

大網白里市特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画



令和4年3月

大網白里市



大網白里市特定事業主行動計画

目 次

I 総論

1	はじめに	1
2	計画の期間	2
3	計画の対象	2
4	計画の推進体制	2
5	管理職の役割	2

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1)	子育て等に関する制度の周知	3
(2)	妊娠中及び出産後における配慮	3
(3)	男性職員の育児参加休暇等の取得の促進	3
(4)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
(5)	時間外勤務の縮減	4
(6)	年次休暇等の取得の促進	5
(7)	不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	6
(8)	職場優先の環境是正のための取組	6
(9)	職場の意識改革のための取組	6
(10)	女性職員の活躍推進に向けた取組	7

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の促進	8
(2)	子どもや子育てに関する地域貢献活動	8
(3)	子どもとふれあう機会の充実	8

I 総論

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行、家庭・地域を取り巻く環境の変化に対応するため、社会全体で次の世代を担う子どもたちが健やかに育てられる環境の整備に取り組んでいくことが求められています。

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、当初、平成27年度をもって失効する予定であった同法は、仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善、充実への取り組みが求められているとして、令和7年3月まで10年間その期限を延長されています。

この法律では、国、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための行動計画を策定するように義務付けられています。

更に、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進を目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、次世代育成支援対策推進法と同様に、特定事業主に対して女性職員の活躍推進のための行動計画の策定を義務付けました。

大網白里市においては、これまで、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援や女性職員の職業生活における活躍の推進について、各目標を定め、その実現に向け取り組んできました。

今回、2つの特定事業主行動計画の更新にあたり、各目標の達成に向けた更なる取組を実施していくため、互いに関連のある2つの特定事業主行動計画を統合し、新たに「大網白里市特定事業主行動計画」として策定することとしました。

職員一人ひとりがこの計画の目的を理解し、仕事と子育ての両立だけでなく、全ての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、いきいきと働き続けられる職場環境と女性職員が活躍できる組織の実現に向けて、一丸となって取り組んでいきます。

令和4年3月

大網白里市長

大網白里市議会議長

大網白里市教育委員会

大網白里市選挙管理委員会

大網白里市代表監査委員

大網白里市農業委員会

2 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

3 計画の対象

原則として市長事務部局をはじめ議会、教育委員会と各行政委員会で働く全ての職員を対象とします。

4 計画の推進体制

(1) 計画の策定・推進及び見直しのための体制

この計画を円滑かつ効果的に推進するため、年度ごとに目標の達成状況を把握し、各種制度改正や職員のニーズを踏まえつつ、本計画の実効性を確保するよう必要な見直しに努めます。

(2) 職員に対する情報提供及び相談対応

次世代育成支援対策に関する情報提供を行うとともに、管理職をはじめ職員に対しては必要な研修等を実施します（啓発資料や行動計画についてグループウェア等を活用して周知します。）。

また、仕事と子育ての両立支援についての相談（情報提供）窓口を設置し、職員が子育てに関して、気軽に相談ができる体制を整備します。

5 管理職の役割

管理職は、部下職員が子育ての事情により業務上の配慮を必要とする場合には、各自が職場内の相談窓口として、重要な役割を担います。

職場内では相談に適切に対応するため、各種制度を正しく理解し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、該当職員への配慮や、制度の積極的な利用について働きかけるものとします。

II 具体的な内容

I 職員の勤務環境に関する事項

仕事と子育ての両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方についての意識を改め、男性（父親）の積極的な育児参加の奨励、育児休業・休暇を取得しやすい環境づくり等、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 子育て等に関する制度の周知

- ① 妊娠・出産・子育てに関する特別休暇や育児休業等、出産にかかる給付制度等の経済的な支援措置など、仕事と育児の両立を支援する制度についてグループウェア等を活用して周知します。
- ② 新規採用職員や自身の妊娠又は配偶者の妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。
- ③ 産前・産後休暇に伴う会計年度任用職員等の活用を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。また、妊産婦の深夜業の制限（免除）をするなど配慮します。
- ② 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務や緊急招集を命じないこととします。

