

新南あわじ市特定事業主行動計画(後期計画)

1. はじめに

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月に成立した「次世代育成支援対策推進法」においては、国、地方公共団体、一般の事業主など様々な主体が社会を挙げて、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に取り組んでいくこととされ、特に、国、地方公共団体においては、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むのと同時に、一つの事業主(特定事業主)として、自らの職員の子どもの健やかな育成についての役割を果たすための計画(特定事業主行動計画)を策定することとされています。

南あわじ市でも法律に基づき平成18年3月に「南あわじ市特定事業主行動計画」を策定し、職員が子育てに積極的に参加できるよう、職場を挙げた支援に取り組んできましたが、法律の期限が令和7年3月31日まで延長されたことに伴い、本市においても平成28年4月1日から令和7年3月31日を期間とする「新南あわじ市特定事業主行動計画」を策定しました。

計画において前期と位置付けた5年間は令和2年3月31日をもって終了するため、これまでの取り組みを評価し、法律の趣旨である、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備を実現とともに、「子育ての喜びがみえるまち」の推進にむけて後期計画を策定します。

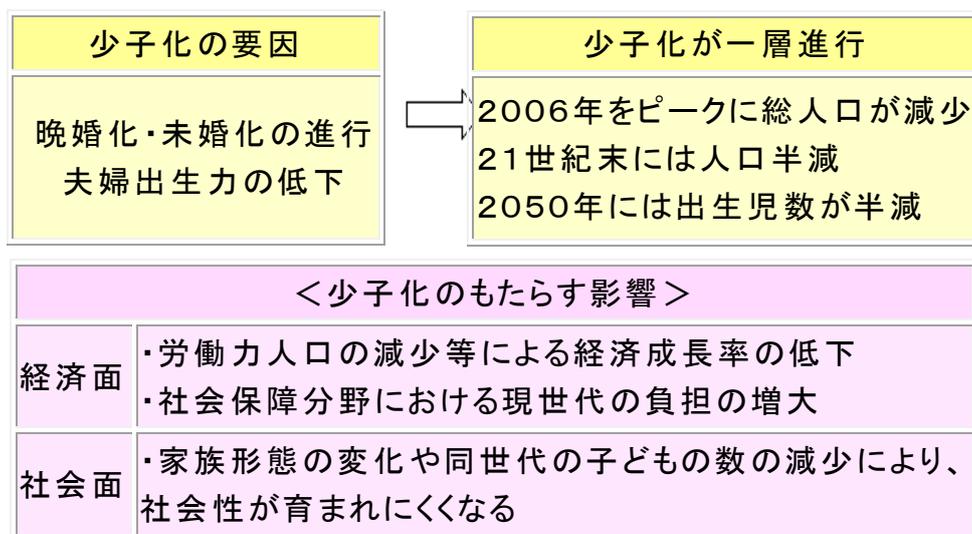
令和2年3月31日

南あわじ市長
南あわじ市議会議長
南あわじ市選挙管理委員会
南あわじ市代表監査委員
南あわじ市教育委員会
南あわじ市農業委員会

2. 特定事業主行動計画とは

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少などで経済成長率低下のおそれがあり、加えて人口に占める高齢者の割合が高まるなか、現役世代の社会保障の負担が増大し、これらは経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものであります。

日本社会を支える世代の減少は、日本の社会経済の根底を揺るがしかねないといっても過言ではありません。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、従来の取り組みに加え、もう一段の対策を進める必要があります。



これらを踏まえて、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、各団体に応じた行動計画の作成が義務付けられました。

＜次世代育成支援対策推進法＞

○法律の目的

- ・次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育つことができる社会づくり
- ・次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進

○次世代育成支援対策とは

- ・次代の社会を担う子どもを育てている、又は育てようとしている家庭への支援
- ・次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育つことができる環境整備

○対策を進めるうえでの基本理念

子育ては父母その他の保護者に責任があることを認識しつつ、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

