

次世代育成支援対策推進法に基づく 光市特定事業主行動計画

光市長 市川 熙

光市議会議長 西村 憲治

光市選挙管理委員会

光市代表監査委員 松本 利幸

光市農業委員会

光市水道事業管理者 福島 正

光市病院事業管理者 桑田 憲幸

光市教育委員会

光地区消防組合

管理者 市川 熙

周南東部環境施設組合

組合長 市川 熙

令和2年3月

光 市

目次

1 計画の概要	
(1) 計画策定の目的	1
(2) 計画期間	1
(3) 計画の推進体制	2
2 これまでの取組の成果と課題	
(1) 前計画の総括	3
(2) 職員の意識（アンケート結果）	3
(3) 課題	6
3 計画目標の内容	7
【1 全ての職員を対象とした取組 ～仕事と家庭生活の両立～】	
(1) 時間外・休日勤務の縮減	8
(2) 休暇の取得の促進	9
【2 子育て中の職員を対象とした取組 ～妊娠、出産、育児に関して～】	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	10
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	10
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	11
(4) 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組	11
【3 その他の取組】	
(1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組など	13
(2) 子育てバリアフリー	13
(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	13
(4) 人事評価への反映	13
(5) 子どもとふれあう機会の充実	13

1 計画の概要

(1) 計画策定の目的

「次世代育成支援対策推進法に基づく光市特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画（次世代育成）」という。）」は、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法に基づき定められた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、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に策定するものです。

本市では、行政機関としての立場から、次世代育成に取り組むことは当然ですが、同時に一つの事業主として、職員の子どもたちの育成についてもその役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。このため、本市では、次世代の社会を担う子どもたちの健全な育成を図るため、「特定事業主行動計画（次世代育成）」を平成17年3月に策定し、平成22年、平成27年の改訂を経て現在に至っています。これまでの計画期間において、時間外勤務の縮減、年次有給休暇取得の促進など、職員の子育てをはじめとする家庭生活と仕事の両立を推進する取組を進めてきました。

この度、「特定事業主行動計画（次世代育成）」の計画期間が、令和元年度末で終了することから、引き続き同計画の趣旨を踏まえ、職員のワークライフバランスに対する意識の高揚を図り、誰もが働きやすい職場づくりの実現に向けて、取組をより一層推進していくため、計画の改訂を行います。

(2) 計画期間

次世代育成支援対策法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、平成26年4月の改正により、次世代育成支援対策法の有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。

本市では、平成17年3月に「特定事業主行動計画（次世代育成）」を策定し、二度の改訂を経て現在に至っています。この度改訂する計画の期間は、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

ア 行動計画推進委員会の開催

職員の子育てをはじめとする家庭生活と仕事の両立の推進に資する対策を効果的に推進するため、関係事業主の人事担当部局の人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を開催します。

イ 職員への周知等

次世代育成支援対策に関する諸制度等について、職員への情報提供を行うとともに、啓発資料の作成、配布など職員への周知に努めるほか、仕事と子育ての両立について、総務課を窓口として相談を受け付けます。

ウ 職員ニーズの把握

毎年度職員アンケートを実施することで職員のニーズを把握し、その後の対策の実施に反映します。

2 これまでの取組の成果と課題

(1) 前計画の総括

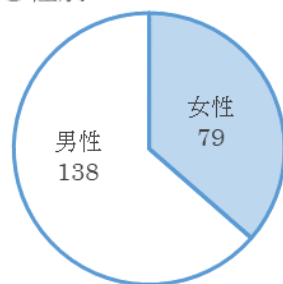
前計画では、時間外勤務の縮減や一斉定時退庁日等の実施などに加え、年次有給休暇や子どもの看護休暇の取得促進など労働時間の短縮に向けた取組を進めてきました。また、男性の子育て目的の休暇や育児休業、部分休業の制度を周知することにより取得の促進を図るなど、子育てを支援する取組も推進してきました。これらの取組を通じ、職員のワークライフバランスに対する意識の高揚を図り、仕事と子育てが両立できる環境の整備に努めてきました。

