

綾瀨市特定事業主行動計画

令和2年4月

綾 瀨 市

はじめに

急速な少子化の進行等を踏まえ、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図るため、平成26年度までの集中的かつ計画的な取り組みを推進する次世代育成支援対策推進法が、平成15年7月に制定されました。その後、平成26年4月に次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、有効期限が10年間延長され、令和7年3月までとなりました。

また、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍の推進についてその基本原則を定め、計画的に支援を促進する、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が10年間の時限立法として平成27年9月に制定されました。

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進については、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的であると考えられることから、本市においてはこの2つの法律に基づく行動計画を一体的に策定することとし、従来のそれぞれの計画に見直しを加え、令和7年度までの計画を策定しました。

この計画を通し、職員一人ひとりが次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍の推進に対する理解を深め、家庭と仕事の両立を積極的に支援する環境づくりに尽力し、子育てに伴う喜びを実感するとともに、職員が男女の区別なくその個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進めてまいります。

令和2年4月1日

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

目次

1. 計画の期間	1
2. 計画の推進等	1
3. 取組内容	1～8
(1) 職員の勤務環境に関する取組	
① 出産・育児等に関する制度の周知と意識啓発	1
② 妊娠中及び出産後における配慮	2
③ 育児休業を取得しやすい環境をつくるために	3
④ 子育てを行う女性職員の活躍支援	4
⑤ 時間外勤務を縮減するために	5
⑥ 休暇の取得を促進するために	6
(2) 地域における子育て支援の取組	
① 子育てバリアフリーの促進	7
② 子ども、子育てに関する地域活動への貢献及び安全で安心して子ども を育てられる環境の整備	7

1. 計画の期間

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第640号）に基づく特定事業主行動計画行動計画の後半の期間である、令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。

2. 計画の推進等

この計画の策定やこれに基づく措置の実施のために設置された、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画策定・実施委員会（平成16年6月1日設置）により、数値目標の達成状況や計画に掲げる取組みの実施状況を定期的に把握し、推進にあたっての課題の検討や計画の見直し等を行います。

なお、数値目標については毎年1回、達成状況をホームページ等で公表します。

3. 取組内容

(1) 職員の勤務環境に関する取組

① 出産・育児等に関する制度の周知と意識啓発

【次世代育成支援】 【女性職員の活躍推進】

目標

職員全員が仕事と家庭の両立に関する各種制度の趣旨と内容を理解することを目指します。

基本的な考え方

職員が仕事と家庭生活を両立しながら活躍していくためには、特別休暇や育児休業等の仕事と家庭の両立に関する各種制度について、それを利用する職員のみではなく、その職員をサポートする職員も含めた全職員が趣旨や内容を理解していく必要があります。そこで、特別休暇や育児休業等の仕事と家庭の両立に関する各種制度について周知を図ります。

取組内容

- 仕事と家庭の両立のための制度について、わかりやすくまとめたパンフレットを作成し、制度の周知に役立てます。
- 仕事と家庭の両立のための制度をまとめたパンフレットや制度解説集等をイントラネットに掲載し、職員が必要に応じて閲覧できる環境を整えます。
- 仕事と家庭の両立のための制度の活用について、定期的に周知を行います。
- 仕事と家庭の両立に関する制度について、職員の必要に応じて個別の相談、情報提供を行います。

②妊娠中及び出産後における配慮

【次世代育成支援】 【女性職員の活躍推進】

目標

妊娠中や出産後職場復帰した職員に対し、配慮ができる職場環境づくりに取り組めます。

また、男性職員の育児参加のための休暇の取得者数の割合を、令和7年度までに50%以上とすることを目指します。

基本的な考え方

子育てをすることとなった職員が仕事と家庭生活の両立を目指すためには、職場全体でのサポート体制が必要です。また、男性職員が積極的に育児に携わることは、配偶者の妊娠、出産後の負担を軽減することになるだけでなく、休業中に家事や子育て等の多様な経験を得ることにより、マネジメント力の向上や、多様な価値観の醸成を通じ職務における視野を広げるなど、キャリア形成においても有用なものです。そこで、子育てをすることとなった男性職員について、仕事と家庭の両立に関する諸制度の利用の促進を行うとともに、男性・女性の区別なく、仕事と家庭生活の両立のための制度の利用しやすい環境作りに向けて、職場全体で取り組むことが必要です。

