

第2次小矢部市特定事業主行動計画（後期計画）
（令和2年4月～令和7年3月）

はじめに

次世代育成対策においては、国民が希望どおりに働き、結婚、出産、子育てを実現することができる環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことで、少子化と人口減少を克服することを目指す、総合的な政策の推進が重要です。

次世代育成支援対策推進法は、次世代育成対策を迅速かつ重点的に推進することを目的として平成15年に10年間の時限立法で制定されました。

市ではこの次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月にワークライフバランスの推進に向け「小矢部市特定事業主行動計画」を策定し、平成23年3月には、その計画の成果を検証し、「男性職員の育児休業の取得」や「職員の健康管理の充実」などの具体的な取組を加え、数値目標を定めるなどの見直しをしつつ一部を継承した「後期計画」を策定し、更なる仕事と子育ての両立を目指して様々な取組をしてきました。その結果、この10年間で女性の育児休業取得率は100%、男性職員についても妻の出産休暇の取得率ほぼ100%、子の看護休暇取得も増加し、子育てに積極的に携わる「イクメン」が増え、子育てをしやすい環境が組織にも少しずつ浸透してきているようです。

しかしながら、このような取組により仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果がみられたものの、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えないとして、平成26年4月、次世代育成支援対策推進法が改正され、法の有効期限を10年間延長することとなり、新たな行動計画策定指針が示されました。

今回、平成26年改正法による新たな行動計画策定指針に基づき、これまで10年間の取組を踏まえながら、男女共に支え合う子育てを推進する「第2次小矢部市特定事業主行動計画」を策定しました。特に男性が子育てを行うことが女性の就業継続につながり、職員がより一層安心して子どもを産み育てることができることから、「男性の子育て目的の休暇等の利用促進」、「子育て中の女性職員の活躍推進に向けた取組」が重要であるとし取組項目としています。

職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることととらえ、身近な職場単位でお互いに助け合い支え合いながら計画を推進し

ていきましょう。

令和2年4月1日

小矢部市長
小矢部市議会議長
小矢部市選挙管理委員会
小矢部市監査委員
小矢部市公平委員会
小矢部市固定資産評価審査委員会
小矢部市農業委員会
小矢部市教育委員会

目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、職員が家事・育児や介護をしながら安心して働ける、仕事と生活の調和がとれた職場環境づくりに、計画的かつ着実に取り組むことを目的とします。

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年間とします。

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から令和6年度までの時限立法10年間のうち、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間としています。

なお、必要に応じて見直しを行うものとします。

計画の策定主体及び対象職

この特定事業主行動計画は、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会、農業委員会及び教育委員会が連名で策定し、それぞれが任命する職員（非常勤の職員を含む。）を対象とします。

推進体制

- 1 この計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を総務課とし、総務課は職員に電子掲示板等により計画を広く周知するとともに、次世代育成に関する情報提供を行います。
- 2 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対

してこの計画に掲げる行動計画を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

- 3 この計画を効果的に推進するために、所属長は年1回それぞれの職場における計画の実施状況を点検し、その結果を任命権者に報告することとします。また、報告を受け任命権者は、推進状況把握を行い必要に応じて、計画の実施、達成状況の点検及び見直しを行います。所管課である総務課は、計画に基づく取組みの実施状況や数値目標の達成状況を点検・評価し、その進捗状況を公表します。
- 4 後期計画では、これまでの取組みを継承しつつ、さらに支援制度等の周知を図るものとしします。

目標及び重点項目

職場の意識改革、働き方の改革に取り組み、仕事と家庭の調和を目指します。

男性職員の子の養育休暇取得率	50%
男性職員の妻の出産休暇取得率	100%
男性職員の育児休業取得率	13%以上
女性職員の育児休業12箇月以上取得率	100%
育児休業を取得した職員の代替要員確保率	100%
職場単位で週に一度はノー残業デー 完全実施	100%
年次有給休暇及び夏季休暇との合計取得日数	年間12日

具体的な取組

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

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び出産後の職員に配慮すべき次の制度等について、周知の徹底を図ります。

ア 健康診査及び保健指導のための特別休暇の取得促進を図りま

す。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、危険有害業務へ従事することのないよう業務分担の見直しを行います。

ウ 本人の請求により、深夜勤務及び時間外勤務の制限を行います。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ては、男女が協力して行うべきものという観点から、男性職員の主体的な育児参画を促進するため、所属長は子どもが生まれる男性職員に対し、次の特別休暇について個別に説明を行い、積極的な活用を促します。