(2) 職員の意識（アンケート結果）

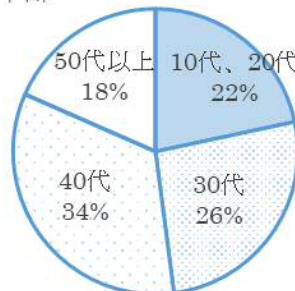
これまでの取組を総括するとともに、計画の改訂に向け、現時点での課題を把握するため、令和元年12月20日から27日にかけて再任用職員を除く光市役所の全職員373人に対して、「次世代育成及び女性活躍推進に関する職員アンケート調査」を実施し、218人から回答を得ました（回収率58.4%）。

1 回答者自身のことについて

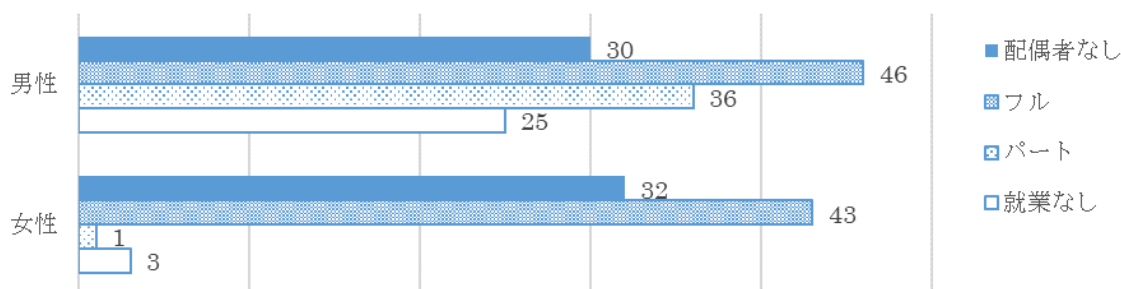
○性別



○年齢

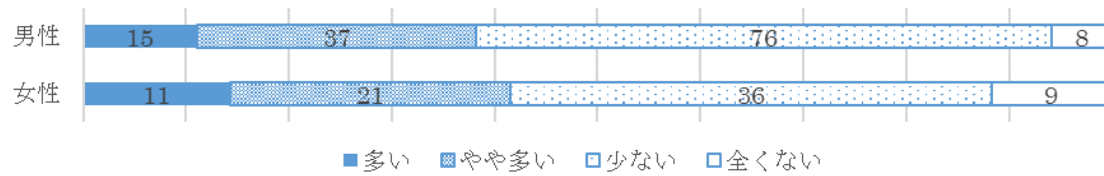


○配偶者の就労状況



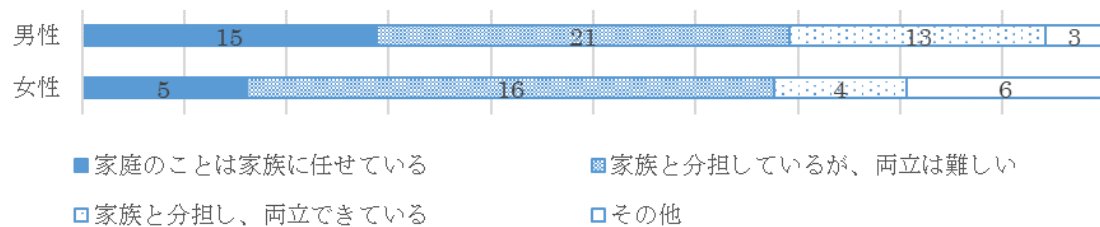
2 時間外勤務について

○所属する職場での時間外勤務について



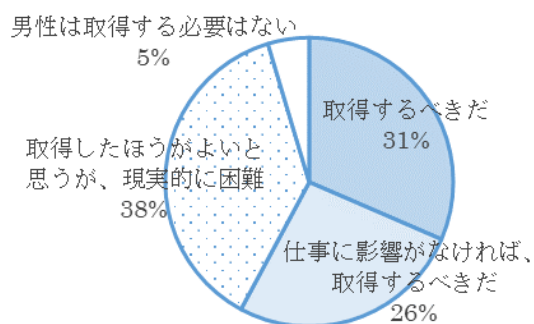
時間外勤務の状況については、男性・女性職員ともに、約4割の人が「多い」「やや多い」と回答しています。

