

第三次 下松市特定事業主行動計画

令和２年３月
令和７年４月改定

下松市長
下松市議会議長
下松市教育委員会
下松市選挙管理委員会
下松市代表監査委員
下松市消防長
下松市農業委員会
下松市上下水道事業管理者

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とし、平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法が公布されました。

こうしたことから、本市は職員の仕事と生活の調和の推進並びに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支援を目的として、「下松市特定事業主行動計画」（以下「計画」という。）を平成１７年３月に策定しました。

今回は、第二次計画までの取組を基本としながら、社会情勢の変化及び職場の現状等を踏まえた上で、職員が仕事と子育てを両立し、安心して子どもを育てることができる環境づくりを

第三次 下松市特定事業主行動計画

目指して、第三次計画を策定します。

なお、国の動きを受け、令和6年2月「やまぐち“とも×いく”共同アピール」により、家族や地域社会、企業などでともに育てる「とも×いく」の実現に向けて、山口県・市町が一体となって取り組むこととなり、本市においても、長期間の男性育休の取得促進を図るため、男性職員の育児休業取得等の目標を見直しました。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でしたが、現在、依然として少子化の流れが変わらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えないことから、法改正が行われ、平成27年度から令和6年度まで10年間の延長、さらに令和6年5月に令和17年3月末までの10年間の延長が決定されました。この計画は、現計画を1年延長し、令和2年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。

3 計画の推進

次世代育成支援対策に関して、管理職や一般職員に対する研修・講習、情報提供等を実施するとともに、啓発資料の作成・配布等により行動計画の内容の周知徹底を図ります。

第三次 下松市特定事業主行動計画

4 計画の内容

1 職員の勤務環境に関する事項

- ① 妊娠中及び出産後における配慮
- ② 男性職員の出生直前から出産後 1 年間における子育て目的の休暇等の取得の促進
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ④ 時間外勤務の縮減
- ⑤ 休暇の取得の促進
- ⑥ 転勤における配慮
- 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
- ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

第三次 下松市特定事業主行動計画

Ⅱ 個別事業

1 職員の勤務環境に関する事項

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について周知徹底を図る。

平成17年度から実施中

- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

平成17年度から実施中

- (3) 妊娠中の女性職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

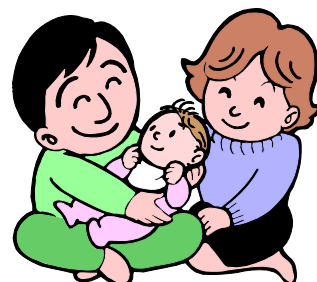
平成18年度から実施中

- (4) 妊娠中の女性職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

平成17年度から実施中

- (5) 健康増進法の改正に伴い、特定屋外喫煙場所を除き、市庁舎敷地内を全て禁煙とし、妊娠中の女性職員やその他の職員に煙害を及ぼさないように徹底する。

令和元年度から実施中



第三次 下松市特定事業主行動計画

② 男性職員の出生直前から出産後 1 年間における子育て目的の 休暇等の取得の促進

- (1) 子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業及び年次有給休暇について周知徹底を図る。

平成 18 年度から実施中

- (2) 男性職員が休暇等を取得しやすいよう、職場の中での応援体制作りを図る。

平成 18 年度から実施中

- (3) 男性職員は、子どもの出生直前から出生後 1 年間に、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇を積極的に取得するとともに、年次有給休暇を合わせて取得するなどし、育児の伴う休暇・休業の合計 1 ヶ月超の取得を目指す。

令和 6 年度から実施中

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知を図る。

平成 17 年度(育児短時間勤務は平成 21 年度)から実施中

ア 育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の趣旨及び内容、休業期間中の育児休業手当金の支給並びに共済掛金・負担金の免除等の経済的な支援措置の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等について周知し、取得促進を図る。

イ 妊娠を申し出た女性職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

ウ (新規採用職員)研修等において、育児休業制度等の説明を行う。

エ 育児休業が女性職員だけでなく男性職員も取得可能なことについて認識するよう周知を行う。

- (2) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

平成 17 年度から実施中

ア 3 歳未満の子を養育する男性職員を対象に、男性職員の育児参加を

第三次 下松市特定事業主行動計画

啓発する。

イ 参観日等の学校行事への積極的な参加を促す。

ウ 育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

平成17年度から実施中（慣らし出勤制度は平成30年度から）

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中に文書、電子メール等で職場の情報提供を行う。

イ 復職時における不安等を取り除くため、電話等による相談体制を確立させ、慣らし出勤制度の有効的な活用を図る。

(4) 子育てを行う職員の活躍の推進

ア 育児休業等を取得する職員に対する適切なキャリアアップの道筋や基準・条件を提示する。

イ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行う。

(5) その他

平成17年度から実施中

ア 産前休暇取得時及び復職時に事務引継ぎ期間を設ける。

イ 育児休業中の職員が、休業期間中においても自身の能力向上を図れるよう希望者に研修費補助を行う。（学校職員は除く。）

ウ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

エ 所属内の人員配置等により、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、会計年度任用職員等の活用により、適切な代替職員の確保等を図る。