取組内容

- 子育てをすることとなった女性職員については、健康状態を十分に把握し、深夜勤務や超過勤務の制限に関する制度等の活用について周知すると共に、必要に応じで事務分担の見直しを行うなどの配慮に努めます。
- 子育てをすることとなった男性職員を把握し、仕事と家庭の両立を図るための休暇等の説明を個別に行うなど、制度の積極的な利用を働きかけます。
- パンフレットや制度解説集の周知などを通して、管理・監督的地位にある職員の仕事と家庭の両立に関する制度についての理解を深め、男性・女性の区別なく仕事と家庭生活の両立のための制度の利用について適宜助言、配慮を行うなど、制度の利用がしやすい職場環境の整備に努めます。
- 仕事と家庭の両立に関する休暇等の制度が利用しやすい環境作りのため、主担当以外の職員が協力し合う職場の風土づくりに努めます。

③育児休業を取得しやすい環境をつくるために

【次世代育成支援】 【女性職員の活躍推進】

目標

育児休業の期間前から取得期間中、職場復帰まで職場全体でサポートを行い、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりに取り組みます。

また、育児休業について、希望する男性職員の100%の取得を目指します。

基本的な考え方

男性職員の育児休業の取得については、一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児等の経験を得ることは、職員自身のキャリア形成にとって有意なものであるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものと考えられます。しかしながら、本市においては女性職員の対象者すべてが一定期間の育児休業を取得している一方、男性職員の育児休業取得者数は低い水準で推移している状況です。そこで、男性職員については、まず制度の周知に取り組むことが必要です。その上で、女性職員については今後も取得しやすい環境を維持していくために、また、男性

職員については安心して積極的に育児休業を取得できる環境や風土を整えるために職場全体で取組んでいく必要があります。

取組内容

- 子育て中の職員が安心して育児休業を取得できるよう代替職員の確保や事務分担の見直しを行うなどの配慮に努めます。
- 育児休業中の職員の不安を取り除くため、職場の業務状況や育児の状況について、相互に連絡を取り合うなど、相談や連絡のしやすい職場環境づくりに努めます。
- 職場復帰した職員について必要に応じて面談等を行い、業務の進捗状況等を把握するなど、円滑な職場復帰へのフォローに努めます。
- 職場復帰した職員については、事務分担などについても配慮を行うとともに、所属長をはじめ、主担当以外の職員が協力し合う職場の風土づくりに取り組みます。
- 子育てをすることとなった男性職員を把握し、育児休業制度の説明を個別に行うなど制度の周知を図り、積極的な利用を働きかけます。

④子育てを行う女性職員の活躍支援

【次世代育成支援】 【女性職員の活躍推進】

目標

管理・監督的地位にある女性職員の割合が令和7年度までに20%以上になるよう、女性のキャリア形成に対する支援に取り組みます。

基本的な考え方

女性職員の管理・監督的地位への登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標です。労働力人口が減少するなか、女性職員が様々な働き方の中で個人の能力をいかんなく発揮し、活躍できる職場の環境づくりが求められます。また、女性職員が、組織の中でより影響力のある立場に立ち、様々な意見を政策に盛り込んでいくことで、市政の一層の発展に寄与すると考えます。そこで、女性職員が臆することなく管理・監督的地位で活躍していくこと