○時間外勤務が家庭や私生活に与える影響について (「多い」「やや多い」と回答した人のみ)



「多い」「やや多い」と回答した人の、時間外勤務が家庭や私生活に与える影響について、「家族と分担しているが、両立は難しい」と答えた職員が男性の4割、女性の5割を占めています。「家庭のことは家族に任せている」も合わせると、時間外勤務が家庭や私生活に影響を与えているという回答が男女とも7割にも上ります。

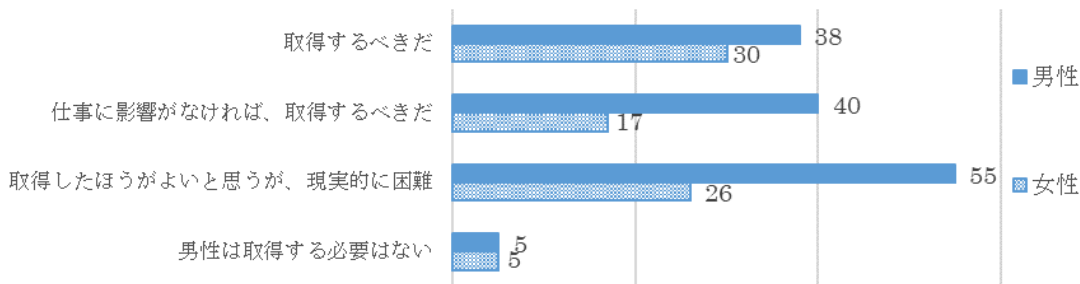
3 男性の育児休業について



男性の育児休業の取得については、約6割の職員が「取得すべきだ」「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」と回答しています。

「取得したほうがよいが、現実的に困難」を含めると、9割以上の職員が「取得したほうがよい」と回答しています。

○男性の育児休業について（男女別）

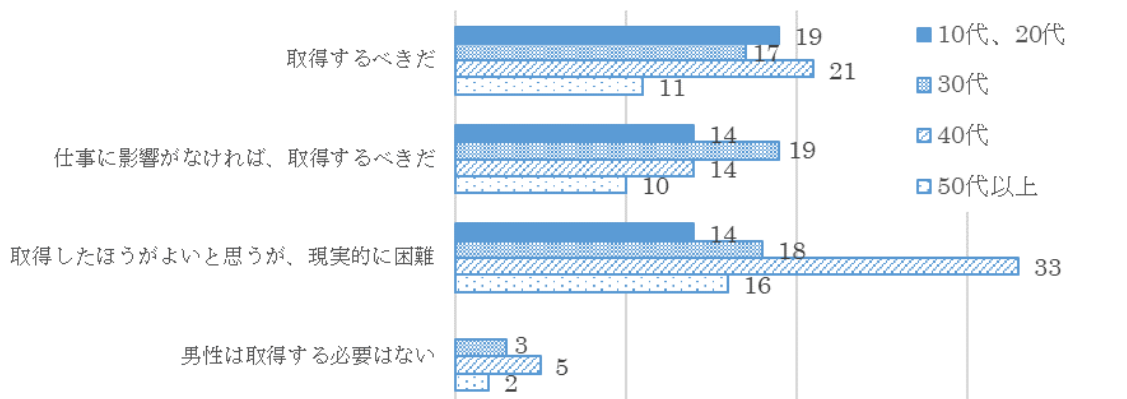


男女別では、男性職員は、「取得したほうがよいと思うが、現実的に困難」、「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」、「取得すべきだ」の順に多い結果となりました。

女性職員は、「取得すべきだ」、「取得したほうがよいと思うが、現実的に困難」、「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」の順に多い結果となりました。