以上のような取り組みを通じて、女性職員の育児休業の取得率100%、男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%、男性職員の子

第三次 下松市特定事業主行動計画

の出生後１年までの１ヶ月超の育児関連休暇等の取得率※１００％を目標とする。

※ 育児関連休暇等とは、育児休業、配偶者出産休暇、子の看護休暇、年次有給休暇等

（目標達成年度：令和７年度）

④ 時間外勤務の縮減

（１） 業務執行の効率化

平成１７年度から実施中

ア 業務の優先順位を定め、日頃から業務計画を立てるなど、計画的な業務の執行に努める。

イ 定型的な業務などについては、省力化に努めるとともに、複数の職員での業務分担が可能となるよう、日常的に事務処理のマニュアル化の徹底を図る。

（２） 時間外勤務命令の適正化

平成１７年度から実施中

ア 時間外勤務は、あくまでも臨時の必要がある場合において命じることが出来るものであるとの認識に立ち、時間外勤務を命令する場合にはその必要性を十分精査する。

イ 夜間（午後１０時から午前５時）及び休日の時間外命令については、その必要性について十分精査し、極力命令しないよう努める。

（３） 職員が退庁しやすい職場環境の確保

平成１８年度から実施中（一部平成２９年度から実施中）

ア ノー残業デー（毎週水曜日）においては、災害等特別の事情が発生

第三次 下松市特定事業主行動計画

した場合及び急を要する業務等やむを得ない場合を除き、定時に退庁する。また、安全衛生委員会においても、職場巡視を行うなど円滑な退庁指導を行う。

イ 7、8月などの夏季休暇利用促進の時期に併せて、ロー残業マンスを設定し、職員に周知を図る。

ウ 長時間にわたる時間外勤務は、仕事の能率も低下するため、職員の健康確保とワーク・ライフ・バランスの推進のために「勤務間インターバル」の導入を進める。

(4) 時間外勤務命令の上限設定

令和元年度から実施中

ア 時間外勤務命令の上限を1月につき45時間かつ1年につき360時間とする。(上限の目安時間としては平成29年度から実施中)

イ 他律的業務として指定する業務に従事する職員については、1月につき100時間未満かつ1年につき720時間とする。

(5) 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超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

平成17年度から実施中

(6) その他

平成17年度から実施中

ア 超過勤務の多い職員に対する健康診断及び心の健康相談の実施等、心身の健康面における配慮を充実させる。

イ 学校職員に対して時間外勤務を命ずる場合は、条例で定められた場合に限るものとし、学校の運営が円滑に行われるよう、関係職員の繁忙の度合、健康状態等を勘案し、健康と福祉を害することとならないように努める。

⑤ 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得の促進

ア・ウは平成18年度、エは平成19年度、イ・オは平成20年度から実施中

ア 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

第三次 下松市特定事業主行動計画

- イ 部内会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させる等、職場の意識改革を行う。
- ウ 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。学校にあっては、長期休業期間中の休暇取得を促進させる。
- エ 人事担当課による年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い所属部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- オ 各所属部署において、おおむね半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

(2) 連続休暇等の取得の促進

平成17年度から実施中

- ア 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- イ リフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ウ 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る。
- エ GWやお盆、年末年始期間における公式会議の自粛を行う。
- オ 参観日等の学校行事や家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得促進を図る。
- カ 振替休日・代休日の取得を期間内での完全取得の促進を図る。

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得を14日とする。

(目標達成年度：令和6年)

(3) 特別休暇の取得の促進

平成17年度から実施中

- ア 子どもの看護休暇等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が、円滑に取得できる環境の整備や雰囲気醸成を図る。
- イ 急な休暇に対応できるよう、応援体制づくりに努め、所属部署全体で支援する。

第三次 下松市特定事業主行動計画

⑥ 転勤における配慮

- (1) 勤務場所を異にする異動を命じる場合、子育ての状況を考慮した人事上の配慮を行う。

平成17年度から実施中

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

- (1) 各種ハラスメント防止のための研修会を開催する。

平成17年度から実施中

- (2) 特定職員による茶碗洗い等を廃止する。

平成17年度から実施中

- (3) 婚姻、養子縁組によって戸籍上の氏を改めた後も、引き続き旧姓を文書等に使用できるようにする。

平成18年度（学校職員については平成17年度）から実施中

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

- (1) 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう設備（トイレやベビーベッド、授乳室等）の改善を図る。

平成19年度から実施中

- (2) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

平成19年度から実施中

②子ども・子育てに関する地域貢献活動

第三次 下松市特定事業主行動計画

(1) 子ども・子育てに関する活動の支援

平成17年度から実施中

ア 地域の子育て活動に積極的に参加するよう呼びかける。

イ スポーツ・文化活動等の行事において、専門的な知識や特技等を有する職員が、地域の子育て活動に意欲的に参加するよう呼びかける。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

平成17年度から実施中

ア 互助会主催のレクリエーション活動の実施の際に、職員の家族の参加を推奨する。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

アは平成17年度、イは平成18年度から実施中

ア 交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な研修を実施する。