

洲本市特定事業主行動計画 (第二次後期)

令和2年4月

洲 本 市

計画策定に関する基本的な事項

1 計画策定の背景と目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、これを受けて本市においても平成19年2月に、洲本市特定事業主行動計画を策定しました。

また、更なる取組推進のため平成23年4月に改訂を行い、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場全体で支援に取り組んできました。

平成26年4月に同法の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、すべての職員が仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していけるような職場環境づくりを目指すため、延長期間のうち平成28年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の前期期間として第2次洲本市特定事業主行動計画（前期）を策定し、引き続き次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、男性職員の育児休業取得をはじめ、利用が進んでいない制度もあり、子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要です。

また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等、働き方の見直しに資する取組を推進していくことが重要です。

今般、前期計画に係る必要な見直しを行い、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の後期期間として策定するものです。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、職場全体で取り組むことにより、お互いに協力しあいながら、職場全体でこの計画を推進していきましょう。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの期間とします。

3 策定主体

洲本市長、洲本市議会議長、洲本市教育委員会、洲本市選挙管理委員会、洲本市代表監査委員、洲本市農業委員会

4 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策を推進するため、総務部総務課を計画推進の主管課とし、庁内 LAN などを利用し、職員に本計画の内容を周知するとともに、情報提供等を実施します。

本計画の実施状況を把握するとともに、職員のニーズを踏まえて、必要に応じて、対策や計画の見直しなどを行います。

計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(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産前・産後の特別休暇、育児休業などの制度や出産費用の給付などの経済的支援措置について周知を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行います。
- ③ 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、次の制度の周知及び取得の促進を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。
 - ・配偶者の出産休暇 2日
 - ・配偶者の出産に伴う育児参加のための休暇 5日

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知
 - ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業などの制度・手続きについて説明を行います。
 - ・育児休業などに関する情報を庁内 LAN 等により各所属に配布し、制度の周知を図ります。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ・育児休業取得の申出があった場合、当該所属において事務分担の見直しを行います。
 - ・男性職員の育児休業及び部分休業の取得促進を図るため、所属長は男性職員にこれら休業の取得を促すとともに、積極的に育児休業などを取得することができる職場の環境づくりに努めます。
- ③ 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、職場復帰を支援するため業務状況や育児の状況などに相互に連絡を取り合うように努めます。
 - ・復帰時において、本人の希望により職場内研修などを実施します。

④ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

- ・職員が育児休業に入る際には、臨時的任用職員や会計年度任用職員の採用により代替要員の確保を図ります。

以上のような取り組みを通じて、

女性職員の育児休業の取得率100%を維持します。

男性職員の育児休業の取得率10%以上を目指します。

男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。

(4) 時間外勤務の縮減

- ① 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の周知を図ります。
- ② 一斉定時退庁日等の実施
 - ・毎週水曜日の「ノー残業デー」の周知徹底と管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
 - ・職場における常態的な時間外勤務は、子育てを必要とする職員の負担となることから、所属長は、職員の時間外勤務の状況などを的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努めます。
 - ・時間外勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、所属長に対し、時間外勤務の命令及び時間外勤務の取扱いについて、適正な運用の周知を図ります。
 - ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、特定の職に時間外勤務が集中しないよう業務量の平準化を図ります。
- ④ 職員の健康への配慮
 - ・時間外勤務の多い職員に対しては、産業医による個人面談を実施し、健康面における指導を行います。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇の取得の促進
 - ・所属長から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
 - ・子どもの学校行事などへの参加のための年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 連続休暇等の取得の促進
 - ・国民の祝日や夏季休暇などと合わせ、連続休暇の取得促進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、職員の年次有給休暇の平均取得日数が12日以上となるよう目指します。

- ③ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進
 - ・子どもの看護を行うための特別休暇制度を周知するとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

- (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
 - 職員が「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの考え方を改め、仕事と子育てが両立できるよう、また、男女共同参画の推進が図られるよう、固定的な男女の役割分担意識などを解消するための情報提供などにより意識啓発を図ります。

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 子どもを連れた来庁者が安心して利用できるよう、来庁者用の授乳室やキッズスペースを設け、子供連れでも利用しやすい庁舎整備を行います。
 - ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応などソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ① 子どもを交通事故から守る活動の実施
 - ・子どもを交通事故から守るため、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会を実施します。
 - ② 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、地域住民などの自主的な防犯活動や少年非行防止の活動などへの職員の積極的な参加を支援します。

- (3) 子どもとふれあう機会の充実
 - ① 各機関におけるリクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮します。
 - ② 子どもが参加する地域における活動、行事等への職員の積極的な参加を支援します。