

第2次長門市特定事業主行動計画

(後期：令和2年度～令和6年度)

～職員の子育て参加プログラム～

はじめに

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）」に基づき、国、地方公共団体、事業主などの実施主体が行動計画を策定する中、働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスに実現と様々な次世代育成支援対策の取組が推進されてきました。

本市においては、法に基づき、職員の子どもたちの健やかな育成を図るとともに、職員が仕事と家庭生活の調和を図ることが出来るような職場環境を整えるための計画として、平成17年3月に「長門市特定事業主行動計画」の前期計画を、平成22年3月には後期計画を策定しました。

その後、国において、法の有効期限が10年間延長されたことに伴い、平成27年4月に「第2次長門市特定事業主行動計画」の前期計画を策定したところですが、令和元年度で計画期間が終了することから、これまでの計画の取り組み状況を踏まえて、今回、計画を策定するものです。

本行動計画には、子育てをしやすい職場環境づくりを進めるための様々な方策や目標を定めていますが、真の目標は、行動計画の実践を通じて、職員一人ひとりが「次代を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、助け合っていく」という意識を持つことだと考えています。

男性も女性も、また子どもがいる、いないに関わらず、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものと認識し、お互いに助け合い支えあう子育て支援のネットワークをそれぞれの職場で確立し、その成果が地域社会にも広がっていくことを期待します。

令和2年4月

長門市長

長門市議会議長

長門市教育委員会

長門市選挙管理委員会

長門市代表監査委員

長門市農業委員会

長門市消防本部消防長

長門市上下水道事業の管理者の権限を行う長

I 総論

1 目的

行動計画策定指針に掲げられた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、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し公表します。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成27年度から令和6年度までの10年間の時限法ですが、このプログラムは、その後半の期間である令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

(1) 行動計画推進委員会の設置

次世代育成支援対策を効果的に推進していくため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を設置します。

(2) 行動計画の周知徹底

啓発資料の作成、配付及び管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施することにより、行動計画の周知徹底を図ります。

(3) 行動計画の実施及び見直し

本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画推進委員会において実施状況と効果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施及び計画の見直し等を図ります。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後1年未満の職員には、母性保護及び母性健康管理の観点から特別休暇制度があることの周知を行うほか、深夜勤務及び時間外勤務の制限など職場環境の整備を図ります。

令和2年度からの行動内容

- ① 母性保護及び母性健康管理を適切に行うため、妊娠や出産に関する特別休暇制度等諸制度についての情報を提供し周知します。
- ② 妊娠中及び出産後1年未満の職員の健康や安全に配慮するため、できる限り超過勤務をしないような業務分担の見直しを図ります。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じないようにします。
- ④ 妊娠中の職員の健康に配慮した職場環境の整備を図ります。

具体的取組

- ①について
グループウェアによりお知らせするとともに、研修などの機会を通じて周知します。
- ②③について
対象となる所属長に通知します。
- ④について
受動喫煙防止の推進や体調の優れない職員への職場の理解を深めるためのお知らせ、休憩できるスペースの確保などを行います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親となる男性職員が出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩となります。育児には、職場のサポートも必要となります。職場全体で職員の子育てにおける休暇を取得しやすい環境をつくっていきます。

令和2年度からの行動内容

- ① 子どもの出生時等における男性職員の特別休暇制度の周知徹底と取得促進を図ります。
- ② 子どもの出生後における男性職員の年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。
- ③ 子どもの出生後における男性職員の休暇が取得しやすい職場を目指し、管理職員等の研修時に周知を図ります。

具体的取組
<p>①②③について グループウェアによりお知らせするとともに、研修などの機会を通じて周知します。</p> <p>②③について 対象となる所属長に通知します。</p>

