務環境の整備に資する取り組み

法や制度の改正や新たな動きとも整合を図りつつ、策定委員会を中心に、勤務環境の整備に資する取り組みについて、必要な対応に努めます。

- ・管理職員による業務配分を含むマネジメントの徹底や、職員各々による労働時間短縮への意識向上のための取り組み など