

淡路市特定事業主行動計画
(第二次後期)

令和2年3月

淡 路 市

第1 総論

1 目的

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本市においても、一事業主としての役割を果たすため、平成18年3月に「淡路市特定事業主行動計画」を策定、また、同法の期限が令和7年3月31日までの10年間延長されたことから、平成27年9月に新たに「淡路市特定事業主行動計画（第二次前期）」を策定し、男女を問わず、職員一人ひとりが、その能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域においても、子育てや介護、家事などの責任をきちんと果たしていくことができるように、職業生活と家庭生活の両立を支援するための取組をしてきました。

これら支援法等の趣旨やこれまでの取組の評価・課題を踏まえ、働く全ての職員がより一層安心して子どもを産み、育てることができる職場環境の整備等、職業生活と家庭生活の両立を一事業主として、組織全体で支援する取組を推進していくため、次の任命権者が連名により、新たな「淡路市特定事業主行動計画（第二次後期）」を策定し、公表するものです。

淡路市長、淡路市議会議長、淡路市選挙管理委員会、
淡路市代表監査委員、淡路市農業委員会、
淡路市教育委員会

2 計画期間（後期）

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会（※）を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- (4) 啓発資料の配布や研修会等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況等を把握した結果や職員のニーズを踏まえて、特定事業主行動計画策定・推進委員会において、その後の対策や実施の見直しを図る。

（※）淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会は、総務部長を委員長とし、委員の構成は総務部総務課長、議会事務局議事課長、市民生活部市民人権課長、健康福祉部福祉総務課長、教育部教育総務課長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長の役職をもって充てる職員（7人）と職員組合から選出された者（2人）で構成する。

第2 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

母性保護及び母性健康管理の適切かつ有効な実施に向けて、次の制度の周知及び推進を図る。

- ① 母性保護のため午後10時以降の深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ② 健康診査及び保健指導のための特別休暇の取得促進
- ③ 健康保持及び業務遂行との両立のため事務分担の見直し等の実施
- ④ 出産費用の給付、育児休業取得時休業給付制度等の経済的支援制度の周知

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

男性の子育て推進に向けて、次の制度の周知及び取得の促進を図る。

- ① 配偶者出産休暇の取得促進
(出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日まで 2日)
- ② 配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得促進
(出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日まで 5日)
- ③ 育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業等の制度内容の理解促進

目標

男性の子育て推進に向けて、令和6年度末までに配偶者出産に係る特別休暇(配偶者出産休暇・配偶者出産に伴う子の養育休暇)の取得率100%を目指す。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等を取得しやすい環境に向けて、次の取組を実施する。

- ① 男性の育児休業、育児短時間勤務等を取得し、育児に係る時間拡大の促進
- ② 育児休業制度等及び育児休業手当金等の経済的支援制度の周知
- ③ 管理職職員の理解を深め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
- ④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保又は事務分担の見直し等の実施
(部内の人員配置等によって、育児休業等中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度又は任期付採用制度を活用し、適切な代替要員を確保する。)
- ⑤ 本人又は配偶者の妊娠が分った時点での速やかな職場への報告促進

(4) 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍促進に向けて、次の取組を実施する。

- ① 育児休業等中の職員に対する職場復帰のための情報提供やアドバイスを受ける機会の設定
- ② 復帰時に、必要に応じてOJT研修(※)等を実施する。
(※)管理職や先輩が工作中、仕事の遂行を通して部下や後輩に仕事に必要な知識、技能、取組姿勢を育成・指導すること。
- ③ 本人面談による育児など女性職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍促進や仕事と生活の調和推進に向けた職場研修

(5) 超過勤務の縮減

労働時間を短縮し、子どもと触れ合う時間の確保に向けて、次の取組を実施する。

- ① 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時間外

勤務時間の制限の周知

- ② 毎週水曜日「ノー残業デー」の実施及び職場の実情に応じた月1回「独自ノー残業デー」の完全実施
- ③ 時間外勤務縮減のための意識啓発の推進
- ④ 超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮
- ⑤ 子どもの看護及び家族等の介護のための配慮
- ⑥ 事務の簡素合理化の推進
- ⑦ システム化又は外部委託など業務支援の積極的活用による業務量の平準化

(6) 休暇の取得の促進

休暇取得を容易にし、子どもと触れ合う時間の確保に向けて、次の取組を実施する。

- ① 子育てのための休暇取得の推進
- ② 年次休暇、夏季休暇、リフレッシュ休暇等を利用した連続休暇の取得の促進
- ③ 子どもの看護及び家族等の介護のための特別休暇の取得の促進

目標

令和6年度末までに年次休暇の全体取得率70%かつ5日以上取得者率100%を目指す。

(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組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に向けて、次の取組を実施する。

- ① 男女を問わず個人の能力等によって役割を決めるよう意識等の是正

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安心して来庁できるように次の取組を推進する。

- ①外部からの来庁者の多い庁舎及び施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベット等の設置を適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する地域貢献活動の参加に向けて、次の活動を促進する。

- ① 社会全体で子育てを支援することができるよう、地域における子どもの健やかな育成を支援する活動への職員の積極的な参加の奨励
- ② 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
(地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援)

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

子どもと触れ合う機会の充実に向けて、次の取組情報を提供する。

兵庫県市町村職員共済組合事業

- ①保養所等利用助成事業情報の提供
直営宿泊施設、指定宿泊施設、海の家、山の家助成

兵庫県市町村職員互助会事業

- ①入学祝品贈呈など

(注) なお、この行動計画第2 具体的な内容のうち、非常勤等職員に関して、任用条件、勤務形態等により制度上の取組が一部又は全部できないものがありますが、それぞれの任命権者においては、この行動計画の趣旨を踏まえ、適切に取組を進めていくこととします。