

—次世代育成支援のための—

特定事業主行動計画

令和7年4月1日

沼 津 市 長
沼 津 市 議 会 議 長
沼津市選挙管理委員会
沼津市代表監査委員
沼 津 市 公 平 委 員 会
沼 津 市 農 業 委 員 会
沼 津 市 教 育 委 員 会

特定事業主行動計画

I 総論

- 1 趣旨
- 2 目標
- 3 計画の推進体制
- 4 計画推進の方策
- 5 計画期間

II 計画内容

- 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
 - (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - (4) 時間外勤務の縮減
 - (5) 休暇取得の促進
 - (6) ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方改革
 - (7) 人事評価への反映
- 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
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

III 資料

- 1 出産・育児に関する休暇制度等
- 2 出産・育児に関する給付制度等
- 3 出産・育児に関する休暇取得状況
- 4 次世代育成支援対策推進法
- 5 特定事業主行動計画策定指針

I 総論

1 趣旨

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策法」が制定され、国、地方公共団体、企業などには、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成されるための環境整備に幅広く取り組むことが義務付けられた。

本市においても、市民に対する取組はもちろんのこと、職員を雇用する一つの事業主としての立場から、本市で働く職員の子どもたちが健やかに育つことができるよう、組織を挙げて取り組むこととし、平成 17 年 4 月から 5 か年間における「特定事業主(※)行動計画」を策定し、現在、令和 2 年度から 5 か年間における行動計画の取組を実施してきたところである。

今回、令和 7 年度から令和 11 年度を期間とする行動計画を策定し、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう積極的にその取組を推進していくものである。

※ 特定事業主 行動計画を策定する主体である地方公共団体の機関、その長を指す。これに対し、民間企業は「一般事業主」とされる。

2 目標

全ての職員が性別や子どもの有無に関わらず少子化を身近な問題として捉え、その理解と協力の下、職場全体で仕事と子育てを両立させやすい勤務環境の整備を進めていき、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目標とする。

3 計画の推進体制

- (1) 策定主体である特定事業主は、地方公務員法第 6 条において任命権者とされている者とされているが、全機関で統一的な取組を行うため、本市では各機関及びその長の連名により策定する。
- (2) 本計画の推進に係る事務は、職員の人事・休暇制度及び福利厚生等の全般について所管する、市長部局総務部人事課が担当する。

4 計画推進の方策

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、講習、情報提供等を実施する。
- (2) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度の実績を把握し、職員のニーズ等を踏まえてその後の対策の実施や計画の見直し等を図る。その際、各種取組が次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCA サイクル)を確立していく。

5 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

Ⅱ 計画内容

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。
- 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 妊娠中の職員の健康や安全のため、業務分担等について配慮する。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を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

- ① 子どもの出生時に男性職員の取得できる特別休暇について周知し、休暇の取得を促進する。
- ② 男性職員がこれらの休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の周知

- ア 育児休業等に関する制度、特に男性職員の育児休業等の取得促進について、制度の周知を図る。
- イ 所属長等に業務分担を適正に割り振ること等を促し、育児部分休業の確実な取得を図る。
- ウ 育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
- エ 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。
- オ 研修等の機会をとらえ、育児休業制度等の制度説明を行う。

② 育児休業等の体験談等に関する情報提供

育児休業等を実際に取得した職員の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- ア 育児休業等の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- イ 幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の周知を徹底し、職場の意識改革を行う。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等の送付等を行うなど、業務に関する情報提供・能力開発を実施する。
- イ 職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

⑤ 育児休業等に伴う任期付採用及び会計年度任用職員制度等の活用

部・課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、会計年度任用職員等の活用による適切な人員の確保を図る。また、育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用制度や、会計年度任用職員制度等の活用を図る。

⑥ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ・育児休業中の職員に対する情報提供、能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支

援制度を利用しやすい環境の整備

- ・管理職に必要なマネジメント能力等の向上のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

イ 管理職等を対象とした取組

- ・所属長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・育児・介護などの職員の状況に配慮した人事運用
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

⑦ 目標

以上のような取組を通じて、職員の育児休業等の取得率を向上させる。特に、男性職員については、2週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。

(4) 時間外勤務の縮減

① 事業の改廃や業務改善等

ア 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、既存事業との関係性を突合し、代替的に廃止できるものは廃止する。

イ 所属全体の既存業務を再点検し、業務の合理化を図り、必要性の低い業務は廃止する。

② 職員の業務量の点検と配分

管理職が所属する職員の担当別・時期別の業務量を把握し、特定の時期に特定の職員へ業務が集中するなど不均衡が生じた場合は、負担が均一化するように業務の再配分を行う。

③ 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徹底を図る。

④ ノー残業デーの徹底

ア 電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 巡回指導等も含め、定時退庁の実施徹底を図る。

ウ 部署ごとの時間外勤務を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

⑤ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 部署ごとの時間外勤務の状況により、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリング等を行い、注意喚起を行う。

イ 管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行う。

ウ 人事当局は、部署ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

エ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務の事前命令の徹底等を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

オ 各部署における時間外勤務縮減のための取組事例を収集し、情報提供を行う。

⑥ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた時間外勤務縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

⑦ 人事配置の適正化

所属全体として時間外勤務が多い傾向にある部署については、業務内容を踏まえ人事配置の適正化を図る。

⑧ 目標

以上のような取組を通じて、職員の平均時間外勤務実施時間数を前年度同時期比で5%削減する。

(5) 休暇取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 職員の計画的な年5日以上 of 年次休暇の取得促進を図る。

イ 取得状況の確認を定期的に行い、所属長から職員の希望を踏まえ年次休暇取得を促す。

ウ 安心して職員が休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりを促す。

エ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。

オ 地域貢献活動に参加する際の年次休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金曜日、国民の祝日及び夏季休暇等とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

イ 職員やその家族の誕生日等の記念日や、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得促進を図る。

ウ ゴールデンウィークやお盆期間等における公式会議等の自粛を行う。

③ 出産・育児に係る休暇取得の促進

出産・育児に係る休暇制度一覧を作成し周知を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境・意識の醸成を図る。

④ 仕事と介護の両立に向けた休暇取得の促進

介護休暇をはじめ、短期介護休暇や家族の看護休暇制度など、介護支援等に有用な各種制度について職員への周知を図る。

⑤ 目標

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年比で増加させる。

(6) ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方改革

① 在宅勤務の推進

在宅勤務は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その利用促進を図る。

② フレックスタイム制の推進

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、特に育児や介護を行う職員からの希望については、原則希望どおり対応できるようにするなど配慮する。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採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。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 来庁者のための子育てバリアフリー

① 妊婦や子ども連れの来庁者の視点で、利用しやすい施設環境の整備に努める。

- ② 庁舎別館南側ゆずりあい駐車場の利用促進に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動等

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

ボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。

- ② 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動に係る情報を提供し、職員の参加を促す。

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

ウ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

- ③ 子どもを交通事故から守る活動等の実施

ア 交通事故予防について綱紀肅正通知等による呼びかけを実施する。

イ 職員に対する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を実施するとともに、交通安全キャンペーン等への参加を促進する。

- ④ 子どもを消費生活トラブルから守る活動等の実施

子どもが巻き込まれやすい消費生活トラブルについて、事例や対処方法等を啓発する講座の開催や職員への情報提供を実施し、トラブルに巻き込まれない自立した消費者への成長を支援する。

- ⑤ 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、地域における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支援する。