

第4期旭市次世代育成支援 特定事業主行動計画

令和2年4月

旭市長・旭市議会議長・旭市教育委員会
旭市選挙管理委員会・旭市代表監査委員
旭市農業委員会・旭市消防長

目 次

第Ⅰ 総論	1
1 計画の目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1
(1) 計画内容・制度の周知及び計画の進行管理	1
(2) 所属長による職場環境の整備	1
第Ⅱ 計画の具体的な内容	2
1 職員の勤務環境に関すること	2
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進	2
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	2
ア 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業等の制度周知、男性の育児休業の取得促進	
イ 育児休業等に関する情報提供	
ウ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業等を取得しやすい雰囲気醸成	
エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
オ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用	
(4) 時間外勤務の縮減	3
ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務等の制限	
イ 一斉定時退庁日等の実施	
ウ 事務の簡素合理化の推進	
エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等	
(5) 休暇の取得の促進	4
ア 年次休暇の取得の促進	
イ 連続休暇等の取得の促進	
ウ 子ども看護のための特別休暇等の取得の促進	
(6) 人事異動における配慮	5
(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	5
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	6
(1) 子育てバリアフリー	6
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	6

第Ⅲ 資料

旭市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱 7

第4期旭市次世代育成支援特定事業主行動計画

第I 総論

1 計画の目的

急速な少子化の進行並びに、家庭及び地域を取り巻く環境が変化する中、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とし、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

旭市においても、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、これまでに第1期（平成17年度～平成21年度）、第2期（平成22年度～平成26年度）、第3期（平成27年度～令和元年度）と旭市次世代育成支援特定事業主行動計画を策定し、子育てしやすい職場環境づくりや育児休業に関する諸制度の周知などに取り組んでまいりました。

職員の子育てに対するさらなる意識の向上と、安心して子育てができる職場づくりをさらに推進するため、第4期次世代育成特定事業主行動計画を策定するものです。

2 計画期間

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ます。

3 計画の推進体制

(1) 計画内容・制度の周知及び計画の進行管理

人事担当課において、本計画の趣旨や具体的な内容とあわせ、休暇等の各種制度の周知に努めます。本計画の進行管理は、円滑な実施を推進するために設置されている旭市特定事業主行動計画策定委員会において行います。

(2) 所属長による職場環境の整備

この計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて重要であると考えられます。次世代育成支援に関する職員の意識向上や、職場の環境整備について、人事担当課と連携し、計画の推進に努めるものとします。

第Ⅱ 計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

任命権者等は、職員の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制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図るものとする。また、所属長は、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とともに、時間外勤務を原則として命じない。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

平成30年度「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」における配偶者出産休暇の取得率は87.5%（全国平均73.6%）、育児参加休暇の取得率は8.3%（全国平均38.3%）となっている。

任命権者等は、子どもの出生時における父親の特別休暇制度を周知し、所属長は特別休暇及び年次休暇の取得促進を図る。

以上のような取り組みを通じて、令和6年度までに男性の配偶者出産休暇取得率は100%、育児参加休暇取得率は15%以上を目指します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

平成30年度「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」における育児休業の取得率をみると、女性職員は100%に対して、男性職員は0%となっている。

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、下記の取り組みを行う。

ア 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業等の制度周知、男性の育児休業の取得促進

- ① 任命権者等は、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みとして、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。
- ② 任命権者等は、育児休業等に関する資料を作成・配布し、制度の周知を図るとともに、経済的支援等について情報提供を行う。
- ③ 任命権者等は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについての説明を行う。

イ 育児休業等に関する情報提供

人事担当課長は、育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環

境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 任命権者等は、幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 所属長は、所属職員から育児休業の取得の申し出があった場合、業務に支障が生じないように業務分担の見直しを行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の情報提供を行い、職場復帰に向けての支援を行う。

オ 育児休業に伴う代替職員の活用

所属長は、所属内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を任命権者等に要請し、その確保に努める。

