

「津島市特定事業主行動計画（第3期計画）」

令和7年4月1日

津島市長
津島市議会議長
津島市代表監査委員
津島市農業委員会
津島市消防長
津島市教育委員会

第1 総論

1 目的

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化の中で、次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会全体で取り組んでいくことを目的として、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定され、国、地方公共団体及び事業主などの様々な事業主体が、社会をあげて取り組むこととされた。

この計画は、同法第19条の規定に基づき、次世代育成支援対策について実施すべき目標、内容及び時期を定めることにより、仕事と子育ての両立に関して職員が理解を深め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図ることを目的とする。

2 計画期間等

令和7年度から令和11年度までとする。

なお、勤務条件に関する法改正や社会情勢の変化、また、数値目標を設定している事項の進捗状況に応じて、適宜見直しを行う。

3 計画推進の方法

(1) 推進体制の整備

計画期間中においては、各年度の実施状況について、翌年度以降必要に応じて分析、評価、各課に対するヒアリング等を実施する。

(2) 職員に対する情報の提供

母性保護、育児休業、休暇などの各種制度を理解しやすいよう、グループウェアを使用して職員向け情報を掲載し、周知を図る。

(3) 職員に対する啓発活動

研修、通知等を通じて、次世代育成支援対策に関する重点事項についての周知を図り、課内の協力体制を整備する。

第2 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

全職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置（以下「各種制度等」という。）についていつでも必要な情報が得られる環境を整える。

ア 全職員に対し、グループウェア、通知等により各種制度等について情報を提供する。

イ 子育てをする職員に対し、人事担当課において各種制度等に関する個別の相談や質問に対応する。

ウ 新規採用職員に対する研修において、各種制度等に関する基本的事項を説明する。

エ 管理職員は、子の出生が見込まれる職員の確実な把握に努め、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直し等を行う。

オ 父親、母親になることが分かった職員は、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに）、育児をすることになることを職場の上司に申し出る。

カ 職員からの妊娠・出産等の申し出時及び子が3歳になるまでの適切な時期において、育休業制度や柔軟な働き方を実現するための措置について、個別の意向の聴取と意向への配慮を行う。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、子育ての始まりの時期における親子の時間を大切にし、出産後の配偶者を支援するために休暇取得の目標を設定して、子どもの出生時における「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）取得の目標を設定し、促進する。

【目標】子どもの出生時における「男の産休」の5日以上の取得率を、計画期間の終期において100%とする。

○ 令和5年度における子どもの出生時における「男の産休」を5日以上取得したものは12名で、取得率は57.1%となっている。

ア 子どもの出生時における父親の特別休暇制度等について、全職員に対し更なる周知を図る。

イ 子どもの出生時における父親の特別休暇に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度（以下「育児休業等」という。）について、制度の周知を図ることにより職員の理解を深め、取得しやすい雰囲気醸成を図る。特に男性職員は取得率が低いことから、目標を設定して、育児休業等の取得を促進する。

【目標】計画期間の終期において、男性職員の育児休業等の取得率を50%以上とし、女性職員の育児休業等の取得率については現状を下回らないこととする。

○ 令和5年度における男性職員の育児休業等の取得率は28.6%となっている。また、女性職員の取得率は100%である。

また、育児休業中の職員が、復職する際の不安が軽減されるよう、必要に応じて職場の情報を提供するとともに、職場復帰後は個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図る。

ア 育児休業制度等の周知

- 全職員が育児休業等についていつでも必要な情報を得られる環境を整えるとともに、情報の積極的な提供等により、職員全体の認知度を向上させる。
- 子育てをする職員に対し、育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担などについての情報を提供する。

イ 育児休業等を取得した前例のない職場においても育児休業等を取得しやすい環境を整えるとともに、上司の影響が大きいことから管理職員に対する啓発を行う。

- 全職員に対し、育児休業等について参考となる事例、体験談及び制度に関するQ&Aを提示する。
- 各部署の上司や先輩職員が常日頃より子育てをする職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努める。
- 部長会議等の場において、男性職員が育児休業等を取得することに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得することの意義、男性職員の育児参画がもたらす効果、男性職員の育児休業取得率の目標等の情報提供をする。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に対し、職場復帰に向けて必要となる職場の業務状況などに関する情報を提供する。
- 所属長は育児休業中の職員に対して、職場復帰に対して不安を感じさせないために、上司や先輩職員、人事担当課は職場の近況や業務の状況などの情報提供をするとともに、休業中の職員が職場に連絡しやすい雰囲気をつくる。
- 育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対し、上司や先輩職員、人事担当課が円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応する。