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るための環境をつくっていきます。

令和2年度からの行動内容
<p>① 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を図ります。</p> <p>② 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措置について周知を図ります。</p> <p>③ 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間の制度や「育児休業等を取得することのメリット」の内容を職員に周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。</p> <p>④ 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。</p> <p>⑤ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。</p> <p>⑥ 職員から育児休業及び育児短時間勤務の請求があった場合に、職員の配置など代替職員の確保に努めます。</p> <p>⑦ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を行います。</p> <p>(ア) 女性職員を対象とした取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリア形成支援に努めます。 ・育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備を図ります。 ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修など女性職員のキャリア形成のための支援に努めます。 <p>(イ) 管理職等を対象とした取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与に努めます。 ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用に努めます。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率として、

男性職員	10%
女性職員	90%以上

を目指します。

具体的取組
①②③④について グループウェアによりお知らせするとともに、研修などの機会を通じて周知します。
⑤について 休業中の職員に対して、必要な情報を提供するとともに、職場復帰に際して、業務分担等を所属長に確認します。
⑥について 必要に応じて、職員の配置や臨時的任用・会計年度任用職員制度などの活用を図ります。
⑦について ひとづくり財団での研修を活用する。また、育児等の状況に配慮した人事運用に努めます。

(4) 超過勤務の縮減

長時間労働の是正のための措置として、国家公務員において、超過勤務命令を行うことができる上限が人事院規則で定められ、地方公共団体も地方公務員法の趣旨に沿い、必要な措置を講ずるようされたことから、本市においても、時間外勤務命令を行うことができる上限時間を設定しました。

超過勤務を減らすために効果的と思われる方法として、「事務の簡素化、合理化」、「個々の職員の心がけ」、「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」などが考えられますが、超過勤務の縮減を全庁的に取り組む必要があります。また、小学校就学始期に達する子どものいる職員に対し、仕事と子育ての両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度を周知していきます。

令和2年度からの行動内容
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を制限する制度の周知徹底を図ります。
② 毎月第2金曜日をスイッチオフデーとしており、当日は超過勤務を行わないという、日頃から所属内において意識啓発等の徹底に努めます。
③ 管理職の巡回指導による定時退庁の徹底を図り、退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
④ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分

検討の上実施することとし、効率的な事務遂行に努めます。

- ⑤ 人事担当課等は、課（係）ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い課（係）の管理職員に対し注意を喚起し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ⑥ 会議・打合せの開催通知については、極力メールや電子掲示板を活用し、会議資料の事前配付等により、会議時間を短時間で効率よく行うよう努めます。

具体的取組

①について

グループウェアによりお知らせするとともに、研修などの機会を通じて周知します。

②③⑤について

グループウェアによりお知らせするとともに、出退勤時間の分析を行い、超過勤務が多い部署に対してヒアリングし、超過勤務の縮減に努めます。また、時差出勤勤務制度を活用して、超過勤務をしないですむような勤務体制を行います。

④について

新たな行事等については、十分検討するとともに、既存の事務事業等について、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止できるものは廃止するように努めます。

⑥について

グループウェアによりお知らせするとともに、本庁舎においては、立ちミーティングを推奨し、会議時間の短縮・効率化に努めます。

以上のような取り組みを通じて、各職員の時間外勤務時間数について、他律的な業務の比重の高い部署を除き、1箇月45時間、1年間360時間を上限として超過勤務の縮減に努めます。

「他律的な業務の比重の高い部署」

…業務の量や時期が各課等の枠を超えて他律的に決まる比重の高い部署

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

令和2年度からの行動内容

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 職員の計画的な年次休暇の取得促進を図るために、啓発を通じ職場の意識改革に努めます。 ② 子育てなどのために、月1日の年次休暇の取得促進を図ります。 ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、職場（課等）内において相互応援ができる体制づくりに努めます。 ④ 夏季厚生休暇以外に期間中3日間の年次休暇の計画的使用を行うものとします。 ⑤ 休日や週休日と合わせて休暇を取得するなど連続休暇の取得促進を図ります。 ⑥ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。 ⑦ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、子どもが病気の際には休暇を取得できるよう職場の意識改革を図ります。 ⑧ 子どもに関する行事等には、年次休暇が取得しやすい環境づくりと取得促進を図ります。 |
|---|