男性職員の方が、「仕事への影響」を懸念する意見が多くなっています。

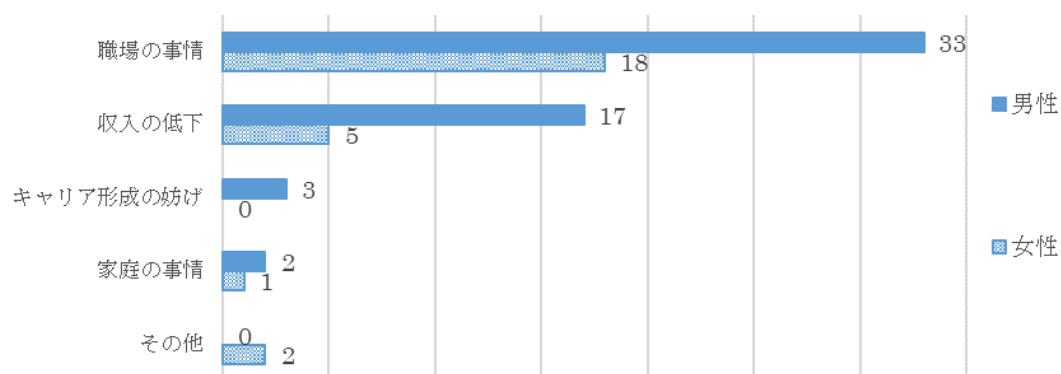
○男性の育児休業について（年齢層別）



年齢層別では、10代・20代では「取得すべきだ」が最も多くなっている一方で、30代では「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」、40代・50代以上では「取得したほうがよいと思うが、現実的に困難」が最も多くなっており、年齢層によって意見の違いが見える結果となりました。

なお、「男性は取得する必要はない」と回答した10代・20代はいませんでした。

○男性の育児休業の取得が現実的に困難と考える理由（男女別）



男性の育児休業の取得に障害となっているものについては、男性・女性職員ともに「職場の事情」が最も多く（60%）、続いて「収入の低下」（27%）という結果になりました。

（3）課題

時間外勤務が多い職場では、仕事と家庭生活の両立が困難だと回答している割合が多いことから、時間外勤務の縮減、休暇の取得促進に向けた取組が必要です。

男性の育児休業取得について、9割以上の職員が「取得したほうがよい」と考えているものの、職場の事情や収入の低下を懸念する回答が9割近くあることから、男性の子育て目的の休暇の取得促進に向けた取組が必要です。

これらのことから、時間外勤務の縮減、休暇の取得、男性の育児休業取得の促進が結果として「家庭との両立」すなわちワークライフバランスの実現につながると考えられます。

3 計画目標の内容

職員のライフサイクルの中では、子の育児・養育期間だけでなく、自分自身の病気、家族の看護、親の介護など、仕事だけに専念できない職業生活と家庭生活を両立させなければならない時期があります。

そのような時期においても、相互に助け合い、誰もが働きやすい職場づくりのため、既存制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の醸成など、職員の意識改革に重点を置いた取組を次の通り進めます。

本計画は、「**誰もが育児しやすい職場づくり**」を目標としており、その実現に向け、計画に掲げる取組を速やかに実施するよう、努めることとします。

【1 全ての職員を対象とした取組 ～仕事と家庭生活の両立～】

(1) 時間外・休日勤務の縮減

ア 時間外勤務時間の上限規制の徹底

時間外勤務を行う場合の事前命令を徹底することで、原則月45時間、年360時間の上限を遵守します。また、他律的業務の比率が高い部署として指定されている課等においても、事務の効率化などにより、時間外勤務の縮減に努めます。

イ 職員一斉ノー残業デーの実施

- ・ 毎週金曜日を「職員一斉ノー残業デー」に設定し、このうち月末の金曜日を「プレミアムフライデー」として、重点化した取組を行います。
- ・ 管理職員の巡回指導による定時退庁の率先垂範を行います。
- ・ 定時退庁ができない職員が多い部署やその理由を総務課が把握し、管理職員へ事務分担の見直し指導や職員配置の再検討を行います。

