

四街道市特定事業主行動計画 【第四次改訂版】

令和2年4月策定
令和4年3月改訂

四街道市長
四街道市議会議長
四街道市選挙管理委員会
四街道市代表監査委員
四街道市農業委員会
四街道市消防長
四街道市教育委員会

I. 総論

1. 目的

急速な少子化の進行等は、高齢者の割合を高めるなど、今後、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであります。このことから、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、政府、地方公共団体、企業等が一体となった取り組みを進めるよう、平成17年に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が10年間の時限立法として制定されました。本法律については平成26年4月に延長され、平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法となっています。

四街道市においては、職員のニーズに即した次世代育成対策を計画的に推進するため、平成17年4月から四街道市特定事業主行動計画を策定し、平成27年4月には第三次特定事業主行動計画を定め、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりを進めてきたところです。

一方で、限られた人員で質の高いサービスを提供していくという厳しい職場環境にあって、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりは、重要な課題として継続して取り組みを進めていく必要があります。

また、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）」が10年間の時限立法として成立しました。本法律においても次世代育成法同様に行動計画を策定し、男女を通じた働き方改革への取り組み、職業生活と家庭生活の両立に関する取り組みの更なる推進が求められています。

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画は、ともに男女を通じた働きやすく、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す点では、同様の取り組みを行うものも多く、整合性を図る必要があります。

これらの行動計画の内容を含め、令和2年4月に第四次特定事業主行動計画を策定したところですが、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援の更なる充実を図るため、第四次特定事業主行動計画を改訂することとしました。

2. 計画期間

本計画は、令和2年4月から令和8年3月までの6年間とします。

3. 計画推進体制

本計画を推進するため、各部局において達成状況等を検証し、必要に応じて本計画の見直しを行います。

II. 具体的内容

次世代育成支援対策推進法に基づくもの

1. 既存の諸制度の周知徹底

母性保護、市町村共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等既存の制度について、グループウェア等による一層の周知を図り、職場全体の環境づくりに努めます。

2. 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

職場全体の意識改革や男性職員が取得しやすくなる職場の雰囲気づくりを醸成するため、特に子どもの出生時における父親の特別休暇（3日）と合わせ年次休暇を取得するものとして5日間程度の休暇の取得促進に努め、目標取得率を50%とします。

課長等は、予め当該職員に対し、出産予定日前後に連続5日間以上の休暇を盛り込んだ休暇計画を提出させ、連続休暇を取得するよう働きかけるとともに、日頃より職場内の応援体制等の確立に努め、職員が安心して休暇を取れる環境を整えます。

3. 子どもの看護休暇の取得促進

制度の周知徹底を図り、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気づくりを行い、「看護休暇を取りたかったのに取れなかった」ということがないように努めるものとし、目標取得率を100%とします。

4. 育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保

職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を課長等に申し出るものとします。課長等は、その旨人事担当課に報告するとともに、課内の応援体制が困難な場合にあっては、後任の配置、任期付職員の採用等代替要員の確保に努めます。

5. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

課長等は、育児休業者に対して、適宜、業務の状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うなど、育児休業者の職場復帰が円滑に行われるような雰囲気づくりに努めます。

6. 育児期間中の職員の人事的配慮

人事異動にあたっては、自己申告書などをもとに、可能な限り子育ての状況に応じた配慮をします。

7. 時間外勤務の縮減

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時間外勤務を制限する制度の周知徹底はもちろんのこと、時間外勤務の上限順守のため、下記の実施徹底を図り、職場全体の勤務環境の整備に努めます。

- ① 現在実施しているノー残業デーの徹底を図り、定時退庁を促進します。
- ② 月30時間以上の時間外勤務を抑制するため適正な人員配置に努めます。
- ③ 業務の繁忙に応じた部内・課内における応援体制の強化を図り、時間外勤務の縮減及び部署間の平準化に努めます。

8. 休暇の取得促進

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を15日以上とし、祝日、土曜・日曜日、夏季休暇等と合わせた連続休暇等の取得の促進を行うなどして、職員の心身のリフレッシュに努めます。

- ① 所属ごとに、年間の休暇取得予定表を作成し、計画的な休暇取得を促進します。
- ② 家族の誕生日などの記念日における年次休暇等の取得を促進します。
- ③ 管理職員は、職員の年次休暇取得状況を把握しながら休暇の取得奨励に努めます。

9. 次世代育成支援の意識改革

職員研修などにより少子化対策、次世代育成、仕事と家庭の両立に関する意義や取り組みについての意識啓発に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職員への意識浸透を図ります。

10. 出生支援の充実

職員の不妊治療に係る通院等に対し休暇制度を整備し、職員の仕事と治療の両立を支援します。

女性活躍推進法に基づくもの

1. 女性職員の登用拡大

令和7年度末までに、管理職（6級以上）に占める女性の割合について15%以上を目指します。特に、課長相当職以上に占める女性の割合については5.0%以上を数値目標とします。

取組内容としては、女性職員を財務や企画部門などのマネジメント能力が必要とされる多様なポストに積極的に配置し、職域や活躍の場を拡大するなど、職員の意識改革につながる取組みを進めていくとともに、女性職員の昇進希望等を的確に把握し、将来的に管理職への女性職員の登用を推進していきます。

2. 育児休業等取得率の向上

令和7年度末までに、職員の育児休業取得率について、男性職員30%、女性職員100%を目指します。さらに、子どもの出生時における父親の特別休暇については100%の取得率を目指します。

取組内容としては、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努め、また、短期間（例えば1ヶ月程度）の育児休業、特別休暇制度の周知、取得の促進を積極的に行います。

Ⅲ. 終わりに

市の業務は、社会環境の変化や取り組まなければならないまちづくりの課題への対応などにより一層の増加が見込まれ、そして高度になっています。

そのような状況の中、本計画を推進していくことは簡単ではありませんが、職員は、子育て支援及び女性の活躍推進を自分自身の問題としてとらえ、職場全体で支えあって計画を推進してください。