エ 育児休業に伴う代替職員の確保

- 子育てをする職員にとって、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因となっていることから、代替要員として、任期付職員の活用及び会計年度任用職員の任用が円滑に行われるよう支援する。

(4) 時間外勤務を縮減するために

職場における常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担になることから、管理職員に対して時間外勤務縮減に向けた取組みを周知するほか、職場全体で縮減に取組み、子育てをする職員が仕事と子育てをしやすい環境を整える。

ア 時間外勤務等の制限に関する制度の周知

- 小学校就学前の子どもを養育する職員が請求できる時間外勤務及び深夜勤務を制限する制度の周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- 定時退庁日に併せて、職員が自宅で家族と過ごす時間を増やすよう庁内放送、グループウェア機能等による呼びかけを行う。
- 管理職員等の巡回指導による定時退庁の実施の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- 各所属において、業務処理計画表を作成する等、計画的かつ効率的な事務遂行を図る。
- 新たに事業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し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- 会議・打合わせについては、極力グループウェア機能を活用した会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう努める。
- 定型・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化の推進を図る。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- 人事担当課は各所属における時間外勤務目標値及び実績値を見える化し、管理職員は時間外集計表等の管理の徹底と、所属職員の時間外勤務状況を把握することにより、必要以上の時間外勤務を縮減する。
- 所属ごとの時間外勤務の状況を人事担当課にて把握し、時間外勤務が多い場合は、必要に応じて所属長等からヒアリングを行った上で、時間外勤務の縮減に必要となる対策を講じる。
- ワーク・ライフ・バランスの推進や過重労働等抑制の観点から、時間外勤務縮減の取組みの重要性について、管理職員を含む全職員への意識啓発を図る。

(5) 休暇の取得を促進するために

職員が、休暇を取得することに抵抗を感じることがないように職場環境を整え、1人でも多くの職員が子育てに関わることができるよう努める。

ア 年次有給休暇の取得の推進

- 管理職員は、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促進に努める。
- 人事担当課は、職員の年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い場合は、所属長等からヒアリングを行った上で、必要となる対策を講じる。
- 管理職員は、率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- 子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることのない職場環境を整える。
- 管理職員は、時間外勤務や休日出勤が続くなど、業務が繁忙で職員が疲労することが予想される場合などは、週休日の割り振りを必ず事前に行い、所属職員が計画的に休暇の取得ができるようにする。

- 職員が育児に親しむため、毎月 19 日を市役所の「育児の日」とし、休暇を促す。
- 管理職員は、所属職員に対し、月 1 回の計画年休を促進する。
- 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制を整備する。
- 子どもの授業参観日や子ども会行事等における年次有給休暇の取得の促進を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

- 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- 月・金と休日、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇取得の促進を図る。
- リフレッシュ休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得促進を図る。

【目標】計画期間の終期において、職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を 15 日以上とする。

- 令和 5 年における平均取得日数は 14 日 2 時間である。

ウ 特別休暇等の取得の促進

- 小学校 3 年生までの子どもの、予防接種や病気などの場合、または行事参加や学級閉鎖時等に取得することのできる、子の看護等休暇（年 5 日。小学校 3 年生までの子が 2 人以上の場合は 10 日。）制度を周知するとともに、取得の促進を図る。
- 妊娠中の職員が医師の指示により健康診査等を受ける場合は、職務を免除する。

(6) その他

固定的な性別役割分担意識を是正するため、男性職員の家庭生活への関わりを推進する。

男性職員の家庭生活（育児、家事等）への参画は、女性職員の活躍促進のためにも不可欠であり、男性職員のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要である。全ての職員が活躍できる職場環境を整備する。

ア 男性の子育てについて固定的な性別役割分担意識の払拭を図り、妊娠・出産に対する理解、子育てに対する心構えや男女共同の参画について周知を図る。

イ 育児休業等を利用したことのみを理由として不利益となるような人事上の取扱いは行わない。職員の評価の判断は、人事評価など職員の能力及び実績に基づき行う。

ウ セクシャルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実、学習機会の提供等による家庭の教育力の向上等を促す。

(1) 子育てバリアフリー

ア 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ・ベビーベッド・授乳施設等の設置に努める。

イ 子ども連れの人気が兼ねなく来庁できるよう、親切な応接等のソフト面での取組みを促進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもが参加する地域活動のために施設等の利用の申出がなされた場合には、応じるよう努める。

イ 地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する。

ウ 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を実施するよう努める。

(3) 子どもと触れ合う機会の拡充

ア 子どもを対象とした職場見学ツアーや職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会の実施に努める。

イ 福利厚生事業を実施する場合、職員の子ども等の家族も参加できるよう配慮する。

(4) その他

ア 子どものいる職員によるネットワークの形成の支援に努める。