

第2次 東かがわ市特定事業主行動計画（後期計画）

令和2年3月31日

市長・市議会議長・市選挙管理委員会 委員長
市代表監査委員・市農業委員会 会長・市教育委員会
市外一市一町組合 組合長

はじめに

我が国において急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この法律において、地方公共団体は行政機関としての立場から取り組むと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子育て支援を図るために行動計画を策定し、平成17年度から平成26年度までの10年間にわたって集中的かつ計画的に取り組んできました。

この『東かがわ市特定事業主行動計画』は、「職員の仕事と子育ての両立の推進という視点」、「機関全体で取り組むという視点」など、次世代支援対策推進法第7条第1項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第7条第1項の規定に基づき、定められた行動計画策定指針を踏まえ、管理者や子育てをする職員及びその周囲の職員等が一体となり、それぞれの職場の実情に応じた取り組みの推進を図るべく策定したものです。

次世代支援対策推進法の期限が、10年間延長（平成27年4月～令和7年3月まで）されたことに伴い、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とした『第2次東かがわ市特定事業主行動計画（前期計画）』を策定し、計画により一定の成果は得られたものの、社会情勢等の変化や職員のニーズ等をより反映したものとするため、前期計画の内容を見直し、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう引き続き、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を達成するため、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た後期計画を策定するものです。

I 総論

1 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）第7条第1項及び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）第7条第1項の規定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つつ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員の要望に即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間等

国が定めた「行動計画策定指針」では、平成27年度から令和6年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされています。よって、本市では、一定期間の区切りを5年とし、平成27年度から平成31年度を前期計画、令和2年度から令和6年度を後期計画とします。また、毎年度、進捗を検証し、その検証結果から必要な場合には、適宜、計画の修正を行うものとします。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び女性の職場における活躍の推進を効果的に推進するため、東かがわ市特定事業主行動計画策定委員会を中心として、管理職や職員への研修・講習、情報提供等を実施。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を総務課に設置する。
- ③ 本計画の実施については、これまでの東かがわ市特定事業主行動計画における取り組みを踏まえつつ、引き続き職員が仕事と子育ての両立ができる職場づくりの指針となるよう対策や見直し等を図り、内容を変更すべき事案等が発生した場合は、見直し時期の到来を待つことなく、計画を適宜見直します。

II 具体的な内容

※ 記号の説明：「○」は検討・準備、「◎」は実施、「→」は段階的に実施又は継続。
数字は数値目標。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①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等の制度について周知を図る。	◎	→	→	→	→
②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。	◎	→	→	→	→
③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図る。	◎	→	→	→	→
④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。	◎	→	→	→	→

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにする。	◎	→	→	→	→
②子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図る。	◎	→	→	→	→

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、部分休業制度及び育児休業時間等の周知

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。	◎	→	→	→	→
②「東かがわ市職員自律之書」による育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。	◎	→	→	→	→
③男性の育児休業取得率の向上を図る。	◎	→	→	→	→
④育児休業短時間勤務の推進	◎	→	→	→	→

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①育児休業の取得の申請があった場合、事例ごとに当該部局において業務分担の見直しを行う。	◎	→	→	→	→
②庁議等の場において、総務課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。	◎	→	→	→	→

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報や各種情報の提供を行う。	◎	→	→	→	→
②復帰時における職場研修等を実施する。	◎	→	→	→	→
③育休職員への情報提供	○	→	→	→	→

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①部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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。	◎	→	→	→	→

オ その他

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①早出勤等を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。	◎	→	→	→	→

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して正規の勤務時間以外の勤務の制限に係る制度の周知

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。	◎	→	→	→	→

イ 一斉定時退庁日等の実施

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①ノー残業デーを月1回設定し、職員の健康に配慮する。	◎	→	→	→	→
②幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。	◎	→	→	→	→
③定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。	◎	→	→	→	→

ウ 事務の簡素化、合理化の推進及び働き方改革

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①管理職員は事務事業の見直し、事務の簡素化を行う。	◎	→	→	→	→
②管理職向けの働き方改革を推進するための研修の実施	○	→	→	→	→
③人事評価フィードバックにおいて、仕事と生活の調和の観点からも面談実施。	○	→	→	→	→

エ 時間外勤務縮減のための意識啓蒙等

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①人事当局は、時間外勤務が多い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。	◎	→	→	→	→
②管理職員に対しては、庁議等で時間外勤務縮減に対する重要性について周知徹底、意識啓蒙を図る。	◎	→	→	→	→

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①庁議等の場において、総務課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。	◎	→	→	→	→
②管理者に対し、部下の年次有給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。	◎	→	→	→	→
③各部署の目標管理計画を策定・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。	◎	→	→	→	→
④安心して職員が年次有給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

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①月・金と週休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。	○	→	→	→	→
②子どもの授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。	○	→	→	→	→
③国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。	○	→	→	→	→
④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有給休暇の取得促進を図る。	○	→	→	→	→
⑤ゴールデン・ウィーク、シルバー・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	○	→	→	→	→

ウ 特別休暇の周知

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①子どもの看護休暇等の特別休暇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。	◎	→	→	→	→
②家族の介護休暇（短期介護休暇を含む。）について周知するとともに、必要な時期に必要な期間取得できる雰囲気醸成を図る。	◎	→	→	→	→

(6) 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

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。	○	→	→	→	→
②セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。	○	→	→	→	→
③「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について検討・実施する。	○	→	→	→	→

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

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①外部からの来庁者の多い庁舎において、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計画的に行う。	◎	→	→	→	→
②施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。	◎	→	→	→	→
③子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。	◎	→	→	→	→

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。	◎	→	→	→	→
②職員への交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。	◎	→	→	→	→

(3) 子どもとふれあう機会の充実

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
①子どもを対象とした職場体験ツアーを実施する。	○	→	→	→	→
②運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。	○	→	→	→	→

3 女性活躍推進法に関する事項

女性職員の採用から管理職養成及び登用推進へ

実施内容	実施年度（令和）				
	2	3	4	5	6
採用者における女性職員の採用割合を毎年度、50%を目標とします。	66.7 %	→	→	→	→
女性職員の管理職養成研修への参加	○	→	→	→	→
管理職（課長級以上）の女性割合を令和6年度末までに30%を目標とします。	26.9 %	→	→	→	→