(3) 男性職員の育児参加休暇等の取得の促進

- ① 配偶者の産前・産後期間における男性職員の取得可能な休暇制度について、職員に周知するとともに、職場内での取得、利用を促進します。
- ② 育児には家庭のサポートだけでなく、職場のサポートも必要となることから、職場全体で子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、部分休業制度等の周知
育児休業等に関する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をPRします。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり
育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます。

③ 育児休業に伴う会計年度任用職員等の活用

職場内の人員配置によって、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などにより適切な人員の確保を図ります。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

管理職は相談窓口として、育児休業中の職員がスムーズに職場復帰ができるよう、職場の情報等を定期的に提供するとともに、復職のための実践プログラム等の機会創出に努めます。また、復職後においても必要に応じて研修を実施するほか、業務分担の調整、その他必要な支援相談を行います。

(目 標)

※ 職員が安心して育児を行えるよう支援し、**女性職員の育児休業取得率100%を維持しつつ、令和8年度までに男性職員の育児休業取得率が30%以上となるよう努めます。**

参考 令和2年度実績

女性職員の育児休業取得率 100%

男性職員の育児休業取得率 0%

(5) 時間外勤務の縮減

① 定時退庁日（ノー残業デー）等の実施

ア 定時退庁日として毎週水曜日をノー残業デーに設定し、グループウェア等を活用した周知により、定時退庁を促します。

イ 管理職は所属職員に呼びかけを行い、ノー残業デーの定時退庁を図ります。

ウ 定時退庁のできない職員が多い職場を把握し、業務調整や会議を通じて、定時退庁を促します。

② 事務の簡素合理化の促進

ア 効率的な事務遂行を図るため、全庁的に事務の簡素合理化に取り組みます。

イ 新たに行事等を実施する際は、目的、効果、必要性等について十分検討し、特定の職員に業務が集中しないよう、全庁的な協力体制により取り組むものとしします。

ウ 会議や打合せについては、電子メール、グループウェア等を活用するほか、会議資料の事前配付により、短時間で効率よく行います。

③ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。時間外勤務の縮減に向けて意識の改革と啓発に努めます。

イ 時間外勤務の多い部署の管理職へヒアリングを実施し、注意喚起、業務の

検証及び改善策の検討を行います。

ウ 管理職は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議や打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

④ 健康面についての配慮

ア 所属長は、長時間の時間外勤務をさせた場合は、勤務の状況や休暇の取得状況等に十分注意しながら、健康状態の変化を把握し、必要に応じて健康相談の活用等適切な対応に努めます。

イ 任命権者は、特定の期間における時間外勤務が一定の時間（1か月100時間、1か月平均80時間）を超える職員について、産業医による面接指導を実施します。

(目 標)

※ 仕事と家庭の両立が図られるよう、各職員の時間外勤務時間数について、令和8年度までに年360時間以内となるよう努めます（通常予見することができない事務量の大幅な増加や災害への対応等に伴う時間外勤務時間は除きます。）。

参考 令和2年度実績

年360時間を超えた職員の数 8人

(6) 年次休暇等の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 子育てに関して、計画的かつ公平な休暇の取得の促進ができるように、職員間や職場内での調整について、注意喚起を行います。

イ 所属長は、各職場における業務計画を策定した上で部下職員に周知するとともに、事務処理において繁忙期における対応として、相互応援体制を指示するなど、職員の計画的かつ公平な年次休暇の取得の促進に努めます。

ウ 管理職は、自ら率先して年次休暇を取得するとともに、取得率の低い職場については状況の把握に努めるとともに、状況に応じて注意喚起を行います。

② 連続休暇の取得の促進

ア ゴールデンウィーク、シルバーウィークの前後や夏季休暇期間中における休暇の取得、勤続周年（15年及び25年）の節目を利用した連続休暇の取得について、職員の心身のリフレッシュの観点から計画的かつ公平な取得の促進に努めます。