○責務

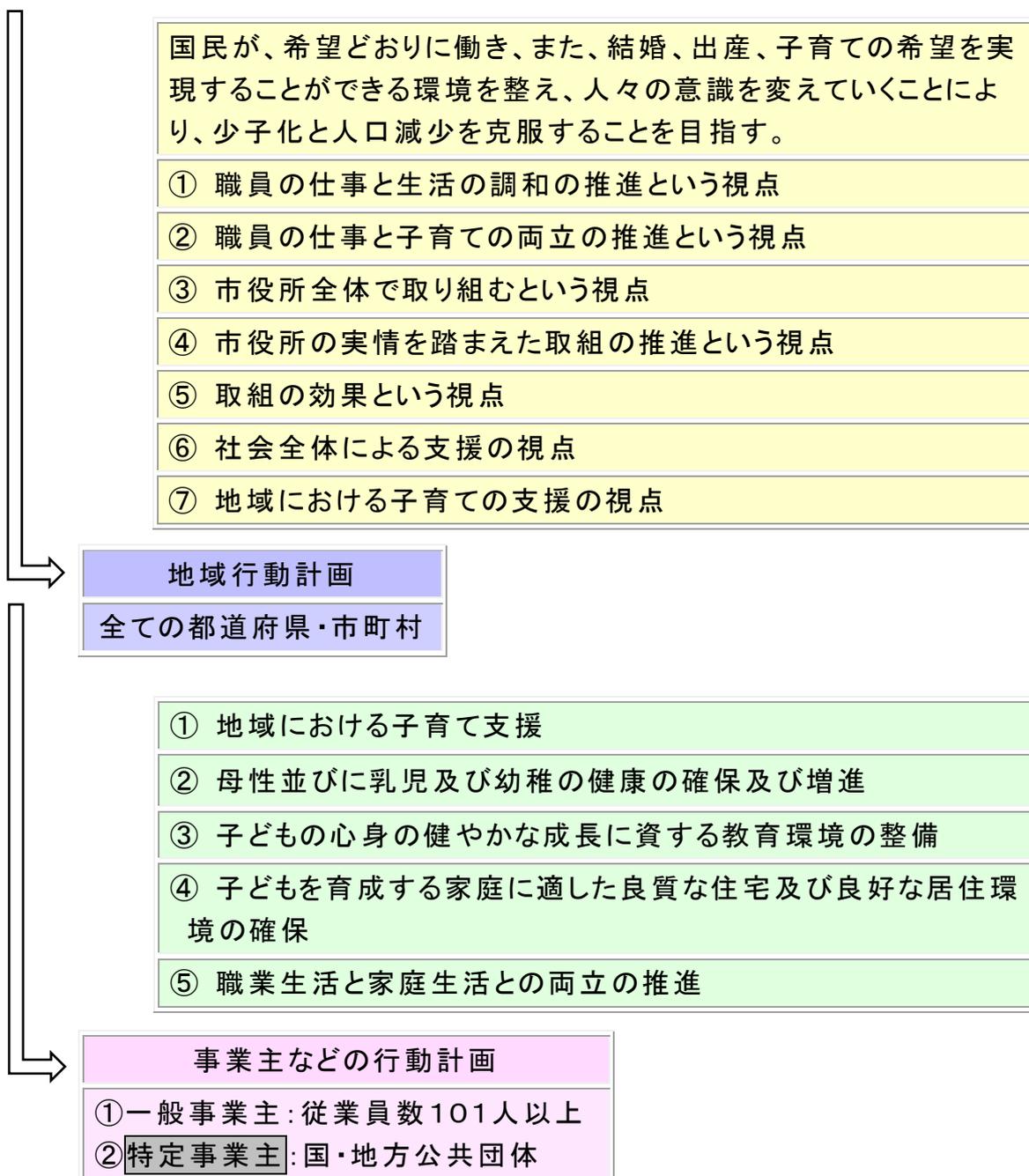
国・地方公共団体 対策を総合的かつ効果的に推進すること。

事業主	労働者が職業生活と家庭生活を両立できるよう、多様な働き方の提供に努め、対策に協力すること。
国民	次世代育成支援対策に理解と関心を深め、対策に協力すること。

○行動計画の策定

国、地方公共団体においては、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むのと同時に、一つの事業主(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ついての役割を果たすための計画(特定事業主行動計画)を策定することとする。

