

枕崎市特定事業主行動計画

平成 17 年 4 月 1 日 施行
平成 28 年 3 月 29 日 改定
令和 2 年 3 月 31 日 改定
令和 7 年 3 月 31 日 改定
枕 崎 市 長
枕 崎 市 議 会 議 長
枕 崎 市 選 挙 管 理 委 員 会
枕 崎 市 代 表 監 査 委 員
枕 崎 市 公 平 委 員 会
枕 崎 市 農 業 委 員 会
枕崎市固定資産評価審査委員会委員長
枕 崎 市 教 育 委 員 会
枕 崎 市 消 防 本 部 消 防 長
枕崎市立病院事業の管理者

I 総 論

1 目的

我が国における急速な少子化社会の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成 15 年 7 月に成立しました。同法において、国や地方公共団体は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成に取り組むための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。

本市としても、平成 17 年に職員のニーズを把握するためのアンケート調査を行い、その調査結果を踏まえ、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を挙げて支援する環境を整備するための「枕崎市特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、平成 27 年 4 月には「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成 37（令和 7 年）年 3 月 31 日まで 10 年間延長されたことに伴う行動計画の見直しを行いました。今般の見直しは、令和 6 年に「次世代育成支援対策推進法」の期限が令和 17 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されたことに伴い、第 3 期行動計画（前期）を定めるものです。

職員の皆さん一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、次世代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場でお互いに助け合って、男女がともに希望に応じて仕事と子育ての両立が出来る環境を作っていきましょう。

この計画を通じた取組みが、ひいては本市の子育ての環境改善につながり少子化対策に資することを願います。

2 計画期間

現在においても少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和 17 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されたことから、次のとおり計画期間を定めました。

第 3 期行動計画（前期）：令和 7 年度から令和 11 年度（5 年間）

第 3 期行動計画（後期）：令和 12 年度から令和 16 年度（5 年間）

国が定めた「行動計画策定指針」では令和 7 年度から令和 16 年度までの 10 年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされています。

3 実施体制

- （1）本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検（年 1 回）等を、副市長を委員長とした「枕崎市特定事業主行動計画策定推進委員会」（以下「委員会」という。）において行うこととします。
- （2）本計画を策定、又は変更したときは、速やかに職員に周知し、また、職員からの意見や要望について委員会で協議し、見直しに反映していくこととします。
- （3）行動計画に基づく措置の実施状況を少なくとも毎年 1 回公表し、前年度の取組状況や目標に対する実績等について広報紙やホームページへの掲載等により公表することとします。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業、休暇を取得しやすい環境づくりの実現に向けて次の取組を進めます。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度や当該制度を実際に取得した職員の体験談等について、グループウェア等を通じて周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中や出産後を通じ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。

・業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度の積極的な活用を促します。

・育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇(2日間)、育児参加のための特別休暇(5日)の取得を促進するため、管理職員は、妻が出産する男性の職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

このような取組を通じて、令和11年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加の促進も併せて、特別休暇取得率を100%とすることを目標とします。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業を取得中の職員に対し、安心して休業できるよう、休業期間中の職場の情報提供を行います。

イ 育児休業から復職する際には、職員が不安を抱くことなく安心して職場に溶け込めるよう研修等を実施します。

【目標】

このような取組を通じて、令和11年度までに育児休業の取得率の目標を男性職員85%以上(2週間以上)とすることを目指します。

(女性職員については、すでに100%取得を達成)

② 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、任期付採用や臨時的任用制度等により適切な代替要員の確保を図ります。

③ 職員から出された育児休業等に関する要望事項について、将来的に実施可能かどうかなどの検討を行います。

④ 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事を両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、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時間外勤務の制限の制度について周知します。

【目標】

このような取組を通じて、令和 11 年度までに職員の平均超過勤務時間（月平均）を 5 時間以下とすることを目指します。

② 定時退庁日等の実施

既に定時退庁日と設定されている毎週水曜日に庁内放送、メールなどによる注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。

③ 業務の見直し

新規業務が生じる中で、時間外勤務命令の上限時間を超えないように、既存業務について合理化や課内の応援体制等を見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

④ 職場の環境整備

管理職員は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

⑤ 人事評価の活用による業務改善の推進

時間外勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとしてとらえ、マネジメント能力の観点から人事評価を行います。

また、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の時間外勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

⑥ その他

ア 時間外勤務の多い職員に対しては、産業医による健康相談を促すなど、健康面についての配慮を充実します。

イ 今後、フレックスタイム制による勤務体系の検討なども実施し、時間外勤務の縮減対策を検討していきます。

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得の促進のため、管理職員は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

① 年次有給休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

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年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

【目標】

このような取組を通じて、令和 11 年度までに、職員一人当たりの年次休暇取得日数を 10 日以上とすることを目標とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境に努めます。

(7) 人事異動等における配慮

人事異動に係る自己申告書やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めます。（業務上の種々の要素及び家族の構成等を考慮しながら配慮）

(8) 職場優先の環境是正のための取組

管理職員を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修並びにセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止のための研修を活用して、部下の服務管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメントの向上を図ります。

(9) 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います。

2 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、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子育てバリアフリー

① 外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、子どもサイズの便器・手洗い器の設置の検討をするとともに、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや授乳室の維持管理を行います。

② 子どもを連れた人が気軽に来庁できるよう、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行います。

(2) 子ども子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもの体験学習等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を支援します。

(4) 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、地域住民等の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します。

(5) 子どもを交通事故から守る活動の実施の支援

- 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します。
- ② チャイルドシートの貸出制度等を積極的に実施することにより、チャイルドシートを利用しやすい環境づくりを進めます。
また、チャイルドシートの正しい使用の徹底を図るため、チャイルドシートの使用効果及び正しい使用方法について普及啓発活動を積極的に展開します。
- ③ 子どもの自転車乗車時の乗車用ヘルメットの着用の遵守及び幼児同乗用自転車の幼児座席におけるシートベルトの着用を推進します。
- ④ 公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないよう、職員への注意を呼びかけます。