

第 2 次
坂東市次世代育成支援
特定事業主行動計画
(後期計画)



令和 2 年 3 月

坂 東 市

第 1 総論

1 目的

我が国では、急速な少子化や人口減少の克服を目指し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境の整備を図ることを目的に、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。

これにより、国及び地方公共団体の機関は特定事業主として、職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した特定事業主行動計画を策定し、公表することが義務付けられました。

本市においても、職場で働く職員が、子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立ができるよう、平成18年4月の「次世代育成支援対策法による坂東市特定事業主行動計画」に続き、平成28年3月に「第2次特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画は、同法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、これまでの次世代育成支援に向けた取組や現在の状況を考慮して定められた前期計画の実施結果を踏まえ、次世代育成支援の更なる推進に向けた今後の活動方針と目標を定めるものです。

このことにより、全ての職員がやりがいと充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て、家庭や地域での生活等、個人の有意義な時間を確保し、明るく豊かな生活が送れるよう、仕事と生活の調和の実現に取り組んでいきます。

令和2年3月

坂 東 市 長
坂 東 市 議 会 議 長
坂東市選挙管理委員会
坂東市代表監査委員
坂東市農業委員会
坂東市教育委員会

2 計画期間

期間は、平成27年度から令和6年度までの10年間の第2次特定事業主行動計画のうち、後期計画として定められた令和2年度から令和6年度までの5年間とします。なお、必要に応じて計画の見直しを行います。

第2 具体的な取組

1 制度の周知徹底

職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する情報を提供することで、職員への周知徹底を図ります。

2 妊娠中、出産後及び子育て中の職員に対する配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

(1) マタニティ・ハラスメントの防止

マタニティ・ハラスメントの防止を引き続き職員に周知徹底するとともに、所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。

(2) 妊娠中及び出産後の働きやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業、産前産後休暇を取得する職員に対して、出産、育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

また、職場復帰する際は、職場内研修(OJT)を実施するなどして、スムーズに復帰できる体制を整えます。

(3) 子の看護休暇の取得促進

子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話、並びに予防接種及び健康診断を受けさせるための付添いに対する「子の看護休暇」を周知し、職員に対し休暇取得の促進を図ります。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(1) 育児休業を取得しやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業の申請を受けたときは、職場内の仕事の分担を見直すとともに、職員の補充についての対応策を検討するなどして、速やかに育児休業による人員減に対応するように努めます。

(2) 育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう職員とは定期的に連絡を取り合い、職場や業務の状況についての情報提供を行います。

また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。

(3) 男性職員の育児休業等取得の支援

国家公務員においては、令和2年度から、子どもが生まれた男性職員は1か月以上、育児に伴う休暇や休業を取得するよう方針が示されていることから、本市も育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

【女性職員の育児休業取得状況】※前期計画目標：取得率100%維持

年度(平成・令和)	27	28	29	30	元	計
出生件数	3	4	7	7	4	25
取得者(人)	3	4	7	7	4	25
取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(参考) 男性職員の育児休業取得状況

年度(平成・令和)	27	28	29	30	元	計
出生件数	13	8	8	11	12	52
取得者(人)	0	0	0	0	1	1
取得率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	1.9

【目標】女性職員の育児休業の取得率100%を、今後も維持します。

4 男性職員の育児参加支援

所属長は、男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の取得の促進を図るとともに、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場環境の整備に努めます。

また、男性職員が配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子の養育等を行い、配偶者の負担軽減を図れるよう、職場環境の改善に努めます。

【男性職員の配偶者出産休暇取得状況】 ※前期計画目標：取得率100%

年度(平成・令和)	27	28	29	30	元	計
出生件数	13	8	8	11	12	52
取得者(人)	12	7	7	10	9	45
取得率(%)	92.3	87.5	87.5	90.9	75.0	86.5

【目標】令和6年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。

5 子育てしやすい職場環境づくり

(1) 超過勤務の縮減

所属長は、超過勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。

また、特定の職員又は係に超過勤務が集中しているときは、業務分担の見直しや係間の応援体制をとるなど、適切な措置をとるよう努めます。

(2) 時間外勤務縮減の周知

ゆう活やノー残業デーの推進、完全消灯日の実施等により、超過勤務の縮減を職員に向けて周知します。

(参考) 令和元年度完全消灯日実施率 84.6% (2月現在)

6 年次休暇等の取得促進

所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう、職場の雰囲気醸成することに努めます。

また、個々の職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。

(1) 年次休暇等の取得促進のための環境整備

子育てに関連した年次休暇等を積極的に取得させるよう努めます。取得促進を図るため、計画表を作成して、必要な時に気兼ねなく休暇を取得できるようにします。

(2) 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後、週休日の前後の金曜日や月曜日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

(3) 不妊治療への配慮

不妊治療を受ける職員は、一定の職務経験を積んだ年齢層であることも多く、貴重な戦力であり、こうした人材を失うことは大きな損失です。仕事と不妊治療の両立について、職場での理解を深め、働きやすい環境を整えることは、有能な人材を確保する上で重要です。そのため、頻繁な通院や治療に必要なだけの時間に対応できる年次休暇の時間単位での取得に配慮し、休暇制度の導入を検討します。

(参考) 県内実施状況 (令和元年度県都市人事担当者連絡協議会資料より)

導入済… 1 市 検討中… 6 市 導入なし… 25 市

【平均年次休暇取得状況】 ※前期計画目標：平均取得日数 10 日以上

年 (平成・令和)	27	28	29	30	元
平均取得日数 (日)	7.6	7.0	8.3	9.0	9.1

【目標】 令和 6 年度までに、年次休暇の平均取得日数を 10 日以上とすることを目指します。

7 会計年度任用職員への支援

本市の会計年度任用職員には、規則により産前産後休暇や子の看護休暇等の特別休暇（無給休暇）が認められています。

今後も引き続き、会計年度任用職員の仕事と子育ての両立について積極的に支援する環境を整備します。

第3 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

子どもを連れての方が来庁される際には、親切・丁寧な対応を心がけるとともに、庁舎内におむつ替えのできる多目的トイレや授乳室等を設け、安心・安全にご利用いただくためのサービスを提供します。

2 子育てに関する地域貢献活動

市役所が子どもの学習に役立ち、身近な存在として親しまれるよう、小中学生や高校生の職場訪問や職場体験を受入れ、子どもたちの成長のために積極的に協力します。

3 子育てに関する地域活動の支援

地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、地域の一員として気遣いや手助けを行うとともに、子どもが参加する行事や地域活動に参加するよう職員に勧奨します。