

次世代育成支援対策推進法に基づく

行田市特定事業主行動計画

～ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場づくり ～



平成30年4月

行田市

目 次

I	はじめに	……………1
II	計画期間	……………2
III	計画の推進体制	……………2
IV	実施状況の公表	……………2
V	具体的な内容	
	(1) 女性職員の出産に関する特別休暇制度の周知徹底	……………3
	(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得促進	……………3
	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	……………4
	(4) 時間外勤務の縮減	……………5
	(5) 休暇の取得促進	……………6
	(6) その他の次世代育成支援対策に関する取組	……………7
VI	おわりに	……………7

I はじめに

平成 15 年 7 月に次代の社会を担う子どもの健全な育成支援を目的とした「次世代育成支援対策推進法」(平成 26 年度末までの時限立法)が制定されました。同法において、国や地方公共団体は特定事業主として、雇用環境の整備を推進するための計画策定が義務付けられました。

本市では、同法に基づき、平成 19 年 3 月に「行田市特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立を図るため、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備や時間外勤務の縮減などに取り組んできました。

この間、社会全体として仕事と子育ての両立支援体制の整備は一定程度進みましたが、さらに充実させていくため、平成 26 年 4 月に法律が一部改正され、計画期間が 10 年間延長されました。

これを踏まえ、本市においてもさらなる職場環境の改善を図るため、新たな「特定事業主行動計画」を策定しました。

行政を取り巻く状況は、地方分権の進展から自治体間競争に移行し、また、複雑・多様化する市民ニーズへの対応などにより、これまで以上に職員への負担や業務量の増加が懸念されるところですが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、本計画に掲げた各種取組を実践することにより、職員一人ひとりの意識改革と職場環境の改善を図っていきます。

平成 30 年 4 月 1 日

行田市長

行田市議会議長

行田市教育委員会

行田市選挙管理委員会

行田市代表監査委員

行田市消防長

行田市農業委員会

Ⅱ 計画期間

平成 30 年 4 月 1 日から平成 35 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

Ⅲ 計画の推進体制

本計画を全庁的に推進するため、各機関の管理職員等を構成員とした「行田市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しました。

委員会では、本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等について協議を行うこととします。

Ⅳ 実施状況の公表

本計画に掲げた目標を達成するために実施状況を確認し、毎年 1 回公表します。

「Ⅴ 具体的な内容（3 ページ以降）」に掲げる数値目標は、平成 34 年度までに達成する目標とします。

V 具体的な内容

(1) 女性職員の出産に関する特別休暇制度の周知徹底

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制度について、「仕事と育児・介護両立支援ハンドブック」を活用し、毎年、全職員への周知を図ります。



(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、配偶者の出産前後の期間に、5日間以上の休暇（特別休暇2日及び年次有給休暇3日以上）の取得促進を図ります。

所属長は、男性職員が配偶者の出産休暇等を取得できるよう配慮するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

【数値目標】

- 配偶者の出産休暇（2日間）の取得率を100%にする。
- 子の出生に係る休暇の取得日数を5日にする。



(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）制度の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得について周知徹底を図ります。
- ② 対象となる職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度や手続方法、経済的な支援制度について説明を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 職員から育児休業等の取得申出があった場合、所属長は職場の業務分担の見直しを行います。
- ② ワーク・ライフ・バランス研修等を定期的の実施することにより、職員の働き方に対する意識の醸成を図ります。
- ③ 職場のマネジメント研修やメンタルヘルス研修を実施し、管理職の育児等に対する理解促進を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の職場復帰の支援

育児休業中の職員は、職場の情報が途絶えるなど、復帰に際して障害となる可能性があります。職員の不安解消と円滑な職場復帰を支援するため、必要に応じて職場等の情報提供を行います。

エ 育児休業に伴う職員の臨時的任用制度の活用

職場内で育児休業中の職員が担当する業務を遂行することが困難な場合は、臨時的任用制度の活用等により代替要員の確保に努めます。

【数値目標】

- 男性職員の育児休業取得率 10%以上にする。
- 女性職員の育児休業取得率 100%を継続する。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 深夜勤務及び超過勤務の制限制度の周知

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について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日の実施

毎週水曜日の「ノー残業デー」の実施を徹底するため、庁内メール等での周知と所属長による声かけを実施します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属長は、業務について、目的、効果、必要性等を十分に検証し、積極的に事務事業の見直しに努めます。
- ② 会議・打合せを行う場合は、会議資料を事前に配布するなど、短時間で効率よく行うよう努めます。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務については、原則、所属長の命令によって行うものであることから、事前承認の徹底を図ります。
- ② 所属長は、職員の業務の進捗状況を十分把握し、時間外勤務の適正な管理を行います。
- ③ 所属長は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ④ 所属長や職員が自己の勤務状況を的確に把握できるように、勤怠管理のシステム化を進め、時間管理に対する意識の向上を図ります。
- ⑤ 職員一人ひとりが常に事務の簡素化や合理化を行うための手法を考え、実践できるように、研修等を通じて意識改革を図ります。

【数値目標】

- 職員の時間外勤務時間を10%削減する。(平成28年度対比)

(5) 休暇の取得促進

ア 年次有給休暇の取得促進

- ① 所属長は、職員の休暇の取得状況を把握し、計画的な取得促進に努めます。
- ② 保育・学校行事や地域活動などへの積極的な参加のための休暇取得を促進します。

イ 連続休暇等の取得促進

週休日、祝祭日や夏季休暇などと年次有給休暇を併せた連続休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもが病気等の際には特別休暇（年間5日以内）や年次有給休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【数値目標】

- 職員の年次有給休暇取得日数を年 10 日以上にする。





(6) その他の次世代育成支援対策に関する取組

ア 介護休暇等の取得促進

家族の介護のための休暇制度について、周知を図るとともに、介護休暇等の取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

イ 臨時職員のワーク・ライフ・バランスの推進

休暇制度等の周知を図るとともに、取得促進を図ります。

ウ 男女共同参画に関する意識啓発

男性の育児参加や女性のキャリア形成等を促進するため、研修等を通じて固定的な性別役割分担意識の是正に向けた意識啓発を行います。

エ ハラスメント防止に関する取組

「行田市職員のハラスメント防止に関する要綱」の周知徹底を図るとともに、ハラスメントの防止に努めます。

VI おわりに

子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整えるためには、仕事と生活の調和を図ることが大切です。また、この計画を実践するためには、すべての職員の理解と協力のもと、職場全体で支え合うことの重要性を認識することが必要不可欠です。

職場環境を改善していくことは、容易なことではありませんが、みなさんが当事者意識をもって取り組むことで、より働きやすい職場になることを願います。