ア 職員の妻の出産補助休暇（2日間）と年次有給休暇（3日）をあわせた連続休暇の取得促進を図ります。

イ 子の養育休暇（5日間）の取得促進を図ります。

(3) 育児休業・介護休暇等を取得しやすい職場環境の整備

ア 会計年度任用職員・臨時的任用職員の活用等により、育児休業・介護休暇等取得者の適切な代替要員を確保に努めます。なお、代替要員については、母子及び父子並びに寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の雇い入れの促進を図ります。

イ 育児休業・介護休暇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います。

ウ 所属長ヒアリングを通じて、出産・育児・介護の状況に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、業務量に応じた適正な職員配置に引続き努めます。

エ 男性育児休業取得者の事例を含め、育児休業・介護休暇等取得経験者の体験談や、制度を利用しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員へ情報提供を行います。

(4) 育児休業・介護休暇等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 所属長は、育児休業・介護休暇中の職員の職場復帰に対する不安感を軽減し、円滑に職場復帰できるよう、必要に応じ休業・休暇期間中の業務の情報を提供します。

イ 復職への支援となる職場研修や、女性職員の活躍推進、及び仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修に努めます。

ウ 育児休業・介護休暇等を取得する職員の相談に乗り、助言を

行うメンター制度の導入について検討します。

2 仕事と生活の調和のために～働き方改革への取組み～

やりがいや充実感を感じながら働くとともに、家庭や個人のより豊かで充実した生活を送ることができるよう、効率的かつ個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を促進する取組みを行ないます。

(1) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子をもつ職員及び要介護状態にある家族を介護する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、制度周知の徹底を図ります。

イ 定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日及び毎月最終金曜日を「ノー残業デー」とする定時退庁日を設定し、庁内グループウェア等による周知や喚起を図るとともに、所属長による定時退庁の指示・点検を行います。
- ② 職員が自宅で育児に親しむ時間を作れるよう相互に呼びかけ、早期の退庁促進に努めます。

ウ 事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務の縮減のための意識啓発

- ① 所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、事務処理体制の見直しや業務量の平準化などに取り組み、時間外勤務縮減の取組みの重要性について認識を深めます。
- ② 所属長は、職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理を行うとともに、業務の繁忙時期において係を超えた業務支援を行い、時間外勤務の縮減を図ります。

(2) 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇等の取得の推進

- ① 各所属で業務計画を早期に策定・周知し、業務における相互応援ができる体制を推進することにより、職員が計画的に安心して年次有給休暇等を取得できる雰囲気醸成や環境整備を行います。
- ② 人事担当課は職員の年次有給休暇等の取得状況を定期的に把握し、管理職へ情報提供を行うとともに、機会を捉えて取得促進の意識啓発を図ります。

イ 連続休暇等の取得の推進

- ① 週休日や国民の祝日とあわせた年次有給休暇等の取得促進を図ります。
- ② 子どもの学校行事や、家族とのふれあいのための年次有給休暇等の取得促進を図ります。
- ③ 自己啓発や心身のリフレッシュのための年次有給休暇等の取得促進を図ります。

(3) 柔軟な働き方の検討

柔軟な働き方の選択肢として、新たに育児・介護のためのフレックスタイム制度やテレワークの推進について研究していきます。

(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

管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

(5) 人事評価への反映

仕事と生活の調和を図るための効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりのための行動について、人事評価において適切に評価を行います。

(6) 諸制度等の周知徹底と啓発の方法

出産・育児・介護に関する休暇制度及び経済的支援制度への管理職や人事担当の理解を徹底するとともに、全ての職員の理解を深めることにより、制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成します。

ア 庁内グループウェア等を活用し、職員が出産・育児・介護に関する各種制度や申請様式の情報が得られる環境を整えます。

イ 新規採用職員等の研修において、各種制度に関する講習を行います。

ウ 所属長が育児休業・介護休暇等に関する理解と認識を深めることが重要なため、管理職員向けのマニュアルを作成し、制度を取得しやすい環境を整えます。

エ 妊娠を申し出た女性職員、及び妻の妊娠・出産を申し出た男性職員に対し、妊娠・出産・育児に関する諸制度・手続等について人事担当課が個別に説明を行います。

3 その他の次世代育成支援対策に関する取組み

(1) 子育てバリアフリーに関する整備

- ア 妊産婦や乳幼児を連れての方が安心して来庁できるよう、引続き駐車場妊婦優先枠や授乳室、折りたたみベビーベッド、ベビーカー等の適正な設置に努めます。
- イ 職員一人ひとりがより親切な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。
- ウ 妊産婦や子どもの健康に配慮し、タバコの煙から守るために庁舎内の全館禁煙を継続します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

小中学生の社会科見学や職場体験学習等を積極的に受け入れ、職場においても子どもの多様な体験活動にふれあう機会の充実に努めます。

本計画の実施状況について、毎年1回前年度の取組状況と目標に対する実績等を公表します。