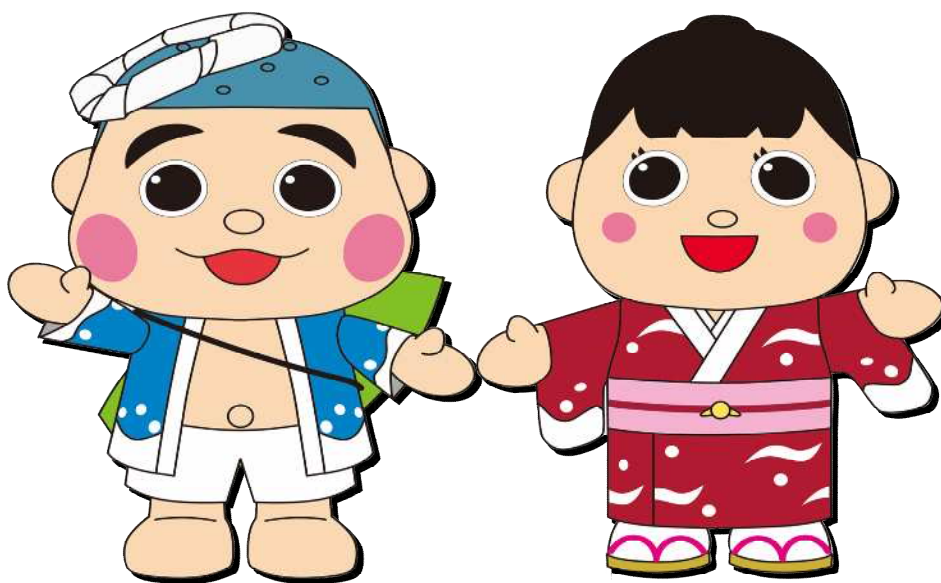


次世代育成支援対策推進法に基づく

御前崎市特定事業主行動計画

(第2期)

～ 職員のための子育て応援プログラム ～



御前崎市マスコットキャラクター
なみまる&ふうちゃん

令和2年3月

御前崎市特定事業主行動計画

I 総 論

1 特定事業主行動計画の改訂にあたって

急速な少子化の進行等は、高齢者の割合を高めるなど、今後社会全体に極めて深刻な影響を与えるものであります。このことから、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ため、政府、地方公共団体、企業等が一体となった取組を進めるよう、平成17年に「次世代育成支援対策推進法」が10年間の期限立法として制定されました。本法律は、平成26年4月に延長され、平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法となっています。

御前崎市においては、一事業主として、職員のニーズに即した次世代育成対策を計画的に推進するため、平成17年4月に前期、平成22年4月に後期、令和元年度までを第一期とした行動計画を策定し、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりを進めてきたところです。

一方で、限られた人員で質の高いサービスを提供していくという厳しい職場環境にあって、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりは、重要な課題として、継続して取組を進めていく必要があります。

以上のことから、これまでの行動計画を改訂し、より実効性の高い計画としていくこととしました。

すべての職員が、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、仕事と家庭の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を推進していきます。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの期間とします。

なお、計画期間中においても、社会情勢の変化や職員ニーズに対応するため必要に応じて見直しを行います。

II 具体的な取り組み内容

1 既存諸制度の周知について

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援するための既存の諸制度に関し、庁内LANシステムを通じて周知し、制度の内容やその活用について情報を提供します。

2 妊娠中及び出産後における配慮について

- (1) 妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、必要に応じて業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。また、妊娠中及び産後1年を経過しない職員に対しては、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します。
- (2) ハラスメントに関する研修を実施し、マタニティハラスメントを含めた、あらゆるハラスメントに対する理解や意識の向上を図り、妊娠中及び出産後も安心して働ける職場づくりに努めます。

3 ワーク・ライフ・バランスを推進するための管理職の意識向上について

- (1) すべての管理職は、職員のキャリアと人生を応援しながら、ワーク・ライフ・バランスを推進し、自らも仕事と私生活を楽しむことができる「イクボス」を目指し、業務の効率化や職員の育成支援など、職場全体をサポートする取組を実施します。
- (2) 育児休業や子どもの急病、健診、予防接種、学校行事参加のための休暇取得など、仕事と子育てを両立しやすい職場環境をつくっていくためには、管理職や周囲の職員の理解・協力が不可欠となります。そのため、管理職が中心となって、子育て中の職員等に対する配慮、周囲の職員への協力を呼びかけるなど、子育てしやすい環境づくりに努めます。

