

# 幸手市役所ライフサポートプラン

～特定事業主次世代育成支援行動計画 前期計画～

(令和7年度～令和11年度)



幸手市のマスコットキャラクター「さっちゃん」

幸 手 市

※幸手市役所ライフサポートプラン（特定事業主次世代育成支援行動計画）を策定するにあたって

次世代育成支援対策推進法施行令では、特定事業主（地方公共団体の長及び機関）がそれぞれ行動計画を策定することを規定していますが、各機関の実情に応じて連名での策定も可能としています。このことを受け、幸手市では市長、議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会及び固定資産評価審査委員会の任命権者連名で「幸手市役所ライフサポートプラン」を策定公表するものです。

## 目 次

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 1 特定事業主行動計画の目的          | 3  |
| 2 これまでの行動計画の取組          | 4  |
| 3 育児休業等の取得状況及び勤務時間の状況把握 | 5  |
| 4 職員アンケート実施結果           | 7  |
| 5 計画期間                  | 20 |
| 6 計画の推進体制               | 20 |
| 7 具体的な取組                | 21 |

### 《 1 仕事と子育て両立ができる職場環境の整備 》

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| (1) 子育てに関する制度の周知と啓発                  | 21 |
| (2) 妊娠中及び出産後の職員への配慮                  | 21 |
| (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進                | 22 |
| (4) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備 | 22 |
| (5) 時間外勤務の縮減                         | 24 |
| (6) 年次有給休暇及び子の看護等休暇の取得促進             | 25 |
| (7) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備          | 26 |
| (8) こどもや家庭の状況に応じた両立支援の実施             | 27 |
| (9) 心身の健康への配慮                        | 27 |
| (10) 人事評価への反映                        | 27 |
| (11) その他検討事項                         | 27 |

### 《 2 その他の次世代育成支援対策に関する取組 》

|                       |    |
|-----------------------|----|
| (1) 子育てバリアフリーの促進      | 28 |
| (2) こども・子育てに関する地域貢献活動 | 28 |
| (3) こどもとふれあう機会の充実     | 28 |

## 1 特定事業主行動計画の目的

わが国における急速な少子化の進行及び家庭や地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することにより、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。

同法では、国、地方公共団体等は「特定事業主」として、国の行動計画策定指針に基づき、自らの職場内における仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定することとされています。

当初、次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月末日までの時限立法であったことから計画期間が平成26年度までの「幸手市特定事業主次世代育成支援行動計画」を策定し、次世代育成の支援の取組を推進してきましたが、少子高齢化問題は解消されることなく、人口減少社会といった新たな問題に発展しています。こうした社会情勢を反映して、同法が令和7年3月末までの10年間延長されたことに伴い、新たに「幸手市役所子育て支援プラン～特定事業主次世代育成支援行動計画」を策定しました。

しかしながら、少子高齢化が進展し、人口減少が加速している中で、男女ともに仕事と子育てを両立できる職場環境の整備及びそのための柔軟な働き方を強化するため、同法が改正され再び令和17年3月までの10年間期間が延長されることとなりました。

これらを踏まえて、令和7年度から11年度までの5か年の前期計画を策定いたします。この計画は、今までの取り組みを引き継ぐとともに、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立をさらに推進していくためのものです。

すべての職員が、性別やこどもの有無にかかわらず、「幸手市役所ライフサポートプラン～特定事業主次世代育成支援行動計画～」の推進に取り組み、ひいては、幸手市らしい子育て・まちづくりにつながることを願っています。

## 2 これまでの行動計画の取組

### (1) 平成17年度～平成21年度

幸手市特定事業主次世代育成支援行動計画 前期計画

(平成21年度 到達目標値にかかる実績)

- 妻の出産に伴う特別休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得  
100%⇒妻の出産85.7% 育児参加14.3%
- 対象男性職員の育児休業（部分休業）取得10%⇒取得者なし
- 年次有給休暇取得日数15日⇒13.9日

### (2) 平成22年度～平成26年度

幸手市特定事業主次世代育成支援行動計画 後期計画

(平成26年度 到達目標値にかかる実績)

- 妻の出産に伴う特別休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得  
100%⇒妻の出産67% 育児参加17%
- 対象男性職員の育児休業（部分休業）取得10%⇒取得者なし
- 年次有給休暇取得日数15日⇒12.2日

