

次世代育成支援対策推進法に基づく  
曾於市特定事業主行動計画  
(後期計画)

～ 仕事と子育ての両立のために ～  
(令和2年度～令和6年度)

令和2年 12 月

曾於市

曾於市議会事務局

曾於市教育委員会

曾於市監査委員事務局

曾於市農業委員会

## 1 計画策定の背景及び趣旨

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、国、地方公共団体及び事業主などの様々な事業主体が、社会を挙げて次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

また、ほぼ同時に制定された少子化社会対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱として「少子化社会対策大綱」(平成16年)、その後「子ども・子育てビジョン」(平成22年)が閣議決定され、様々な取組が実施されてきました。

こうして、国、地方公共団体及び企業等の事業主体の各々が、次世代育成支援対策に取り組みながらも、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、更なる取組が必要です。

このため、仕事と子育ての二者択一が迫られるような状況を解消し、男女が共に仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善・充実を図るために、次世代育成支援対策推進法が平成26年4月に改正され、取組期間が平成27年度から10年間延長されることとなりました。

曾於市が、地方公共団体の立場から、曾於市の子どもたちの健やかな出生や育成に取り組むのは当然ですが、同時に一つの事業所としての立場から、市職員に対してもこれらの役割を果たしていく必要があります。

次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国や地方公共団体等を「特定事業主」と位置付け、職員の子どもたちの健やかな出生や育成のための計画、いわゆる「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。

加えて、世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、我々の生活様式は大きく転換せざるを得ない状況となっており、テレビ会議・テレワークの導入といった働き方改革及びデジタル化による更なる事務効率化を積極的に推進していかなければなりません。

この計画の実施により、職場において仕事と子育ての両立についての理解がより深められ、職員がより一層安心して子どもを産み育てることができる職場環境を目指します。

この計画は、常勤の職員のほか、会計年度任用職員等についても、法令や本市の条例、規則等に定められた休暇制度等の範囲内で、この計画の対象とします。

## 2 計画期間及び進捗状況の管理

改正次世代育成支援対策推進法は、平成26年4月に改正され、平成27年度からの10年間の時限法となっています。

本計画における計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

期間中においては、効果についての点検及び評価の実施並びにその後の対策及び計画への反映サイクル(PDCA サイクル)が重要であることから、職員安全衛生委員会等の各種会議での意見を反映させ、本計画を実効性のあるものにするために、必要に応じて見直しを行います。

また、令和2年度から取り組みを進めている「曾於市職員の意識・行動改革のためのアクションプラン 2020」(以下「アクションプラン 2020」という。→ 資料①)における取組との複層的な活用を図ることで、改正次世代育成支援対策推進法のみならず、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の趣旨に沿った計画とします。

## 3 計画の内容

### (1) 諸制度の周知徹底

育児休業制度等の制度の理解を深めるため、妻の出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等についてまとめ、グループウェア等により全職員への周知を行います。→ 資料②

職員は、制度についての理解を深め、仕事と子育ての両立に努めます。

### (2) 勤務環境の整備

#### ア 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後において、母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

(ア) 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、周知を図ります。

(イ) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。

(ウ) 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ります。

→ ※アクションプラン 2020「取組 1 短期サポート職員派遣制度」

イ 妻の出産に伴う男性職員の休暇の取得の促進

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行うとともに、時差出勤制度の積極的な活用を促します。

→ ※アクションプラン 2020「取組 2 時差出勤制度」

「取組 5 プレミアム2ウィークスの促進」

- (ア) 妻の出産に際する男性職員の特別休暇について周知し、取得の促進を図り、併せて年次有給休暇の取得促進も図ります。
- (イ) 妻の出産後の期間中における子の養育のための男性職員の特別休暇について周知し、取得の促進を図り、併せて年次有給休暇の取得促進も図ります。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得を促すため、次の取組を行い、制度内容についての周知を図ります。

(ア) 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図ります。
- ② 育児休業の取得手続や経済的支援等についての情報提供を積極的に行います。
- ③ 母子手帳を取得した職員は、速やかに所属長及び人事担当課に報告します。
- ④ 父親になる職員は、速やかに所属長及び人事担当課に報告します。
- ⑤ 人事担当課は報告を受けた職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行います。