行動計画策定指針(国)



3. 計画の目的

本市では、国の定めた『行動計画策定指針』に掲げられた7つの基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成支援対策を、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら計画的かつ着実に推進し、それを地域社会に公表・反映させることを目的とします。

4. 計画の期間

後期計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5か年とします。

5. 前期計画における達成状況

前期計画における目標設定のある取組事項についての達成状況は、次のとおりです。

数値目標	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
配偶者の出産に係る 休暇取得 50%	12.5%	0.0%	10.0%	50.0%	33.3%
時間外勤務前年度 比 △5%	△35.7%	△23.6%	△3.7%	△20.6%	△3.1%
年次休暇＋夏季休 暇平均 15日以上	12.4日	13.9日	13.7日	13.2日	13.5日

- ①男性職員の妻の出産サポート休暇2日＋育児参加休暇1日以上取得 50%
計画期間を通じて目標を達成した年度は1年度のみでした。出産日が休日と重なり配偶者出産休暇の必要がない、出産当日の1日だけ取得するなどのケースが多くみられました。
- ②時間外勤務の縮減(全年度比 5%削減(毎年度)を目標)
前期計画において、目標設定の基準となる平成22年度から平成26年度の期間中、最も時間外勤務が少なかった平成24年度と比較して毎年度5%縮減させることを目標としていました。各年度において、平成24年度の数値を下回りましたが、平成29年度は3件の市選挙と災害対応により、平成31年度は近畿高校駅伝や子供映画祭等、複数年度に限って本市で開催されるイベントが重なったことから5%の削減は達成できませんでした。
- ③年次有給休暇の年間15日間以上の取得
計画期間を通じて目標を達成できませんでした。計画期間中の年次有給休暇の平均取得日数は8.9日、夏季休暇の平均取得日数は4.5日でした。

6. 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、総務企画部総務課長を委員長、関係行政委員会事務局等の所属長等を委員として平成18年1月1日に設置した「南あわじ市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、引き続き、各年度の計画の実施状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しを行います。

7. 具体的な取組内容と目標

職員の勤務環境に関するもの	○妊娠中や出産後における配慮
	○男性の子育て目的の休暇等の取得促進
	○育児休業等を取得しやすい環境づくり
	○育児休業からの円滑な復帰
	○時間外勤務の縮減
	○休暇の取得の促進
	○職員の意識等の是正のための取組
その他の次世代育成支援対策に関するもの	○子ども・子育てに関する地域貢献活動
	○学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

(1) 職員の勤務環境に関するもの

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雰囲気づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けての取り組みを行ってまいります。

(1) 既存各種制度の周知徹底

計画に定めた目標の達成に向けて、市役所全体で取組を推進することが重要であるため、次のような取り組みをします。

- ①全職員に、庁内ウェブ等を活用して特定事業主行動計画及び次世代育成支援対策の内容を周知します。
- ②全職員に、子育て支援に係る育児休業、部分休業、特別休暇などの勤務制度について、また、共済組合や互助会などによる給付等の各種制度について周知します。
- ③全職員に、あらゆる周知等の機会を通じて「仕事と家庭の両立支援（ワークライフバランス）」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、次のような取り組みをします。

- ①全職員に、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている時間外勤務の制限、業務軽減、特別休暇等の各種制度について周知をします。
- ②職員が妊娠を申し出た場合、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担に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に努めます。
- ③妊娠中の職員、育児をしている職員が希望する場合は、時間外勤務や深夜勤務、休日勤務を命じないようにします。
- ④職員の妊娠中、出産後に医師の保健指導又は健康診査を受ける時間を確保するため職場全体で助け合い配慮します。
- ⑤妊娠中、出産後の職員が、医師から健康に関する指導を受けた場合は、休暇等を有効に活用して、その指導を守れるよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性の職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子供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、次のような取り組みをします。