### (3) 平成27年度～令和元年度

幸手市役所子育て支援プラン

～特定事業主次世代育成支援行動計画 前期計画～

(令和元年度 到達目標値にかかる実績)

- 妻の出産に伴う特別休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得  
100%⇒妻の出産100% 育児参加33.3%
- 対象男性職員の育児休業（部分休業）取得10%⇒10%
- 年次有給休暇取得日数15日⇒9.9日

### (4) 令和2年度～令和6年度

幸手市役所子育て支援プラン

～特定事業主次世代育成支援行動計画 後期計画～

(令和5年度 到達目標値にかかる実績)

- 妻の出産に伴う特別休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得  
100%⇒妻の出産100% 育児参加75%
- 対象男性職員の育児休業（部分休業）取得10%⇒25%
- 年次有給休暇取得日数15日⇒12.9日

### 3 育児休業等の取得状況及び勤務時間の状況把握（令和5年度）

#### （1）男性の育児休業取得率及びその取得期間の分布状況

男性の育児休業取得率⇒25%

| 育児休業取得期間  | 割合   |
|-----------|------|
| 1か月未満     | 0%   |
| 1か月～3か月未満 | 0%   |
| 3か月～6か月未満 | 0%   |
| 6か月～1年未満  | 100% |
| 1年以上      | 0%   |

年度により対象者（配偶者が出産した男性職員）が前後するため、取得率の振れ幅がありますが、概ね育児休業を希望した職員は育児休業を取得できていると見受けられます。しかし、希望どおりの期間が取得できているかまでは詳しく分析ができていないため、今後は分析が必要であると考えられます。

#### （2）妻の出産に伴う特別休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得率

妻の出産に伴う特別休暇取得率 100%

育児参加のための特別休暇率 75%

数値目標を100%としているが、なかなか達成できていない状況です。制度を認知していない可能性もあるため、再度周知徹底を図る必要があると考えられます。

(3) 1人当たりの各月の時間外勤務及び上限を超えて時間外勤務を命ぜられた職員数

| 管理職 | 時間 (時間) | 上限越え (%) |
|-----|---------|----------|
| 4月  | 13.2    | 8.2      |
| 5月  | 10.4    | 5.2      |
| 6月  | 11.7    | 6.1      |
| 7月  | 8.8     | 1.0      |
| 8月  | 7.9     | 3.1      |
| 9月  | 9.2     | 2.0      |
| 10月 | 12.6    | 7.1      |
| 11月 | 10.2    | 5.1      |
| 12月 | 7.8     | 3.0      |
| 1月  | 8.0     | 4.0      |
| 2月  | 10.0    | 4.0      |
| 3月  | 10.6    | 6.1      |
| 年間  | 118.7   | 8.1      |

| 管理職以外 | 時間 (時間) | 上限越え (%) |
|-------|---------|----------|
| 4月    | 13.5    | 8.1      |
| 5月    | 10.2    | 2.7      |
| 6月    | 6.9     | 1.9      |
| 7月    | 8.5     | 0.8      |
| 8月    | 6.1     | 0.8      |
| 9月    | 5.0     | 0.8      |
| 10月   | 9.8     | 2.7      |
| 11月   | 8.2     | 1.5      |
| 12月   | 6.3     | 1.2      |
| 1月    | 6.4     | 1.5      |
| 2月    | 6.1     | 4.2      |
| 3月    | 15.5    | 8.9      |
| 年間    | 109.9   | 4.5      |

管理職及び管理職以外で大きな数値の差はないと見受けられます。3月、4月は人事異動もあるため、他の時期と比べて時間外勤務が長くなっていると考えられます。

(4) 年次有給休暇の取得日数

|      |       |
|------|-------|
| 令和3年 | 10.5日 |
| 令和4年 | 10.9日 |
| 令和5年 | 12.9日 |

