

平戸市次世代育成支援特定事業主行動計画

【見直し版】

令和2年4月

平 戸 市

平戸市特定事業主行動計画

平成 27 年 3 月 31 日

平戸市長
平戸市議会議長
平戸市選挙管理委員会
平戸市代表監査委員
平戸市農業委員会
平戸市消防長
平戸市教育委員会
平戸市公営企業管理者の権限を行う市長

I 総論

1 基本的な考え方

この計画は、わが国における急速な少子化の進行及び家庭・地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、企業等が一体となって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、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法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条の規定に基づいて、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が子育てに伴う喜びを実感し、仕事と家庭を両立させ、職場において安心して子どもを産み育てる環境や健やかに成長できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定しました。

なお、次世代育成支援は、性別に関係なく、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠です。この計画をより実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりが趣旨をよく理解し、身近な職場単位で互いに助け合い支えあっていきましょう。

2 計画期間

本行動計画は、平成 27 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 10 年間の計画期間とします。

3 推進体制

本計画を策定し、推進するため「平戸市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置します。

II 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

①制度の周知徹底

- ・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ります。
- ・共済組合による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。
- ・人事班において各種制度等に関する個別の相談や質問に対応します。
- ・新規採用職員に対する研修において、各種制度等に関する基本的事項を講義します。

②業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担について、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らないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮に心がけましょう。

③産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

これまでどおり、臨時的任用等により代替要員の確保に努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

①育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（3日以内）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、管理者は、父親となる職員に連続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。

(参考)

○令和元年中の男性職員による「子どもの出生時における父親の休暇」の取得状況は約87%、平均取得日数は1.8日となっています。

※このような取組を通じて、父親の特別休暇の取得率 80%を維持します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業等の取得の促進

- ・ 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得促進に努めます。

- ・ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援について、周知を行う。

(参考)

○令和元年中の育児休業取得率は、女性 100%・男性 0%となっています。なお、前期期間中に男性職員においては過去に取得した者はいない状況です。

② 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

これまでどおり、臨時的任用等により代替職員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に職場の業務の状況等について所属班等から情報提供を行います。

※このような取組を通じて、子どもが出生した職員の育児休業取得率を、

男性職員 30% (令和元年度実績見込み 0%)

女性職員 100% (令和元年度実績見込み 100%) を目標とします。

(4) 超過勤務の縮減

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及び超過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の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図ります。

③ 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理者は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、安易に超過勤務が行われることがないように個々の職員に対して計画的な業務遂行を指導します。また、毎週水曜日を引き続き定時退庁日とし、早期退庁を勧奨し、職場全体での超過勤務を減らす環境づくりに努めます。

④ 事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務等が生じる中で、職員一人ひとりが既存業務について事務の簡素合理化により業務量の見直し、事務処理体制の見直しなどを行い業務改善の取組みを推進します。

⑤ 人員配置の見直し

職員の時間外勤務状況を把握し、人事ヒアリングを実施し、適切な職員配置を行います。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- ・ 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、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や業務改善などを行い、取得を促進します。
- ・ 管理者は率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(参考)

○令和元年中の職員一人あたりの年次休暇取得日数の平均は、8.4日となっています。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間等における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日、祝日を組み合わせた年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

※このような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、平均の取得日数15日(75%)以上を目標とします。

(令和元年度実績見込み 42%)

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子ども(小学校就学の始期に達するまでの子)の看護休暇(年間5日以内、2人以上の場合は10日以内)を周知するとともに、子どもが病気等の際には、取得できるよう職場の環境づくりに努めます。

(6) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮に努めます。

(7) 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

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分に発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や、固定的な性別役割分担意識等を解消するため、情報提供・研修等による意識啓発を進めていきます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①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出来るよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等、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。

②子どもを交通事故から守る活動の実施

交通事故予防について、地域の交通安全活動への積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車を運転する者に対する交通安全の綱紀肅正通知等による呼びかけを図ります。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

各課でのレクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族が参加できるよう努めます。

(3) 子育てバリアフリー

子どもを連れて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します。

3 おわりに

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していくことが必要です。次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくるため、管理者及び職員一人ひとりが「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に向けて取り組みます。