- ①男性職員の配偶者の妊娠が分かった時、男性の子育て目的の休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）や育児休業等各種制度について、案内、周知することを徹底します。
- ②男性職員の配偶者の出産をサポートするため、妻の入院等から産後2週間のうちに「配偶者出産休暇（2日間）」に加え「年次有給休暇」又は「育児参加休暇」を組み合わせ、3日以上 of 休暇を取得するよう働きかけます。

【数値目標】 男性職員の配偶者の出産をサポートするための休暇を3日以上取得する割合50%以上を目指す。

目標年度 毎年度

年次目標	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上	50%以上

※対象者への周知徹底を図り、50%以上の取得を促進します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する職員が、希望のままに安心して取得できる環境をつくるため、次のような取り組みをします。

- ①女性職員又は男性職員の配偶者の妊娠が分かった時、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、育児をする職員の勤務制限、共済組合による休業補償などの各種制度について、案内、周知することを徹底します。
- ②職員が育児休業等を取得する場合は、業務に支障がでないよう、業務分担の見直し、部内調整等を図るとともに、業務の事務引継ぎもスムーズにいくよう各職場でも十分な打ち合わせを行います。
- ③計画策定以来、女性職員の育児休業取得率は100%です。引き続き女性職員が育児休業を取得しやすい環境を維持していきます。
- ④令和元年度において1名の男性職員が約2週間の育児休業を取得しました。今後も対象者への情報提供を徹底し、育児参加のための休暇取得を促します。

【数値目標】 育児休業又は部分休業を取得する男性職員が1人以上
目標年度 毎年度

年次目標	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	1人以上	1人以上	1人以上	1人以上	1人以上

(5) 育児休業からの円滑な復帰の支援

長期間、職場を離れて子育てに集中していると、子育ての喜びを感じる反面、孤立感や疎外感を感じがちになるとともに、復帰時には相当大きな不安感や重圧を感じるものと考えます。そのため、育児休業中の職員に対し、次のような取り組みをします。

- ①人事担当者から職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。
- ②育児休業から復帰する直前、コミュニケーションシートを使って復帰に対しての悩みや要望、復帰先の希望を聞き、希望者には総務課長や所属長による面談を行うことにより、復帰に対する不安が極力少なくなるように配慮します。
- ③育児休業から復帰する場合、育児休業を取得した際の部署又は希望する部署へ復帰できるよう極力配慮します。
- ④復帰直後は、業務に不慣れなうえ子供の急な病気などに対応する機会が多いことから、復帰した職員が、子どもの看護休暇の取得や、時間外勤務をしなくてもよいよう、各職場において積極的に協力します。

(6) 時間外勤務の縮減

子育て中の職員にとって、時間外勤務は育児の時間が削られる最大の要因の一つであり、また、他の職員にとっても、時間外勤務の縮減は切実な願いであります。そのため、子育て中の職員とあわせて、全職員に対する時間外勤務の縮減を図るため、次のような取り組みをします。

- ① 小学校就学前の子どもがいる職員の時間外勤務の制限の制度等の周知を徹底します。
- ② ノー残業デー（水曜日）については、庁内ウェブや庁内アナウンスによる注意喚起や実施日には管理職の職員が巡回して退庁を促すなどして、実施を徹底します。
- ③ 市民サービス維持向上を図る中で時間外勤務を縮減するために、既存の業務の見直しを行い、事務の簡素化、合理化を推進します。
 - ・ 定例的、恒常的な業務については、徹底的にマニュアル化を図る。
 - ・ 各業務を随時見直し、不必要な事務等を省く。
 - ・ 職員間の業務量の配分について、随時検討し、不均衡が生じないように改善する。
 - ・ AI（人工知能）や RPA（システムによる業務の自動化）を用いた業務の自動化を促進し、職員の負担を軽減します。
- ④ 時間外勤務縮減を管理職のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。一般職員においても業務の効率化や改善への取り組みを人事評価で積極的に評価し時間外勤務の縮減に取り組みます。
- ⑤ 夜間の会議などで他律的、定期的な時間外勤務を余儀なくされる場合は、勤務時間の割り振りの変更による遅出勤務を活用することを検討します。
- ⑥ 休日勤務は、子育てをする職員には極力命令しないようにし、年間スケジュールによるイベント等への出役についても、各職場で順番等がある場合は極力希望を反映してあげるなど、各職場において親子の時間をできるだけ多く持てるよう積極的に協力します。
- ⑦ 以上のことを進める中で、時間外勤務の縮減目標を設定し、仕事と子育ての両立、職場生活と家庭生活の両立の重要性を意識しつつ、職員全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

