

弥富市特定事業主行動計画

【第4期計画】

令和2年4月

弥富市長

弥富市議会議長

弥富市選挙管理委員会

弥富市代表監査委員

弥富市公平委員会

弥富市農業委員会

弥富市教育委員会

弥富市特定事業主行動計画【第4期計画】

I 総論

1 目的

弥富市では、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図り、職員の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3月に「第1期弥富町特定事業主行動計画」を策定して以来、概ね5年間ごとに「弥富市特定事業主行動計画【後期計画】（以下「第2期計画」という。）」、「弥富市特定事業主行動計画【第3期計画】」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んでまいりました。

しかしながら、第1期計画が策定されてから10年後、法律の有効期限が10年間延長となり、更なる次世代育成支援対策を推進するため、第1期計画から第3期計画までの実施及び検討結果をフォローアップした上で、職員の仕事と生活の調和の推進という視点、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながるという観点を加え、これまで以上に職場の意識や職場風土の改革に取り組むこととし、第4期計画を策定するものです。

本計画の着実な実施を図ることにより、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活のための時間の確保や育児、介護等、職員個人の置かれた状況に応じた多様な働き方・生き方が選択できるような職場環境の整備を進めます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、平成26年4月16日に成立した「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」により、有効期限が10年間延長されました。

弥富市では、第1期から第3期行動計画に引き続いて、おおむね5年間を一期とし、令和2年度から令和6年度までを第4期計画期間と定め、計画を推進します。なお、計画期間中において経済社会環境の変化等を踏まえ、必要に応じて計画を見直すものとします。

3 計画の推進体制

- ① 本計画の策定・変更は、ホームページ等により、適時かつ適切に公表することと

します。

- ② 全職員が知りうるように、電子メールの送付や啓発資料の作成・配布等を行うことにより本計画を周知するとともに、次世代育成支援対策を機関全体で推進するという意識を浸透させるため、管理職等に対する周知徹底を図ります。
- ③ 本計画の実施状況については、各年度において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しに反映させます。
- ④ 本計画に基づく措置の実施状況として、取組状況や目標に対する実績等について、ホームページ等により、公表することとします。

II 具体的な内容

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等の制度について周知徹底を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- 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。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- 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行う。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び時間外勤務を原則として命じないこととする。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ⑤ 妊娠中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。
(実施時期；第2期計画から継続実施)

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性職員の子どもの出生時における配偶者出産休暇並びに職員の妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ② 男性職員の子どもの出生時において、休暇を取得しやすくするため、職場の意識改革を図る。
(実施時期；第3期計画から継続実施)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性職員でも育児休業等を取得できることについての周知徹底を図り、男性職員の育児休業等の取得を促進する。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

イ 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 育児休業等Q & A等を作成し、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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

部課長会議等の場において、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。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して休業期間中の広報誌や資料等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報を提供する。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

各課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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的として、女性職員のみを対象とした研修（幹部候補育成等）の実施や、自治大の女性幹部養成支援プログラム・市町村アカデミー等の外部研修への積極派

遣を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ② 将来の管理職候補となるべき女性職員の区政を図るため、マネジメント能力が必要とされる多様なポストへの積極的な配置を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ③ 女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に関する管理職研修等を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

キ イクボスの養成

部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるイクボスを養成するために啓発や研修を行う。

※イクボスとは、男性の職員や部下の育児参加に理解のある上司のこと。

(実施時期；令和3年度から)

- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、

希望する男性 100%

女性 100%

とする。

(目標達成年度；令和6年度)

(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

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、仕事と子育ての両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

イ 全庁一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日及び給与支給日を全庁一斉定時退庁日に設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 職員が育児に親しむため、毎月19日を「育児の日」として、全庁一斉定時退庁日に設定する。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ③ 従来より実施している全庁一斉定時退庁日に加え、「ワーク・ライフ・バランス推進デー」等を新たに設定する。
(実施時期；令和3年度から)
- ④ 一斉定時退庁日に定時退庁ができなかった場合は、ワーク・ライフ・バランスの観点から別の日に定時退庁日を設定することを徹底する。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ⑤ 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、所属長への注意喚起を行う。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ⑥ やむを得ず定時退庁日に職員へ時間外勤務を命じなければならない場合、所属長は人事担当部長へ書面にて届け出を行うようにし、全庁一斉退庁日の趣旨の徹底を図る。
(実施時期；第3期計画から継続実施)

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止し、効率的な事務遂行に努める。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ② 会議・打合せ等を開催するにあたり、原則、資料は事前配布とし、会議時間を効率よく短時間で終了できるよう努める。
(実施時期；第3期計画から継続実施)

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間(年間 360 時間)の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための制度について周知徹底を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ② 時間外勤務の多い課の所属長からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行い、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ③ 所属長は、職員の週労働時間が45時間以上とならないよう、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善を図るものとし、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとする。
(実施時期；第2期計画から継続実施)

オ 勤務時間管理の徹底等

所属長は職員の勤務状況を的確に把握し、各課の実情に応じた時間外勤務の縮減目標を設定する等、勤務時間管理の徹底を図る。また、人事担当課は各課における時間外勤務の状況を把握し、適宜職員数の見直しを図る等、適正な人員配置に努める。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ◎ 以上のような取組を通じて、災害など緊急又は特別の事由による超過勤務を除き、人事院指針等に定める上限目安時間 360 時間を超えて勤務させないように努める。

(目標達成年度；令和6年度)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員個人が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、確実な実行を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ② 安心して職員が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各課において整備するよう努める。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ③ 年次休暇取得強化期間等を定め、年次休暇の取得を促進する。
(実施時期；第3期計画から継続実施)
- ④ 各課の実情に応じ、四半期毎等の年次休暇取得の計画表を作成し、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境を整備する。
(実施時期；第3期計画から継続実施)

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ② 子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ③ ゴールデンウィーク期間やお盆期間における会議等を自粛し、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- 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休暇の取得促進を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ◎ 以上のような取組を通じて、職員の平均年次休暇取得率を65%以上(年間取得日数に換算して13日以上)に増加させるよう努める。

(目標達成年度；令和6年度)

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のため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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

(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

- ① 「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

*「パートナーシップの日」とは・・・
家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる
よう環境づくりを促進するための日

- ② セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

(7) 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に資するような良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

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 来庁者の多い庁舎において、ベビーベッドの設置等を計画的に行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

(2) 子ども・子育てに関する活動の支援

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な活動を支援する。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ② 職員に対し、交通事故防止に関する情報提供や意識啓発を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

ウ 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られることができるよう、地域住民等の自主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支援する。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもへ保護者である職員が実際に働いているところを見せるため、市内小中学校や保育所と協力して、職場見学会を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等に関する情報提供を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)