イ ゴールデンウィークやお盆の期間、シルバーウィークにおける公式行事、会議等については、必要最低限の実施に努めます。

③ 子育て休暇の取得の促進

子どもの看護や、小・中学校等の行事の際に活用できる子育て休暇制度について周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(目標)

※ 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数について、令和8年度までに12日以上となるよう努めます。

参考 令和2年度実績

年次休暇の平均取得日数 10.4日

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- ① 働きながら不妊治療が受けられるよう、取得可能な特別休暇（出生サポート休暇）について、職員に周知します。
- ② 管理職をはじめ、職員に対する意識啓発等を通じて、出生サポート休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

(8) 職場優先の環境是正のための取組

- ① 管理職を対象としたマネジメント研修、メンタルヘルス研修等を活用し、部下職員の労務管理、公平な業務分担、モチベーションの向上につながるマネジメント力の向上に努めます。
- ② 若手職員や子育て中の職員を対象とした、仕事と家庭の両立に関する講演会や研修への参加の機会を創設し、職員が、仕事と家庭を両立しながらのキャリア形成のイメージを持てるように支援を行います。

(9) 職場の意識改革のための取組

- ① 仕事と家庭の両立に向けた支援の制度等について、周知を行うとともに、職員が職場と家庭の両方において貢献でき、出産・子育てをしながら働き続けることができるよう、ワーク・ライフ・バランスについて理解のある職場環境の醸成に努めます。
- ② 理由のない性別役割分担意識の是正のため、情報提供による意識啓発を行います。
- ③ セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、モラルハラスメント等の様々なハラスメントが生じないように、全職員を対象とした研修を実施し、意識の醸成に努めます。

(10) 女性職員の活躍推進に向けた取組

① 女性職員が十分に能力を発揮し活躍できる環境を整えるとともに、女性職員の意識改革と能力向上を図ります。

ア 研修の実施等により、班長級・副課長級・課長級以上の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた育成を行います。

イ 女性職員の希望を重視した班長級以上の職への配置に努めます。

(目 標)

※ 管理的地位にある女性職員の割合について、令和8年度までに課長級以上が10%以上、副課長級が30%以上、班長級が40%以上となるよう努めます。

参考 令和3年4月1日時点

管理的地位にある女性職員の割合

課長級以上	6.5%
副課長級	25.0%
班長級	38.9%

② 男性職員の育児休業等の取得の促進

ア 出産・子育てを控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、男性職員の育児参加休暇等）の活用促進に努めます。

イ 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

ウ 男性の育児休業の取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。

(目 標)

※ 令和8年度までに男性職員の育児休業取得率が30%以上（再掲）となるよう、また、男性職員の配偶者の出産に伴う特別休暇取得率が100%となるよう努めます。

参考 令和2年度実績

男性職員の育児休業取得率	0%
男性職員の配偶者出産休暇取得率	60.0%

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、事業主として以下の取組を積極的に進めます。

(1) 子育てバリアフリーの促進

- ① 来庁者の多い職場において、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等の設置を計画的に行います。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳スペースの設置確保に努めます。
- ③ 子ども連れでも安心して来庁できるよう、親切で丁寧な応接を心がけ、ソフト面でのバリアフリー化の取組を推進します。

(2) 子どもや子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

- ア 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施や子どもが参加する地域の行事・活動に対しての公共施設・用地の貸出しに努めます。
- イ 子どもが参加する学習会や行事の場において、職員が専門分野を活かした指導や出前講座等による支援を推進します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ア 子どもを交通事故から守るため、交通事故防止や安全意識についての研修への参加を通じ、安全運転の意識の醸成、徹底を図ります。
- イ 公用車を運転する職員に対し、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周知や参加を促します。

③ 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促します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

市こども会の活動支援や運動会・入学式・卒業式等の学校等行事が実施される場合には、職員の休暇の取得による参加も含め、子どもとふれあう機会（行事）の創出や充実の支援に努めます。

大網白里市特定事業主行動計画
令和4年3月発行

大網白里市