

第4期銚子市特定事業主行動計画

みんなで子育て こらぼぷらん

～子どもたちの未来、銚子の未来のために～

はじめに（計画の策定にあたって）

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つことのできる環境整備を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国や地方公共団体は「特定事業主」として、次世代育成支援対策に関する行動計画を策定することとされています。

銚子市では、平成17年度に次世代育成支援対策推進法に基づく「銚子市特定事業主行動計画 みんなで子育て こらぼぷらん」を策定し、改訂をしながら、仕事と子育ての両立支援を推進しています。

また、平成28年度には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく改訂を行い、次世代育成と女性活躍の推進に一体的に取り組んできました。

このたび、これまでの取組成果を継続し、一層の充実を図るとともに、全職員が仕事と生活の調和を実現し、その個性と能力を十分発揮できるよう、「第4期銚子市特定事業主行動計画」を策定し、職場全体で支える環境づくりを推進していきます。

令和3年3月

銚子市長
銚子市議会議長
銚子市選挙管理委員会
銚子市代表監査委員会
銚子市農業委員会
銚子市教育委員会
銚子市消防長
銚子市水道事業 銚子市長
銚子市下水道事業 銚子市長

I 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの期間とされています。

この計画は、両法に基づく特定事業主行動計画を一体として策定し、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、計画期間中であっても、社会情勢の変化等に応じて、計画内容や数値目標の見直しを行うものとします。

次世代育成支援対策推進法（平成17年度～令和6年度）

女性活躍推進法（平成28年度～令和7年度）

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画	第1期計画 (平成17年度～)	第2期計画 (平成22年度～)	第3期計画 (平成27年度～)	第4期計画 (令和3年度～ 令和7年度)
女性活躍推進法に基づく行動計画				

II 計画の推進体制

この計画を実行性のあるものとするため、次の4点により推進します。

(1) 計画実施状況の把握・点検

本計画を効果的に推進するため、人事担当室において年度ごとに実施状況を把握・点検するとともに、必要な計画の見直しを行うことで本計画の実効性を確保するよう努めます。

(2) 職員に対する周知

人事担当室長は、本計画の趣旨や具体的な内容と併せ、休暇等の各種制度の周知に努めます。

(3) 所属長による職場環境の整備

所属長は、次世代育成支援と女性活躍に関する職員の意識向上や職場環境の整備について、人事担当室と連携して計画の推進に努めます。

(4) 実施状況の公表

本計画の実施状況は毎年、市ホームページにより公表します。

Ⅲ 計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 任命権者等は、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や、出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。

イ 所属長は、業務分担の見直しを行うことや時間外勤務を原則命じないことなど、妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。

(2) 男性の子育てを目的とした休暇等の取得促進

ア 任命権者等は、子どもが生まれた時に男性職員が取得できる特別休暇や父親の育児参加のための特別休暇の制度について周知し、取得の促進を図ります。

イ 所属長は、男性職員が子育てを目的とした特別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環境づくりに努めます。

以上のような取組を通じて、男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を

配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 100%

とします。

(女性活躍推進法 目標達成年度：毎年度)

(3) 育児休業等の取得の促進

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

任命権者等は、育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得の促進を図ります。

イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業取得の申出を受けた所属長は、業務分担の調整や応援体制を整備します。

② 業務分担の調整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場合には、会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を任命権者等に要請し、その確保に努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 所属長は、育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対し希望に応じて業務に関する情報提供を行います。

- ② 職員が職場復帰する際には、直属の上司等から育児休業中の業務の動きや職場環境の変化等について説明し、職員の不安解消に努めます。

以上のような取組を通じて、育児のための休業の取得率を
男性 30% 女性100%
とします。
(次世代法 目標達成年度：毎年度)

(4) 時間外勤務の縮減

ア 深夜勤務等の制限の周知

任命権者等は、小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、制度の周知を図ります。

イ 「ノー残業デー」の徹底

- ① 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、人事担当室長は庁内 LAN 掲示板等で職員に周知し、定時退庁を促します。
- ② 所属長は、「ノー残業デー」においては、職員の手本となるよう率先して定時退庁をし、定時退庁ができなかった職員に対しては、できる限りその週において定時退庁ができるような配慮をします。
- ③ 人事担当室長は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、所属長への働きかけを行い、定時退庁の促進を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性などを十分検討して実施し、併せて、既存の事業との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止できるものは廃止して、事務事業の積極的な見直しを行います。
- ② 事務の見直しを徹底し、ルーティンワーク（定型業務）についてはマニュアル化を図ります。
- ③ 会議・打合せについては、庁内 LAN メール等による資料の事前配付を行い、会議時間の縮減を心がけます。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