【数値目標】時間外勤務時間を前年度比 2.5%減額します。

年次目標	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
	△2.5%	△2.5%	△2.5%	△2.5%	△2.5%

(7) 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家族との触れ合いの時間を大切にできるように、休暇を取得しやすい環境にしていいため、次のような取り組みをします。

- ①各職員が業務スケジュールを作成し、職場の所属職員全員が把握することで、各自が安心して気がねなく、年次有給休暇を取得できる環境をつくります。
- ②全職員が年間の年次有給休暇と夏季休暇の取得計画表（時期や日数）を作成して、それを実行します。

【数値目標】 全職員における年次有給休暇と夏期休暇を合せて年間平均15日取得

年次目標	2年	3年	4年	5年	6年
	15日	15日	15日	15日	15日

※夏季休暇期間(7~9月)を除く9か月で月1日以上の子休、併せて夏季休暇の全5日取得を目指す。

- ③週休日や祝日、夏季休暇の前後に年次有給休暇を組み合わせるなどの連続休暇の取得促進を図ります。特に、夏季休暇については、連続する複数日を取得するよう推奨します。
- ④子どもの病気時や健診日には子どもの看護のための特別休暇（原則年間5日以内）を、授業参観、入学式、誕生日など家族に関係する日には年次有給休暇を、それぞれ職場に気兼ねなく取得できるよう職員に対する啓発に努めます。

(8) 職員の意識等の是正のための取組

家庭よりも職場を優先させる意識による時間外勤務や休日勤務を縮減させ、働きやすい環境、職場全体で支え合う環境づくりのため、次のような取組をします。

- ①管理職を対象として、部下の服務管理、業務分担、モチベーション向上となる研修の実施により、マネジメント力の向上を図ります。
- ②本計画のほかに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画についても全職員に対して周知、啓発に努めます。

(9) 女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」との相乗効果を促進

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定した「特定事業主行動計画」では、働く女性が活躍できる職場づくりを主な目的とし、数値目標を設定して取り組みを行っています。女性が働きやすい職場と積極的に子育てができる職場には多くの共通点や改善すべき課題があるため、双

方の計画に並行して取り組み、働きやすい(子育てしやすい)職場へと改善を図ってまいります。

(10) テレワーク・サテライトオフィスの活用

多くの個人情報を取り扱う市役所業務において、在宅勤務が可能となる業務はまだまだ限定的ですが、業務の切り分けによる短期的な在宅勤務の実施や、在宅勤務が可能となる環境の整備をすすめます。

また、市の施設を活用したサテライトオフィスを設置し、自宅に近い職場で業務に従事できる環境を整備することで、子育てや介護を理由とした不本意な離職の防止や、多様な働き方の実現に取り組みます。

(2) その他の次世代育成支援対策に関するもの

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性をはぐくむためには、それぞれの地域や地元企業、子育て支援を行う団体等が相互に密接に連携し、協力し合いながら、地域の実情に応じた取り組みを進めていくことが重要となるため、仕事と育児の両立などを協議する「コンソーシアム」を立ち上げ、子育て応援講座や各種イベントを開催し、情報共有、課題解決に取り組みます。

(1) 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しやすいスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動、更には、安全で安心して子どもを育てられる環境をつくるための交通安全立番や防犯パトロール、非行防止パトロールなどのボランティア活動等に積極的に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(2) 学習機会の提供等による家庭教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習会への参加が難しい状況にあるため、家庭教育に関する研修を実施するなどして、家庭教育への理解と参画の促進に努めます。

(3) 「子育ての喜びがみえるまち」の推進

市が掲げる「子育ての喜びがみえるまち」を実現するため、子育ての楽しさ、すばらしさに触れる機会を設け、父親、母親となることのすばらしさを職員に対して発信してまいります。