ウ 事務の簡素合理化・効率化の推進

- ・ 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し、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止に努めます。
- ・ 事務の効率化を推進するため、A I（人工知能）、R P A（業務の自動化）の導入に向けた検討を行います。

エ 時間外・休日勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。
- ・ 休日勤務については、勤務の緊急性、重要性を検討の上、実施するよう周知徹底を図ります。
- ・ 緊急度と重要度の観点から業務の優先度を判断し、効率的に仕事を進めることができるよう、タイムマネジメントの重要性について、周知徹底を図ります。

(2) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ・ 総務課から通知を行うことなどにより計画年休取得の促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ・ 管理職が、所属職員の年次休暇の取得状況を把握することで、計画的な年次休暇の取得を推進します。
- ・ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制の整備に努めます。
- ・ 研修等を通じて、ワークライフバランス、メンタルヘルス等の意識啓発を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・ 週休日を合わせた連続休暇となるよう、月曜日、金曜日に年次有給休暇が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
- ・ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・ 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。

【2 子育て中の職員を対象とした取組 ～妊娠、出産、育児に関して～】

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 妊娠中の特別休暇の周知

母体の保護及び母体の健康管理の観点から設けられている特別休暇及び育児休業の制度をまとめたパンフレットを作成し、常時閲覧できる状態にすることで周知徹底を図ります。

イ 経済的支援制度の周知

- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置についてまとめたパンフレットを作成し、常時閲覧できる状態にすることで周知徹底を図ります。
- ・ 育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。

ウ 業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 男性の子育て目的の休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇等） の取得促進

- ・ 男性職員が取得できる休暇制度をまとめたパンフレットを作成し、常時閲覧できる状態にすることで、仕事と家庭の両立支援制度を紹介します。
- ・ 子の出生に伴う扶養手当の届出を行う男性職員に対し、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇等の制度について個別に説明を行うことで、取得の促進を行います。

イ 男性の育児休業取得のための意識の醸成・環境づくり

男性職員の育児休業取得促進に向け、仕事と家庭の両立支援制度をまとめたパンフレットを作成することで、経済的な不安の解消に努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業・部分休業制度等の周知

- ・ 育児休業等の制度概要や経済面等をまとめたパンフレットを作成し、常時閲覧できる状態にすることで、育児休業取得促進に向けて周知徹底を図ります。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについて、個別に説明を行うことで、制度の周知を行います。
- ・ 研修等の機会を通じて、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業・部分休業を取得しやすい雰囲気醸成・職場づくり

- ・ 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ・ 育児休業・部分休業取得期間中においては、職員がともに助け合い、業務をフォローします。

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て、業務に関する情報提供等を行います。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保に努めます。

(4) 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

ア 育児休業を取得した職員を対象とした取組

育児休業を取得した職員に対して、キャリア形成の支援に向けた研修等の取組を行います。

イ 管理職等を対象とした取組

管理職等に対して、育児休業を取得する職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向け、管理職研修等を通じて、意識啓発を行います。

ウ 時間外勤務等の制限

小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員に対しては、請求に基づき、時間外勤務、深夜勤務を制限します。

【3歳に達するまでの子どもを養育する職員】

- ・ 時間外勤務の免除

【小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員】

- ・ 深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）勤務の制限
- ・ 1月につき24時間、1年につき150時間を超えた時間外勤務の制限

エ 勤務時間の適切な割り振り

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

オ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

【 3 その他の取組 】

(1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組など
ハラスメント相談窓口設置の周知及びハラスメント防止研修の実施を通じて、セクシュアルハラスメント等の防止に向けた意識向上を図ります。

(2) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、誰もが安心して来庁できるよう、環境整備等に努めます。

また、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ことなどを常に心がけ、親切、丁寧な対応に努めます。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを交通事故等から守る見守り活動などの実施や支援に努めます。

(4) 人事評価への反映

仕事と生活の調和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とられた行動については、人事評価において適切な評価を行うよう周知徹底を図ります。

(5) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

また、保護者である職員が子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができ機会を設けることを検討します。