

# 中央市特定事業主行動計画 (第3期)



中 央 市

平成28年3月策定

令和2年3月改訂

# I 総論

---

## 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法が令和7年3月31日まで10年間の延長されたことや、また、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）が施行されたことに基づき、平成22年4月に策定した第2期の行動計画を踏まえ、更に職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場の環境づくりを目指し改定するものである。

## 2 計画期間

本計画は、令和2年度から令和6年度までの5年間とし、必要に応じて見直しをする。

## 3 計画の基本的視点

本計画は、国の行動計画指針に掲げられた下記の7項目を基本的な視点として策定している。

- ① 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- ② 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ③ 機関全体で取り組むという視点
- ④ 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- ⑤ 取組の効果という視点
- ⑥ 社会全体による支援の視点
- ⑦ 地域における子育ての支援の視点

## 4 計画の推進

### (1) 推進体制の整備

本計画を実効あるものとするため、管理職や監督職に対し、その趣旨を徹底するとともに、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取り組む体制の整備を図る。

## **(2) 職員の意見の反映措置**

必要な勤務環境の整備を効果的に実施するために、職員に対するアンケート調査や意見聴取等により次世代育成支援対策に関する職員の意見の反映を必要に応じて行う。

## **(3) 計画の公表**

市ホームページ等への掲載により適時かつ適切に公表するものとする。

## **(4) 計画の周知**

本計画について、全ての職員が知りうるように、庁議やインフォメーション等の方法で周知するとともに、必要に応じて啓発資料の作成・配布を併せて行う。

## **(5) 計画の実施状況の点検及び公表**

本計画の実施状況を各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させる。また、前年度の取組状況等について市ホームページ等により公表する。

# **Ⅱ 具体的な内容**

---

## **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**

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知し、必要に応じて担当業務の見直しを行う。

- ① 危険有害業務への就業制限
- ② 産前産後の就業制限
- ③ 夜間勤務及び時間外勤務の制限

また、併せて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知する。

## (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの「配偶者出産休暇」や「男性職員の育児参加休暇」など、男性職員の特別休暇について周知し、積極的な取得の推進を図る。

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。

### 【数値目標】

◎上記の取組みを通じて、対象職員（父親）の「配偶者出産休暇」の取得率100%を維持し、産前産後における出産・育児にかかる「男性職員の育児参加休暇」を5日間取得する割合を30%の達成に努める。

（目標達成年度：令和6年度）

## (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

### ① 育児休業及び部分休業制度等の周知

男性も育児休業を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。

### ② 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子の配布等を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

### ③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

### ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、市が発刊している広報紙等の送付を行うとともに、職場復帰時に研修その他の必要な支援を行う。

### ⑤ 育児休業に伴う代替職員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、部署内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努める。

#### 【数値目標】

◎上記の取組みを通じて、育児休業等の対象職員については、取得率の目標を男性10%以上とし、女性は100%取得の維持に努める。

(目標達成年度：令和6年度)

#### (4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組みを進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の夜間勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学の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の夜間勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知する。

- ② ノー残業デー及び通常の定時退庁の推進

長時間労働の抑制、職員の健康維持確保や仕事と生活の調和等を図ることを目的に、定時退庁を促す。(館内放送等により注意喚起を図る)

- ・毎週水曜日のノー残業デー
- ・毎月19日(イクボスの日)
- ・国が提唱する「プレミアムフライデー(月末の金曜日)」

- ③ 事務の合理化の推進

社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務等について、事務の簡素化や合理化、また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みを推進する。

- ④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組みの重要性について、管理職をはじめ、職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組みを行う。

#### 【数値目標】

◎上記の取組みを通じて、各課における年間の時間外勤務については、毎年度において対前年度比を減少させる。(年間360時間の遵守)

(目標達成年度：令和2～6年度)

## (5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

### ① 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、おおむね四半期毎の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

また、人事担当課においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組みを行う。

### ② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（7月～9月）等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次休暇、学校行事への参加等のための年次休暇等の取得の促進を図る。

### ③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行う等のための特別休暇について、職員に周知と取得の促進を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

#### 【数値目標】

◎上記の取組みを通じて、職員の年間の年次休暇日数12日以上（月に1日以上）取得を目標とし、全職員への徹底を図る。

（目標達成年度：令和6年度）

## (6) 女性職員の活躍推進に向けた取組み

女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図る。また地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある市の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるために、次の取組みを進める。

### ① 女性職員の登用及び採用

平成27年4月1日現在、女性職員の管理職が占める割合は22.9%であり、今後、更に女性職員の管理職登用について推進を図り、行政施策における女性の参画の拡大に努める。また、職員の採用については、過去5年間の新規採用者の女性の占める割合は53.7%であり、本市職員全体に占める女性の割合も増加傾向であるため、引き続き公正平等な職員の採用を行っていく。

## ② 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、女性職員の多様な働き方に関する独自研修の開催や研修機関等による女性職員向けキャリアデザイン研修などへの参加の呼び掛けを行う。また、女性が能力を十分に発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジ経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮する。

### 【数値目標】

◎上記の取組みを通じて、女性職員の管理職登用率 目標25%の達成に努める。

(目標達成年度：令和6年度)

## (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

#### ② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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) 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施を必要に応じて行う。また、各部署におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

### (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、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、各部署内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

## 3 おわりに

今回、改定した本行動計画を、より実効性のあるものとするために、今後も「ワーク・ライフ・バランス」の取組みを推進し、職場全体で仕事と家庭生活に必要な環境づくりの取組みを図っていく。

令和2年3月

中 央 市 長  
中 央 市 議 会 議 長  
中 央 市 教 育 委 員 会