

中間市特定事業主行動計画（後期計画）

令和4年1月1日

中間市長
中間市議会議長
中間市選挙管理委員会
中間市代表監査委員
中間市固定資産評価審査委員会
中間市農業委員会
中間市教育委員会
中間市消防長
中間市水道事業管理者

I 総論

1. 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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、中間市職員及び中間市立学校県費負担教職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135条）第1条に規定する職員。以下「職員」という。）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職員ニーズ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ため、平成17年4月に「中間市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してきたところである。

しかし、地方分権の進展や行政に対する市民ニーズの多様化・高度化に対し、税収の伸び悩みや地方交付税の削減等による厳しい財政状況の中で、また限られた人員でこれに对应していくことは決して容易ではない。この計画を推進していくためには、職場環境や家庭環境の違う職員一人ひとりが、次代を担う子どもたちの健やかな育成の必要性を理解し、助け合うことが重要である。

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）第15条の規定に基づく特定事業主行動計画の策定が義務付けられたことから、これらを一体的に策定することとした。

この計画を通じた取組が、ひいては本市の子育て環境の改善につながり少子化対策に資することを期待する。

2. 計画期間

昨今、社会経済情勢は急速に変化しており、様々な課題に的確に対応していくため、本計画の期間は、おおむね10年間とし、平成28年度から令和2年度を前期計画、令和3年度から令和7年度を後期計画として実施する。

3. 計画の推進

- ① 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、中間市次世代育成支援特定事業主行動計画推進委員会及び中間市女性活躍推進特定事業主行動計画推進委員会において、継続的に改革の進捗状況の確認をする。
- ② 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する研修会や、職員向け掲示板等を通じて職員への情報提供を行う。

II 次世代育成支援対策推進のための取組

前回の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、新たな取組を加えると伴にこれまでの取組を更に推進するものとする。

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

- 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の制度について、周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として、超過勤務を命じないこととする。
- ④ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図る。

(2) 子どもの出産時における父親の休暇取得の促進

- ① 出産補助休暇制度の周知徹底を図る。
- ② 子どもの出生時に父親の出産に係る子又は上の子の養育のための育児参加休暇の取得促進を図る。
- ③ 父親が、配偶者の産前産後の期間に出産に係る子又は上の子の養育のための育児参加休暇の取得促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知

- ① 育児休業等に関する資料を配布し、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を図る。また、3歳未満の子を養育する職員については、原則として超過勤務を命じないこととする。
- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続について説明を行う。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、所属課、消防本部及び学校において業務分担の見直しを行う。
- ② 育児休業制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 男性職員が育児休業を取得できる雰囲気づくりに努める。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対し、必要に応じて所属課、消防本部及び学校から広報紙、関係書類等の送付や連絡事項のやりとりを行い、休業中の職場の情報提供をはじめ、育児休業中の職員が疎外感を覚えることのないよう努める。
- ② 円滑な復職を図るため十分な引継ぎを行うほか状況により職場研修等の実施を図る。

エ その他

以上の取組を通じ、育児休業の取得率を男性15%、女性100%とする。

(4) 時間外勤務の縮減

超過勤務について、教育職員（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号）第2条第2項に規定する職員）には、職務と勤務態様の特殊性に基づく特例があり、他の職員とは異なることと併せて、学校においては、全教職員が協力して勤務時間の適切な管理を行うための取組を行う必要があることから市職員と学校に勤務する職員を分けて施策を実施する。

1 市職員、県費負担教職員（教育職員は除く。）については、下記の施策を実施する。

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学前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について周知徹底を図る。

イ ノー残業デー実施の徹底

- ① 毎週水曜日をノー残業デーとし、職員への周知を徹底するとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、当該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

- ① 管理職は、各職員の業務の進捗状況を把握し、効率的な事務遂行を図るよう努める。
- ② 会議・打合せは、できる限り省力し、電子メールや掲示板を活用する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

人事担当者は、時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行い、原因の追求と削減に向けて管理職とともに具体的な取組を図る。