人事担当室は、所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、庁議等で報告することにより、管理職の時間外勤務縮減に関する認識の徹底を図ります。

また、人事担当課長は、次の方法により時間外勤務を少なくするための意識啓発などを行います。

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を年間360時間とします。

- ② 時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、時間外勤務の縮減について指導・助言を行います。

オ 健康面の配慮

所属長は、長時間の時間外勤務が職員の心身の健康及び福祉に大きな影響を及ぼすことを認識し、極力これを避けるよう努めます。

各職員の時間外勤務時間数を労働基準法に定める上限時間（月45時間）の年360時間以内とします。

なお、労働基準法第36条の規定による協定（36協定）を締結している部署・職の場合には、協定で定めている時間以内とします。

（次世代法 目標達成年度：毎年度）

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

① 所属長は、各職場の実情に応じ、職員に年間の年次休暇取得目標数を設定させるとともに、職場の業務予定を職員へ早期に周知するなど、年次休暇を取得しやすい雰囲気をつくります。

② 所属長は、1の年度の年次休暇の付与日数が10日以上職員については、当該年度において5日以上確実に取得することができるよう配慮します。

イ 連続休暇等の取得の促進

週休日、祝日、夏季休暇等と合わせた年次休暇の取得を促進し、連続休暇の取得を奨励します。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を11日以上とします。

（次世代法 目標達成年度：毎年度）

(6) 子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進

所属長は、義務教育修了前の子ども及び負傷、疾病等により日常生活を営むのに支障のある家族（子を含む）の介護等のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、円滑に取得できる職場環境の整備を図ります。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などをなくすための取組

ア 職場優先の環境や性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害するような、職場における慣行等をなくすため、男女共同参画担当室

- 長は、男女共同参画についての情報提供や意識啓発を行います。
- イ 人事担当室長は、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメントは職員の人格や尊厳を傷つけ、職場環境を害する行為であることを職員に周知し、防止に努めるとともに、職員の相談窓口として各種ハラスメントの相談に対応します。
 - ウ ハラスメントのない良好な職場に向け、人事担当室長はハラスメントについて理解を深めるための研修を実施します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 地域貢献活動

全体の奉仕者として、また次世代育成支援の観点からも、職員が子ども・子育てに関する地域貢献活動等への積極的な参加をするよう啓発をします。

ア 交通安全活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを行います。
- ② 交通安全講習会など安全運転に関する研修の受講を支援します。

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、職員が自分の得意分野を生かして、地域の子育て活動へ積極的に参加することを奨励します。

ウ 安全・安心な子育て環境の整備

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、職員が地域住民とともに自主的な防犯活動や少年非行の防止活動などへ、積極的に参加することを奨励します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、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。

(3) 不妊治療を受ける職員への配慮

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

また、プライバシー保護の観点から、機微な個人情報の取扱いには十分配慮することとします。

3 女性の活躍推進に向けた取り組み

(1) 女性管理職の登用推進

女性職員を対象とした研修や、幅広い職務経験を積める人事配置などを行うことにより、女性職員の資質向上や人材育成を図ります。

また、管理職は家庭との両立が難しいというイメージがあるため、管理職の休暇取得を推進します。

以上のような取組を通じて、女性管理職登用率を
課長職・課長補佐職あわせて30%（消防は含めない）
とします。（消防を含めた場合は25%）
（女性活躍推進法 目標達成年度：令和7年度）

(2) 男性の家庭生活への参加推進

男性の育児や介護等への積極的な参加は、女性の活躍推進のために不可欠です。また、男性が育児や介護等の経験を得ることは、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられるため、男性の家庭生活への積極的な参加を推進するとともに、全職員に対して同様に働きかけます。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等家庭の事情があっても、すべての職員が十分な能力を発揮できる職場環境づくりのため、長時間労働を前提としない働き方や休暇の取得促進等、これまでの働き方に関する意識改革を進めます。