以上のような取り組みを通じて、令和6年度までに男性の育児休業取得率10%を目指します。

(4) 時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすおそれがある。

時間外勤務の縮減対策として、市長事務部局においては、平成18年3月に「旭市職員の時間外勤務の取扱いに関する規程」を制定し平成25年7月1日付「時間外勤務の縮減及び休暇等の計画的取得の促進について」として時間外勤務の抑制に努めるよう通知を出しているが、今後も時間外勤務を縮減するために、事務の簡素合理化による職場環境の整備や、人員の適正配置、また、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職員意識の向上をなお一層図る必要がある。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務等の制限

任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 任命権者等は、定時退庁日を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 人事担当課長は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

既存の事務事業について、廃止・合理化等の見直しを常に行い、事務事業の簡素合理化を推進する。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 任命権者等は、時間外勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための指針を策定する。
(旭市職員の時間外勤務の取扱いに関する規程では「市の執務日1日につき3時間以内、1月につき30時間を超えないこと」としている。)
- ② 人事担当課長は、部署ごとの時間外勤務の状況を把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行う。
- ③ 所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとする。
- ④ 任命権者等は、時間外勤務の多い職員に対するカウンセリングの実施等心身の健康面における配慮を充実させる。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進は、子育て中の職員に大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能力向上に寄与するものであるが、年次休暇の取得状況を平成30年度「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」で見ると、職員一人あたりの平均取得日数は8.9日であり、国の14.8日、県の11.4日を下回っている。

- ① 任命権者等は、幹部会議等の場において定期的に年次休暇の取得促進の周知を図ることで、職場の意識改革を行うとともに、所属長に対し所属職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ② 人事担当課長は、年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行う等の措置を講じる。

- ③ 所属長は、所属における業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。また、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 任命権者等は、永年勤続職員に与えられる特別休暇制度（リフレッシュ休暇）を周知し、所属長は対象者に対し、年次休暇とあわせた有効利用を促進するものとする。
- ② 任命権者等は、国民の祝日や夏季休暇とあわせて年次休暇を取得することを推進し、連続休暇等の促進を図る。
- ③ 所属長は、所属職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護のための特別休暇等の取得の促進

任命権者等は、子どもの看護のための特別休暇制度等を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

以上のような取り組みを通じて、令和6年度までに職員一人あたりの年次休暇の平均取得日数は11日を目指します。

(6) 人事異動における配慮

任命権者等は、部署を異にする異動を命じる場合、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(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

職員の仕事と子育ての両立を支援するには、障害となっている「育児より仕事が大事」といった職場優先の環境、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消し、男女共同参画意識の向上を図ることが必要である。

任命権者等は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るための、情報提供や意識啓発を行う。

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

任命権者等は、外部からの来庁者の多い公共施設において、子どもを連れた人が安心して訪れることができるよう、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・授乳室の設置等を計画的に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

任命権者等は、子どもたちの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもたちが参加する地域の行事・活動に公共施設の敷地や施設を提供する。また、職員は、地域住民が安心・安全な環境で子育てができるよう、地域の一員として子どもたちの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域活動に積極的に参加をするものとする。

旭市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に規定する特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及び円滑な実施を図るため、旭市特定事業主行動計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(検討事項)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項の検討を行うものとする。

- (1) 行動計画の策定に関する事項
- (2) 行動計画の変更に関する事項
- (3) 行動計画に定める措置の実施に関する事項

(組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる所属の職員をもって組織する。

- 2 委員長は、総務課職員班副主幹をもって充てる。
- 3 委員長は、委員会を主宰し、会議を招集するものとする。

(参考意見の聴取)

第4条 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の職員を会議に出席させ、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、総務課職員班において行う。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成17年8月16日から施行する。

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

別表

所 属	人 数
総務課庶務行政班	2人
総務課職員班	2人
教育委員会庶務課	1人
教育委員会学校教育課	1人
消防本部総務課	2人