

対馬市新特定事業主後期行動計画

(職員みんなで支えあう子育てプログラム)

令和2年4月

対 馬 市

はじめに

平成17年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）」は、平成26年度末までの時限法として制定されましたが、引き続き次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、平成26年に認定制度の充実等の内容を盛り込んだ法の改正が行われ、法律の有効期限が10年間延長されました。

それを受け本市では、平成27年度から5年間の前期行動計画を策定し取り組みを進めてきましたが、今般、新たに令和2年度から5年間の後期行動計画を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう支援していくため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを行っていきます。

全ての職員が、希望どおりに働き、結婚、出産、子育ての希望を実現することができるよう、仕事と子育ての両立を図る重要性を理解し、この計画の内容を自分自身の関わることと捉え、目標実現に向け行動されるようお願いいたします。

令和2年4月

対馬市長
対馬市議会議長
対馬市教育委員会
対馬市選挙管理委員会
対馬市代表監査委員
対馬市消防長

I 総論

1 目的

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、本市職員が仕事と家庭生活との両立を図ることができるよう、具体的かつ実行性のある方策及び目標を定め、子育てをしやすい職場環境の整備を図ること等を目的としています。

2 計画期間

本計画は、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間を計画期間とした前期行動計画を受け、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、勤務条件に関する制度改革や計画の実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直すこととします。

3 推進体制

この計画を効果的に推進するため、各部局における管理職等を構成員とした「対馬市特定事業主行動計画連絡会議」を設置し、必要に応じ、この会議において実施状況等を把握し、職員のニーズを踏まえながら、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

また、職員に対しては、本計画及び必要な情報を広く周知するとともに、啓発資料の作成、配布、研修等を併せて行うなど、本計画の推進に努めます。

4 行動計画の実施状況

表1 育児休業の取得実績

区 分 年 度	対象者数（人）		取得者数（人）		取得率（％）	
	男	女	男	女	男	女
平成27年度	22	8	0	8	0	100
平成28年度	17	4	0	4	0	100
平成29年度	20	10	0	10	0	100
平成30年度	13	4	0	4	0	100
令和元年度	14	6	0	6	0	100

表2 年休取得実績

区分 年	総付与日数 (日)	総取得日数 (日)	対象職員 数(人)	平均取得 日数(日)	消化率(%)
平成27年	20,855.0	4,970.2	527	9.4	23.8
平成28年	19,864.3	4,988.9	503	9.9	25.1
平成29年	19,227.6	5,090.3	508	10.0	26.5
平成30年	19,268.4	5,414.9	493	11.0	28.1
令和元年	18,327.1	4,874.5	468	10.4	26.6

表3 時間外勤務の実績が年間360時間以上の職員

年度 区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
時間外勤務 対象者数	480	484	484	477	478
人数	62	58	45	52	38
割合(%)	12.9	12.0	9.3	10.9	7.9

※ 選挙事務の時間外勤務は除く。

Ⅱ 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

- ① 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の周知徹底と取得率の向上

＜妊産婦の特別休暇＞

- 妊産婦健診休暇

妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子保健法に規定する健康診査等を受けるとき(1日の勤務時間内で必要な時間)

- 妊婦通勤緩和休暇

妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体

又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき（勤務時間の始め又は終わりについて1日につき1時間以内）

- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直し
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務等を原則として命じない

（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 出産補助休暇（配偶者が出産のため入院が必要になった日から産後2週間以内に2日間）の取得率の目標を100%とする
- ② 妻の産後休暇及び育児休業中の男性職員の育児休業（産後パパ育休等）取得の促進
- ③ 子の看護休暇（中学校就学前の子の看護のために5日以内）取得の促進
- ④ 男性が子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境づくり

男性職員の育児休業取得率10%以上達成を目指す。
（目標達成年度：令和6年度）

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① イン트라ネットを活用した育児休業等に関する制度の周知徹底
- ② 育児休業等に関する資料（サービス事務の手引き等）の作成と周知
- ③ 部課長会議等を利用した制度周知の徹底による管理職の意識改革
- ④ 育児休業等体験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例の情報提供
- ⑤ 育児休業等取得の申し出があった場合の業務分担の見直し
- ⑥ 育児休業中の職員の業務を処理するための適切な代替要員の確保
- ⑦ 育児休業中の職員に対する通達等の送付等による円滑な職場復帰への支援

（4）時間外勤務の縮減

- ① 3歳までの子どもがいる職員の時間外勤務の免除制度の周知徹底

休暇条例第10条の2第2項

任命権者は、3歳に満たない子のある職員が規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、深夜勤務及び時間外勤務（災害その他避ける

ことのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。以下同じ。)をさせてはならない。

- ② 小学校就学前までの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底

休暇条例第10条の2第1項

任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。))において常態として当該子を養育することができるものとして、規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

- ③ 毎週水曜日をノー残業デー強化日としての周知徹底
- ④ 管理職による事務の簡素合理化の推進、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化の推進
- ⑤ 時間外勤務縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体の認識を深めるための啓発活動の取組
- ⑥ 時間外勤務の上限を原則1年につき360時間とし、時間外勤務時間を最小限にとどめる
- ⑦ 各部署の実情に応じた縮減目標を設定することにより、勤務時間管理の徹底を図る

(5) 休暇の取得の促進

- ① 週休日の振替や休日の代休制度、時差出勤等の積極的な活用
- ② 月60時間を超える時間外勤務の代休時間の活用
- ③ 年次有給休暇の取得状況の把握及び計画的な休暇取得の指導
- ④ 職員の勤務状況、退庁時間の把握など勤務時間管理の徹底
- ⑤ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇などと併せた連続休暇のための年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇消化率40%達成を目指す。
(目標達成年度：令和6年度)

(6) 異動についての配慮

庁舎を異にする異動を命じる場合、それにより子育てが困難となる職員がいるときの人事上の配慮

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

- ① 性別による役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する諸要因の解消及び情報提供や研修等による意識改革の推進
- ② ハラスメント防止のための研修会の開催

(8) 適切な人事評価の取り組み

仕事と生活の調和の推進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、人事評価における適切な評価への取組

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員が親切な対応を心掛けるなどソフト面でのバリアフリーの取組の推進

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域のスポーツ文化活動、ボランティア活動、子育て活動等への職員の積極的な参加支援
- ② 地域貢献活動に職員が参加しやすい職場環境の醸成

(3) 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもたちの多様な体験活動等の機会充実のため、職場体験や見学の受け入れの推進
- ② 子どもたちが参加する地域の行事や活動に対し、管理上支障のない範囲での庁舎内施設やその敷地の提供

(4) 子どもを交通事故から守る環境の整備

- ① 地域の交通安全活動への職員の参加の支援
- ② 自動車の運転を行う職員に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置の実施

(5) 子どもとふれあう機会の充実

各機関で実施するレクリエーション活動においては、親子参加を積極的に推進する。

(6) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、子育てや家庭教育への理解と参画を促すため、講習会等の実施や情報の提供を行う。