ができるよう、人材育成に取り組むとともに、柔軟な働き方を可能にする職場環境を整えていく必要があります。

取組内容

- 女性職員が初期キャリアの段階でやりがいを感じられる職務経験を積めるよう、若手女性職員の庁外研修への積極的な派遣など、必要な支援に努めます。
- 女性職員に対し、管理職に必要な研修の付与などキャリア形成の支援を行い、管理・監督的地位にある職員への女性の登用を拡大するなど、ロールモデルとなる人材育成に努めます。
- 育児などの状況に応じた人事運用に配慮します。
- 子育てをする男性職員に対し、仕事と家庭の両立を図るための休暇等の説明を個別に行うなど、制度の積極的な利用を働きかけます。（再掲）
- フレックスタイム制の導入等多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充を検討します。

⑤時間外勤務を縮減するために

【次世代育成支援】 【女性職員の活躍推進】

目標

職場全体で仕事への取り組み方を見直し、効果的かつ効率的な職務の遂行を通して、業務の質の向上及び時間外勤務の縮減を目指します。

基本的な考え方

長時間勤務は、女性職員の管理・監督的地位への登用の拡大等による活躍の推進や、職員の仕事と家庭の両立に際して、1つの障壁となります。時間外勤務を縮減することで、職員が家事や子育てに参加できる時間を増やし、時間的に制約を持つ職員を含む全ての職員が活躍できる環境を整えることが必要です。

取組内容

- 時差勤務の活用やノー残業デーの徹底を図るなど、時間外勤務の縮減に対する職員の意識啓発に努めます。
- 管理・監督者的地位にある職員が、率先して効率的で柔軟な働き方を実践し、定時退庁に努めます。
- 業務量に見合った人員配置に努めます。
- アウトソーシングやRPA及びAI等の活用を含む業務の見直しを行い、業務の効果的かつ効率的な執行を促進します。
- 仕事と家庭の両立に関する休暇等の制度が利用しやすい環境づくりのため、主担当以外の職員が協力し合う職場の風土づくりに努めます。（再掲）
- フレックスタイム制の導入等多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充を検討します。（再掲）

⑥休暇の取得を促進するために

【次世代育成支援】 【女性職員の活躍推進】

目標

職員の平均年休取得日数を令和7年度までに12日以上とするよう、休暇の取得がしやすい職場環境づくりに取り組みます。

基本的な考え方

時間外勤務の縮減と同様、職員の職業生活と家庭生活の両立に際し、休暇の取得の促進は職員が家事や子育てに参加できる時間を増やし、時間的に制約を持つ職員を含む全ての職員が活躍できる環境を整えることに資すると考えます。しかしながら、子育てを行う世代の職員の多くは職場で重要なポジションを担う場合が多く、休暇の取得がしづらい状況にありがちです。そこで、休暇の取得しやすい職場環境の整備に取り組むとともに、計画的に休暇を取得する意識の啓発が必要であると考えます。

取組内容

- 業務のローテーションや副担当制を活用するなど、主担当以外の職員により所属内でフォローし合える職場環境づくりに努めます。
- 管理・監督的地位にある職員が所属において、各職員が年間での業務スケジュールを考慮し、計画的に年次休暇を取得するよう積極的に働きかけを行います。

(2) 地域における子育て支援の取組

① 子育てバリアフリーの促進

【次世代育成支援】

基本的な考え方

子育て支援については、地域社会全体で取り組むべきものであり、子育てしやすい環境づくりを進める中では、各機関が期待されている役割を踏まえた取組みを促進する必要があります。本市においても、様々な来庁者がハード、ソフト両面において利用しやすく、快適に過ごせる環境づくりが求められます。

取組内容

- 子どもを連れた来庁者が安心して利用できるようなトイレやベビーベッド等の適切な配置に努めます。
- 気兼ねなく来庁等できるよう親切、丁寧な対応等のソフト面のバリアフリーを促進するため、職員への指導等を適宜行います。

② 子ども、子育てに関する地域活動への貢献及び安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

【次世代育成支援】

基本的な考え方

職員は同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されます。ついては、職員がその属する地域の子育て支援に関する活動に積極的に参加できるよう、配慮及び支援が望まれます。

取組内容

- 子どもが参加する地域活動やスポーツ、文化活動等の子育て活動への職員の積極的な参加を支援します。
- 地域の交通安全指導、防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援します。