(イ) 育児休業等に伴う代替要員の確保

部署内の事情により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員等の採用を検討・協議し、代替要員の確保に努めます。 → ※アクションプラン 2020「取組 1 短期サポート職員派遣制度」

(ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が、円滑に職場復帰ができるよう、次の取組を行います。

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の庁内情報の提供に努めます。
- ② 職員が復帰した際には、不安を軽減し、円滑に職場復帰ができるように、職場内での研修実施に努めます。

**【目標】**

- ・女性職員の育児休業の取得者割合 100%
- ・男性職員の育児休業の取得者割合 10%(新規)
- ・妻の出産に際する休暇取得者割合 100%
- ・子の養育のための休暇取得者割合 100%

### (3) 時間外勤務等の縮減

時間外勤務の恒常化や増加は、職員の心身の健康に害を及ぼすおそれがあります。このことから時間外勤務等の縮減に取り組むことは重要な課題です。

→ ※アクションプラン 2020「取組2 時差出勤制度」

「取組3 時間外勤務の在り方を検討」

#### ア 小学校就学の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深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

#### イ 業務の見直し

職員数の減、新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。

#### ウ 職場の環境整備

所属長は、率先して定時退庁するとともに、勤務時間外における会議・打ち合せをなるべく自粛するなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

#### エ 定時退庁日の設置

毎週水曜日を定時退庁日として設定し、グループウェア等で周知します。

### (4) 年次有給休暇の取得促進

所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次有給休暇を取得できるよう職場の雰囲気醸成するとともに、自ら率先した年次有給休暇の取得等、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努め、職員の年次有給休暇取得状況を把握し、取得日数の少ない職員に取得を促します。

また、計画的な取得体制を推進するとともに、週休日、夏季休暇等を活用した連続休暇の取得も推進し、職員が子どもの学校行事への出席等、子育てに関連した年次有給休暇取得の申出をした場合は、積極的に取得させるよう努めます。

職員は、計画的な年次有給休暇の取得を図り、また、必要な場合は気兼ねなく年次有給休暇を取得できるように、普段から相互にサポートすることに努めます。

→ ※アクションプラン 2020「取組1 短期サポート職員派遣制度」  
「取組5 プレミアム2ウィークスの促進」

**【目標】 年次有給休暇の平均年間取得日数 15日**

(5) 子どもの看護を行う等のための特別休暇

人事担当課は、「小学校就学前の子どもの看護休暇」の周知に努めます。

所属長は、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を見直すなど、環境を整備することに努めます。

(6) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員が、職場優先の考え方を改め、仕事と子育ての両立が図られるよう、また、男女共同参画の推進が図られるよう、次の取組を進めます。

ア 研修等において、職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域行事に参加できるよう意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するための情報提供を行います。

イ セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のため、研修の充実を図ります。

→ ※アクションプラン 2020「取組8 ハラスメントのない職場環境の構築」

(7) 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、次の取組を進めます。

ア 子育てバリアフリー

- (ア) 庁舎において、乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう、ベビーベッドの設置等を行います。
- (イ) 子どもを連れての方が、気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を進めます。

#### イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### (ア) 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を促します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には、職員が専門分野を生かした指導を実施します。

##### (イ) 子どもを事件や交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもの事件予防については、学校のPTAや地域の防犯活動への積極的な参加を呼び掛けます。
- ② 子どもの交通事故予防については、関係機関と連携して取り組むよう積極的に呼び掛けます。
- ③ 職員に対して、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修等を実施します。

##### (ウ) 子ども・子育てに関する地域活動へ参加できる職場環境づくり

所属長は、地域の子ども・子育て活動への参加機会がある職員について、地域行事に積極的に参加できるような職場環境づくりに努めます。

#### ウ 庁内子育てネットワークの構築

庁内でのよりよい子育て環境の整備のため、「庁内子育てネットワーク」の構築について検討します(子育て経験談の共有、不用となった子育て用品のリサイクル等)。

#### 4 おわりに

職員の子育てをサポートするためには、全職員が積極的に取り組むことが重要です。

職員がお互いに助け合い、支え合うことで、働きやすい勤務環境が整えられ、子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれのライフスタイルに沿った有意義な職業生活及び家庭生活を送ることができることを期待します。