オ その他

時間外勤務の多い職員の健康面における配慮を充実させる。

2 学校に勤務する職員（県費負担教職員、市職員）については、下記の施策を実施する。

学校においては、それぞれの実情に応じて総実働時間の短縮に向け勤務時間の適切な管理を行うため下記の取組を行う。

ア 勤務時間管理の取組

- ① 校務が全教職員の協力、協働の体制により遂行されるよう校務分掌や組織体制の見直しを図ること。特に特定の教職員に業務が集中している場合には、その原因を究明し、可能な限り負担軽減を図るよう努める。
- ② 各校の教育方針や教育目標などについて教職員一丸となって目標実現に努力し、忙しい時期には職員が協力して学校運営に取り組み、定時退勤ができる時期には教職員の勤務負担の軽減を図れるよう管理職が率先して啓発に努める。
- ③ 会議や打ち合わせの見直し、学校内部の業務精選、標準化、定例化できるものについては、システム化を進めるなど一層の効率化かつ合理的な事務処理体制を図る。

イ 定時退校制度実施の徹底について

管理職職員は、日頃から効率的な校務執行体制の確立に配慮するとともに、定時退校日においては、緊急を要する校務がない限り、職員が定時に退校できるよう努めるものとする。

3 消防職職員については、下記の施策を実施する。

消防本部においては、出勤等の実情に応じて実働時間短縮に向け勤務時間の適切な管理を行うため下記の取組を行う。

ア 勤務時間管理の取組

- ① 特定の職員に業務等が集中しないよう事務分掌や人員配置の見直しを行う。業務が集中する場合にはその原因を究明し、負担軽減を図る。
- ② 定例化した行事、事務等についてはマニュアル等を作成し、効率化かつ合理的な事務処理体制を構築する。

イ 時間外勤務の縮減

管理職職員は、日頃から効率的な業務遂行のための体制確保に配慮する。また、出勤等やむを得ない状況でない限り職員は定時に退庁できるよう努めるものとする。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得推進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 各所属長は、定期的に取得状況を確認し、取得推進を徹底させるとともに職場の意識改革を行う。
- ③ 人事担当課は、取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、取得率向上に対する啓発を行う。
- ④ 年次休暇の取得が少ない部署においては、昨年の取得日数より1日でも多く取得するための運動「ワンモア作戦」を実施する。
- ⑤ 各部署において、休暇計画表を作成するなど、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑥ 職員が安心して年次休暇を取得できるような職場内での業務の補完体制の確立を図る。
- ⑦ 時間単位の年次休暇制度導入の活用を図る。

イ 連続休暇等の取得推進

- ① 金・月曜日と休日を合わせた年次休暇の取得を推進する。
- ② 国民の休日や夏季休暇と合せた年次休暇の取得を推進する。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した1週間程度の連続休暇の取得促進を図る。
- ④ ゴールデンウィークやお盆期間の業務の自粛を行う。

以上の取組を通じて、令和7年度までに年次休暇の取得率を40%以上とする。

ウ 子育てにかかる特別休暇取得の推進

子育て支援休暇制度の周知を行うとともに、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割意識等の是正のための取組

- ① 毎月19日を家事・子育て支援のための「家族サービスデー」とする。
- ② 女性職員の子育てに関する相談に応じるための支援体制の確立を図る。
- ③ セクシャルハラスメント防止のための研修を実施する。

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

- 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を計画的に行う。
- ② 施設利用者等の事情を勘案して、授乳室を設置する。
- ③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等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

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防についての綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

イ 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等への職員の積極的な参加を支援する。

Ⅲ 女性活躍推進のための取組

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、消防長等において、女性職員の活躍を推進するため、以下の目標を設定する。

① 職員採用試験に占める女性の割合

令和7年度までに、女性の採用者数（消防職除く）の割合を45%以上とする。

消防職については、令和7年度まで各年度の女性の受験者数を5名以上とする。

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和7年度までに、管理的地位にある女性職員（消防職除く）の占める割合を20%以上とする。

消防職については、現在は女性職員が在籍しておらず、数値目標の設定は困難であるが、女性の受験者数を増やす取組等を通し、女性の採用を推進していくことで、将来的に管理職を務めることのできる人材の確保を行っていく。

③ 職員一人当たりの超過勤務時間

令和7年度までに、職員一人当たりの平均超過勤務時間を、令和2年度の実績から15%以上引下げる。

④ 育児休業及び子育て支援休暇の取得

令和7年度までに、全男性職員のうち育児休業を取得する男性職員の割合を15%以上とし、全男性職員のうち出産補助休暇、子育て支援休暇を取得する男性職員の割合を80%以上とする。

Ⅳ 実施状況等の公表

この計画を策定し、又は変更した時は、遅延なくこれを公表するとともに、毎年1回この計画に基づく措置の実施の状況を公表するものとする。