

島原市特定事業主行動計画 (第4期)

令和2年4月

島 原 市 長
島 原 市 議 会 議 長
島 原 市 教 育 委 員 会
島 原 市 選 挙 管 理 委 員 会
島 原 市 代 表 監 査 委 員
島 原 市 農 業 委 員 会
島 原 市 水 道 事 業 管 理 者

<目 次>

第1章 総論

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
4	計画の策定について	2

第2章 取組項目ごとの具体的施策

1	職員の勤務環境に関すること	2
	（1）妊娠中及び出産後等における配慮	
	（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	
	（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備	
	（4）時間外勤務の縮減	
	（5）休暇の取得の促進	
	（6）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の解消のための 取組	
2	その他次世代育成支援対策に関すること	5
	（1）子育てバリアフリー	
	（2）安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	

第1章 総論

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、国、地方公共団体などが一体となって、次世代育成のための環境整備に取り組んでいくため、「次世代育成支援対策推進法」が平成17年4月から10年間の時限立法として制定され、その後平成26年の改正法により10年間延長されました。

同法の中では、国、地方公共団体が、職員の仕事と家庭の両立などに関する措置内容を記載した特定事業主行動計画を策定することが求められており、本市としましても島原市特定事業主行動計画を策定し、平成17年4月1日から令和2年3月31日まで計画の推進に取り組んできたところです。

本計画は、これまでの取り組みを基本とした「第4期計画」と位置付け、社会情勢の変化、職場の現状、職員の意見等を踏まえた上で、職員が子育てと仕事を両立し、安心して子どもを育てることができる環境づくりを、更に改善・充実させていくことを目指します。

本計画の推進にあたっては、全ての職員が次代の社会を担う子どもたちを育成する重要性を認識し、「とことん子育てにやさしいまち しまばら」の実現にむけて、本市自らがその理念を体現していくことができるよう、お互いに助け合い、積極的に取り組みましょう。

そして、本計画が、全ての職員の仕事と生活・育児の調和に資することはもとより、本市全体の次世代育成の気運を高め、全ての子どもたちが健やかに育つ社会が実現することを期待いたします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から令和6年度までの時限立法であり、本計画は令和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。

3 計画の推進体制

本計画は全ての職員に理解を得ながら効果的に措置を実施していく必要があることから、各課の担当者を構成員としたワーキンググループを設置し、密に連携を取りながら計画を推進していきます。

4 計画の策定について

○ 職員の意見反映のための措置

平成 27 年に実施した第 3 回アンケートに引き続き、全職員を対象とした子育て支援における意識やニーズの把握を目的とした第 4 回アンケート調査を実施し、ワーキンググループにおいて分析・検討した上で、計画内容に反映させました。アンケートの調査日は令和 2 年 3 月、回収数は 362 件（回収率：96.13%）です。

○ 計画の公表・周知・実施状況の点検

本計画は、ホームページ等を活用し、適時適切な方法で公表していくとともに、職員に対しては、庁内 LAN の活用、概要版の作成等により、計画の趣旨・内容の周知を図り、本市全体で計画へ取り組んで参ります。

また、本計画の着実な推進のため、総合的に点検・評価し、実情にあわせた見直し等を図ります。

第 2 章 取組項目ごとの具体的施策

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後等における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後等の職員に対して、次のような具体的施策を行います。

- ① 職員が不妊治療を受けやすい職場環境を整備し、妊娠中や出産前後も職員が安心して生活し職場復帰できるよう休暇等諸制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底及び管理職への意識啓発を図る。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
 - ※ 妊産婦への配慮項目
 - ・ 危険有害業務の就業制限
 - ・ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
 - ・ 業務軽減等
- ③ 妊娠、出産及び育児に関する、職員同士の情報交換及び相談等を行う機会を確保する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、母親の気持ちを共有し、出産・育児に積極的に関わっていくことができる環境を整えるため、子どもが生まれて父親となる職員について、次のような施策を行います。

- ① 父親の特別休暇（出産補助休暇・子の看護休暇）の周知徹底、取得促進及び取得しやすい雰囲気の醸成を図る。
- ② 産後パパ育休制度、育児短時間勤務等、父親の育児休業等制度について周知を図る。
- ③ 各種休暇制度については、各種届の記載例等を作成し、全職員に対して周知を行い、取得促進を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次のような施策を行います。

- ① 育児休業等制度の周知徹底を図る。
- ② 育児休業等を取得する職員が在籍する職場について、適切な代替職員の確保及び配置を図る。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を図る。
 - ・ 育児休業中の職員への業務関連情報の提供
 - ・ 育児休業復帰前の面談実施や必要に応じた研修等の支援の実施

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があります。そのため、次のような施策を行います。

- ① 小学校就学開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を制限する。

② 事務の簡素合理化の推進

- ・ 各職員が計画的な業務処理に努め、効率的な業務遂行を図る。
- ・ 職場内で情報の共有化を行い、相互に協力して業務効率を上げる。
- ・ 所属長は、繁忙期にある班（課）を所属全体でカバーできるよう、所属内で弾力的な人員配置を行う。

③ 勤務時間管理の徹底

- ・ 所属長は、時間外勤務の際、事前命令・事後確認を徹底するなど、所属ごとの時間外の実態を把握して、事務の効率化に努める。
- ・ 所属長は、時間外勤務時間の上限である月 4 5 時間を超過することがないように、時間外勤務の管理を徹底する。

④ 時間外勤務縮減のための意識啓発

- ・ ノー残業デーの実施を通じて、意識啓発を図る。
- ・ 庁内 LAN 等を活用した情報発信に努める。

（５）休暇の取得の促進

全ての職員の休暇取得を促進するため、休暇に対する意識の改革を図るとともに、次のような施策を行います。

① 年次休暇の取得促進に向けた事務処理体制づくり

- ・ 業務のマニュアル化推進
- ・ 事務分掌の正副体制の確立
- ・ 人員の適正な配置

② 連続休暇等の取得促進

- ・ 子どもの学校行事（PTA 活動、授業参観日・入学式・卒業式等）
- ・ 職員やその家族の誕生日や結婚記念日
- ・ 特別休暇（夏季休暇）と年次休暇を利用したリフレッシュ休暇

③ 特別休暇の周知及び取得促進

- ・ 各種特別休暇の周知のための研修の実施
- ・ 各種休暇制度の記載例等の作成・周知

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の解消のための取組

職場優先の環境や働きやすい環境を阻害する職場における慣行（固定的な性別役割分担意識等）を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、意識啓発を行います。

- ① 各年齢層に対して研修等を通じた意識啓発の実施
 - ・ 講演会やイベント等の情報提供を行い、意識啓発を図る。

2 その他次世代育成支援対策に関すること

(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施設環境を整えます。

- ① 庁舎内分煙、禁煙の促進
- ② 乳幼児と一緒に安心して行動できるよう、来庁者の意見等を踏まえ、設備の整備を行う。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子ども・子育てへの積極的な参加を支援します。

- ① 職員とその子どものふれあう機会を充実させるために、家族全員が参加できるようなレクリエーション活動の実施
- ② 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、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職員の積極的な参加を支援する。
- ③ 子どもの職場見学や職場体験の積極的な受け入れ