

鯖江市次世代育成支援対策特定事業主行動計画

～鯖江市職員の子育てに関する行動計画～

令和2年4月一部改訂

鯖江市

1 はじめに

近年の急速な少子化の進行について、従来少子化の主たる要因としてあげられていた晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象がみられ、現状のままでは、少子化は今後一層進行し、今後の社会経済全体にも極めて深刻な影響を与えると予想されています。

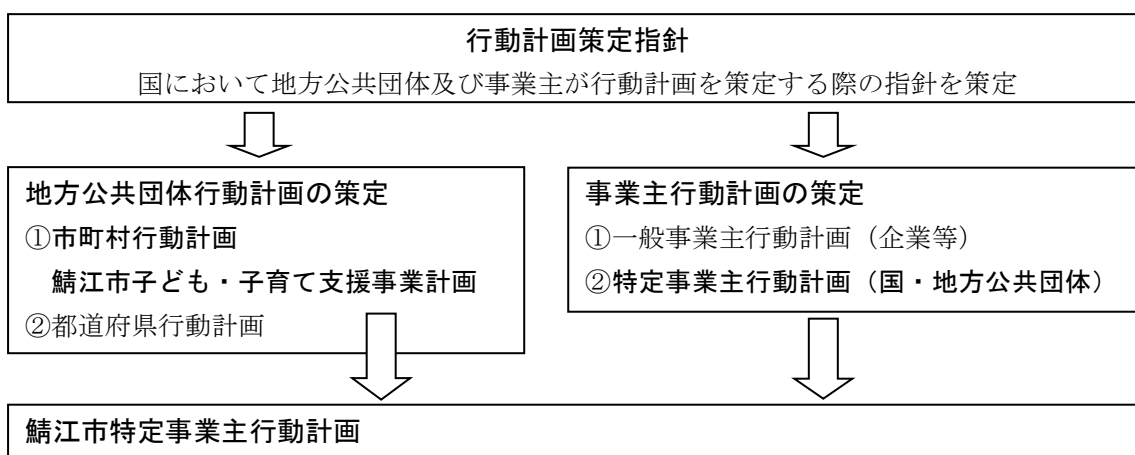
この少子化の流れを変えるため、改めて国、地方公共団体、企業等が一体となって、従来の少子化対策の取組に加え、もう一段対策を進め、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

鯖江市でも職員を雇用する事業主の立場から、平成17年度から10年間の集中的・計画的な「次世代育成支援対策」の取組として、自らの職員の子どもたちが健やかに生まれ育つための「特定事業主行動計画」を策定し、仕事と家庭生活の両立が図られるよう必要な職場環境の整備を行い、職員がゆとりをもって健全な子育てを行えるように推進してきました。

本計画策定以来、次世代育成支援のための各種取組を行ってきましたが、男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、平成22年3月には本計画を改定し、新たな取組などを追加することで、職員の仕事と子育ての両立をより一層推進してきたところです。

こうした中、次世代育成支援対策推進法が一部改正され法律の有効期限が令和7年3月31日までの10年間延長されたことに伴い、より一層職員の仕事と家庭生活との両立が図られるよう計画を見直しました。

2 行動計画の位置付け



3 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、有効期限を令和7年3月31日までの10年間延長されました。

経済社会環境の変化や職員の仕事と家庭生活との両立が図られるよう、現状に即した計画を推進するため、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の計画期間として取り組みました。

今回の計画では、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間として目標数値を掲げています。

4 計画の実施に当たって

本計画は、鯖江市の市長部局職員、議会事務局職員、監査委員事務局職員、教育委員会職員、選挙管理委員会職員、公平委員会職員、農業委員会職員を対象としています。

なお、県費負担教育員会職員については、福井県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の内容を踏まえ行動計画の推進にあたるものとします。

5 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (2) 職員に対し庁内ネットワークを活用し、育児支援制度の情報を提供します。
- (3) 仕事と子育ての両立等について、必要に応じて相談・情報提供を行います。
- (4) 啓発資料の配布等により行動計画の周知徹底を図ります。
- (5) 毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を市のホームページへの掲載により公表します。

6 具体的な取組

(1) 妊娠中および出産後における配慮

- ①母性保護およ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、周知徹底を図ります。
- 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ります。
- ③妊娠中の職員および3歳未満の育児を担う職員に対しては、仕事の正常な運営を妨げる場合を除き、本人の希望に応じ超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇ならびに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

- ②職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。

平均取得日数

内 容	現状 (平成30年度)	目標 (令和6年度)
妻の出産に付き添う休暇 (上限2日)	0.6日	1日
妻の出産による子の養育休暇 (上限5日)	0日	2日

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

- ①男性職員も育児休業、育児短時間勤務または育児時間を取得できることについて周知し、休暇取得促進を図ります。
- ②育児休業等の制度の内容や育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き等について説明を行います。
- ④育児休業の取得の申出があった場合には、所属課等で業務分担の見直し等を検討することとします。
- ⑤育児休業期間中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑥育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場から定期的に職場や業務に関する情報の送付等を行います。
- ⑦子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、女性職員を対象とした研修会への参加を促すことでキャリア形成の支援を行います。
- ⑧管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修会への参加により女性職員のキャリア形成の支援を行います。

内 容		現状 (平成30年度)	目標 (令和6年度)
育児休業取得率	男性	0%	50%
	女性	100%	100%

(4) 恒常的な超過勤務の縮減について

- ①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および超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- ②定時退庁日（毎週水曜日：ノー残業デー）の周知徹底を図り、ノー残業デーに超過勤務を命ずる場合は、総務課へ事前に報告書を提出します。
- ③定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職への勤務体制等の見直しの指導徹底を行います。
- ④各課の超過勤務の状況および超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、当該管理職職員の超過勤務に関する認識の徹底を図るとともに、当該職員の健康管理に特に気を配るよう指導します。
- ⑤午後9時に退庁を促す館内放送を流し、各職員の超過勤務時間数縮減の達成に努めます。

年間の超過勤務時間が 360 時間を超える職員の割合

内 容	現状 (平成 30 年度)	目標 (令和 6 年度)
職員の割合	14.2%	9.0%

(5) 休暇取得の促進について

- ①職員が年初において年次休暇の取得計画表を作成することとし、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各職場の実情に応じ、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- ②部課長会議等において、定期的に年次休暇の取得促進を徹底させ職場の意識改革を図ります。
- ③所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させます。
- ④子どもの授業参観など子育て（地域貢献活動を含む）等にかかる年次休暇の取得を促進します。
- ⑤ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と組み合わせた年次休暇の取得による連続休暇の取得促進を図り、家族とふれあう時間を確保するとともに職員の心身の健康増進に配慮するよう努めます。

内 容	現状 (平成 30 年度)	目標 (令和 6 年度)
年次休暇取得率	39%	40%
平均取得日数	7.7 日	8 日

(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

- ①男女ともが、家庭や地域社会における役割を分担しながら、仕事においても能力を十分に発揮できるよう、職場環境づくりと意識改革に努めます。

(7) 人事評価への反映

- ①事務の効率化や超過勤務削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気作り等、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取組を人事評価において適正に評価します。

(8) その他の次世代育成支援対策について

- ①子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ②子どもを交通事故から守る活動として、自動車を運転する職員に対し、交通安全運転者講習会を実施し、専門機関による安全運転に関する研修の受講を支援し、交通事故防止について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

7 おわりに

この行動計画を実施することによって、職員が、父親としてまたは母親として、子育てをしていくことができるように、そして男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人一人が子育てを自分自身に関わることと捉え、「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、地域社会においても、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに貢献できることになることを期待しています。