4 男性職員の子育て目的の休暇等取得促進について

- (1) 職員が仕事と子育ての両立を図っていくためには、父親となる職員に対しても、子どものための休暇を取得しやすくできるよう職場全体でサポートする必要があります。妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、子の養育のための特別休暇（5日間）等の取得推進を図るため、管理職は対象職員に対して休暇制度について個別に情報提供し、休暇取得の奨励に努めます。
- (2) 子育ての責任を認識し、常に育児している母親をサポートするため、男性職員は、積極的・直接的に育児に参加することが必要です。男性職員が育児に参加することに対する職場全体の意識改革や職場の雰囲気醸成を図り、育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業の取得奨励に努めます。

- (3) 管理職及び総務課は、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、子の出生が見込まれることとなった場合には、できるだけその旨を上司に伝えるよう積極的に周知するなど、適切な機会・手段を通じて、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努めます。
- (4) 職員から育児休業等、子育てのための制度の利用について相談があった場合、業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して制度を利用できるよう配慮に努めます。

＜数値目標＞

配偶者が出産した際に、特別休暇を2日以上取得する職員の割合を100%とすることを目指します。また、男性職員の育児休業（育児短時間勤務または育児部分休業を含む。）の取得率を10%以上とすることを目指します。

5 育児休業等を取得しやすい環境の整備について

- (1) 育児休業中は長期間職場から離れているため、疎外感や、職場復帰に対する不安を抱くこともあります。所属課の管理職をはじめ職場の同僚が、SNS等を活用するなどし、お互いが近況等を報告しやすい環境を整え、休業取得者がスムーズに職場復帰ができるよう努めます。
- (2) 職員が育児休業に入る際、職場内の人員配置や業務分担の見直しなどにより業務を処理することが難しいと判断した場合には、産育休代替職員の採用により代替要員を適切に確保することとします。また、業務の引き継ぎなどを円滑に行い、休業を取得する職員が安心して休業に入れるように努めます。

6 超過勤務改善対策について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するため、毎週水曜日をノー残業デーとし、定時退庁の徹底に取り組みます。
- (2) 働き方改革推進法の改正により、本市においても時間外勤務の上限を原則的に月45時間、年360時間までに定めるなど、所要の措置を講じています。超過勤務を減らすためには、既存の業務の簡素化、合理化及び標準化が効果的です。個々の職員の心がけが重要となりますが、管理職は業務配分の見直しや超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくりなどに努めることとし、職場全体で改善に向け取り組みます。また、小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対し

て、職業生活と家庭生活の両立を支援するため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ります。

- (3) 会議等、事前に時間外での勤務が計画されている場合は、業務に支障のない範囲で時差出勤制度の利用を推進します。
- (4) 休日時間外勤務については、原則1日あるいは半日での勤務とし、振替による超過勤務の縮減に努めます。
- (5) 2ヵ月～6ヵ月平均で月60時間以上の時間外勤務をしている職員に対して、メンタルヘルス相談を実施し、メンタルケアに取り組みます。

7 年次有給休暇の取得促進について

- (1) 子どもが健やかに生まれ、かつ育成されることを目的として、年次休暇また特別休暇を活用した休暇取得を推進するため、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。
- (2) 管理職は、職員及びその家族の誕生日などの記念日、子どもの学校行事など家族との触れ合いのための休暇の計画的な取得推進に努めます。また、ゴールデンウィーク、夏季特別休暇期間、国民の祝日、月曜日、金曜日などを組み合わせた休暇の連続した取得により、職員がリフレッシュできるように働きかけます。

<数値目標>

年次有給休暇の取得5日以上を原則とし、職員一人当たりの年次有給休暇取得日数について、年12日以上を目指します。

8 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応などのソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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、地域の一員として健全育成のための活動や防犯などの活動への積極的な参加を促します。