

## 次世代育成支援対策推進法に係る岩出市行動計画（特定事業主）

### I 総論

#### 1 目 的

行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきとの視点に立った取組が重要であるという考えから、本行動計画を策定し、公表することとする。

#### 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

#### 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策推進法に基づき、岩出市の行動計画を策定、実施し、次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局の育児を行っている職員等を構成員とした岩出市行動計画策定・実施委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、講習及び情報提供等を実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- ④ 当該行動計画の内容を周知するため、書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法をとる。
- ⑤ 当該行動計画の推進に当たっては、各年度における計画の実施状況を公表するとともに、把握等した結果を踏まえて、その後の対策実施や計画の見直し等に反映させる。

### 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

- ① 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、周知徹底を図る。
- ② 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る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性の子育て目的の休暇等の取得促進及び周知徹底を図る。また、休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

|                                                                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合                                                                               | 3日の範囲内の期間 |
| 職員の配偶者が出産する場合であって、その出産予定日の6週間前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 5日の範囲内の期間 |

【目標】

このような取組を通じて、令和6年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%とすることを目標にします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 男性も育児休業等を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容等について周知する。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続きについて説明を行う。

イ 育児休業等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する。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援として、所属課において、復帰時に職場内研修を行う。

エ 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の事務を処理することが困難なときは、代替要員の活用を図る。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学の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について周知する。

イ 一斉定時退庁日等の徹底

- ① 定時退庁日は庁舎内放送による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職等への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外

部委託による事務の簡素化を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう、意識啓発等の取組を行う。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇取得の推進

- ① 職員個々が、年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、実行を図る。
- ② 管理職が、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得の指導をする。
- ③ 幹部会等の場において、担当部署から定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ④ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の醸成や環境整備を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の休日や、夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ② 職員やその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得促進を図る。

【目標】

このような取組を通じて、令和2年度末までに、平成26年度の実績(16.5%)より2割以上引き上げ、19.8%以上の取得を目標とし、令和6年度までに、平成30年度の実績(17.6%)より2割以上引き上げ、21.1%以上の取得を目標にします。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇を、職員に周知するとともに、その取得を希望する職員が、円滑に取得できる雰囲気の醸成や環境整備を行う。

(6) 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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行やその他の諸要因を解消するため、管理職を含めた全職員を対象として研修会及び講習会を通じて情報提供や、意識改革を行う。

(7) 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う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ア 乳幼児と一緒に安心して利用できる庁舎設備等の設置を適切に行う。
- イ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な接遇等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の行事・活動に敷地や施設を提供する。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導等に積極的な参加に取り組む。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故防止について、綱紀肅正通知による周知徹底を行う。

ウ 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する。