以上のような取り組みを通じて、職員の年次休暇の平均取得率を30%以上にする。

具体的取組
<p>①②③④⑤について</p> <p>人事評価制度の職場の目標設定の項目のひとつとして年次休暇の取得率を設定するなど取得しやすい環境づくりを行います。また、休暇の取得率が低い職場については、所属長に注意喚起し、取得率向上に努めます。</p> <p>①②④⑤⑥について</p> <p>グループウェアによりお知らせします。</p> <p>⑦⑧について</p> <p>グループウェアによりお知らせするとともに、研修などの機会を通じて周知します。</p>

(6) 転勤についての配慮

市外に勤務地が変更になるなど人事交流の拡大に伴い、子どもを持つ職員の勤務先等の希望の有無など自己申告書を通じ把握し、できる限り配慮していきます。

令和2年度からの行動内容
<p>① 職員が子どもの養育のために勤務地の変更等を強く希望する旨、自己申告書に記載した場合には、状況等を把握した上で、必要と認める場合は、できる限り配慮します。</p>

具体的取組
<p>①について</p> <p>自己申告書の提出や職場からの報告などにより把握した本人の希望に出来る限り配慮します。</p>

(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

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進めていきます。

令和2年度からの行動内容
<p>① 各年齢層に対して、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識をなくすよう研修を通じた意識啓発に努めます。</p> <p>② 長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する指針に基づき、ハラスメントのない働きやすい職場づくりに努めます。</p>

具体的取組
<p>①について</p> <p>グループウェアによりお知らせするとともに、研修などの機会を通じて周知します。</p> <p>②について</p> <p>ハラスメント対策研修を実施するとともに、職員に対して実態調査を行います。</p>

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）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できる制度を整えます。

具体的取組
<p>人事評価制度の職場の目標設定の項目のひとつとして年次休暇の取得率向上を設定するなど、人事評価へ反映する方策を調査研究します。</p>

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

来客者の多い本庁や施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画していきます。

子どもを連れて人が気兼ねなく安心して来庁できるよう、子どもを見守る温かな気持ちや、子育てに向きあう親を応援する気持ちを持つなど親切、丁寧な対応に心がけ、ソフト面での子育てバリアフリーの取り組みを推進します。

令和2年度からの行動内容

- ① 施設利用者等の実情を勘案しながら、子育てに配慮したトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。
- ② 子育てバリアフリーを推進するための接遇研修等の充実を図ります。

具体的取組

- ①について
改修等の機会に併せて整備を計画します。
- ②について
庁内で接遇研修を行ったり、ひとづくり財団での研修を活用します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

子どもが参加する地域活動や学習会等の行事において、子育てに役立つ知識や特技等を持ち、地域の子育て活動に意欲のある職員は、業務に支障のない範囲で、積極的に参加できる環境を整えます。

令和2年度からの行動内容

- ① 地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に努めます。
- ③ 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するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を行います。
- 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

具体的取組

- ①②③④について
年次休暇の取得を促進することや、超過勤務の縮減に努めることにより、活動に参加しやすい職場環境づくりに努めます。

③について グループウェアによりお知らせするとともに、研修などの機会を通じて周知します。
④について ボランティア休暇について、グループウェアにより周知します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できる環境を整えます。

令和2年度からの行動内容
① 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できる環境づくりに努めます。

具体的取組
①について 職員親睦のレクリエーション活動に、子どもの参加を推奨します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭教育への理解を深めるため、職員に対し、家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座・講習会等についての情報を提供するとともに参加を促進していきます。

令和2年度からの行動内容
① 職員に対し、家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座・講習会等への参加の促進を図ります。

具体的取組
①について 家庭教育講座等の開催情報を担当課からグループウェア等によりお知らせするとともに、受講を勧奨します。