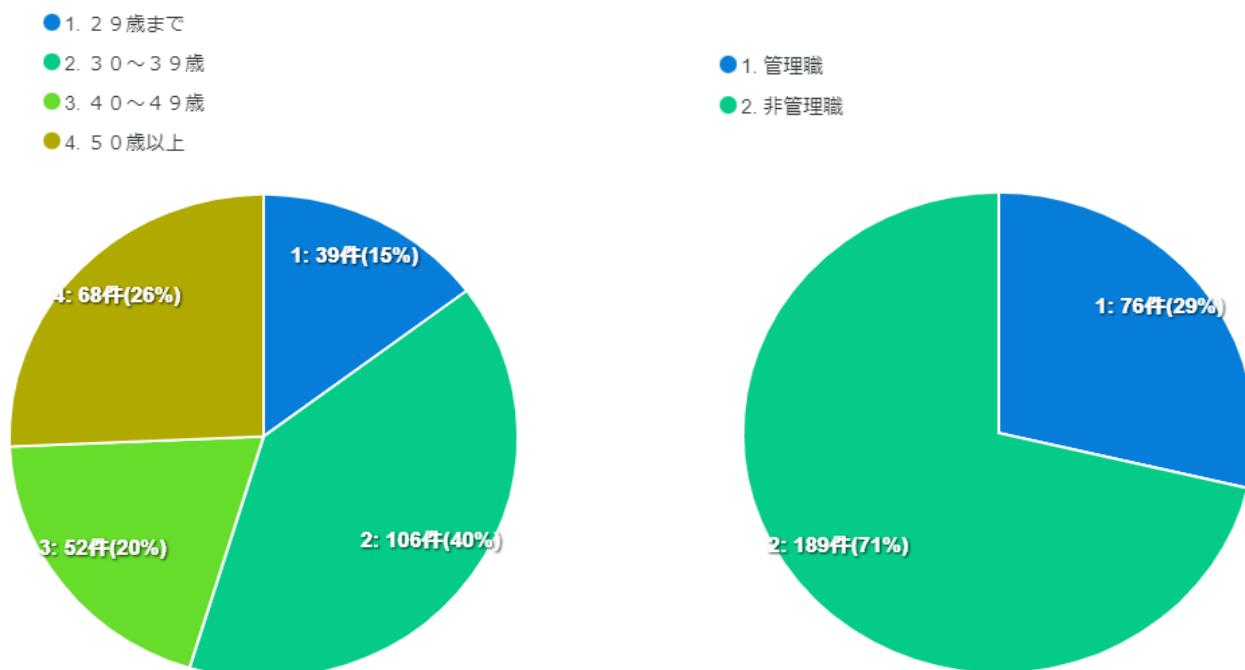
目標は15日としていますが、目標達成できていない状況です。ただし、年々取得日数は増加しています。

#### 4 職員アンケート実施結果

本計画の策定に当たっては、より多くの職員の声を取り入れたものとするために、アンケート調査を実施しました(実施日令和6年12月20日～令和7年2月7日)。

職員353人(3役・再任用職員を除く)に対し、265人(男性154人・女性111人)の方から回答をいただきました(回答率75%)。

##### 【アンケート結果】

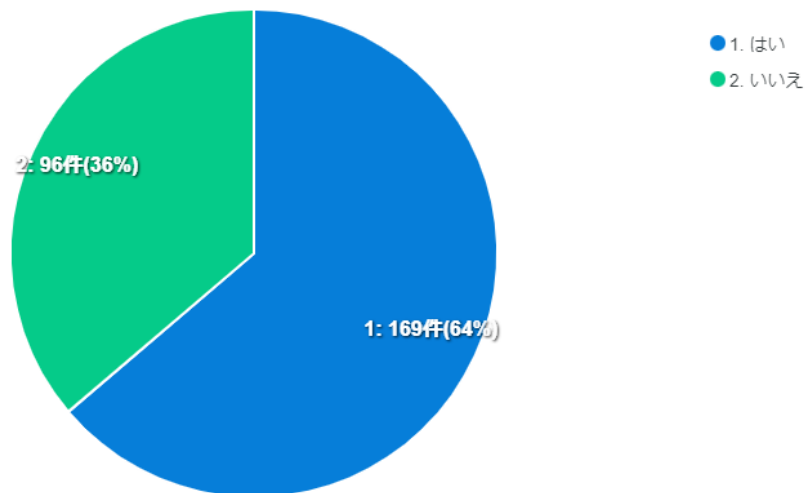


#### ■制度の認知度について

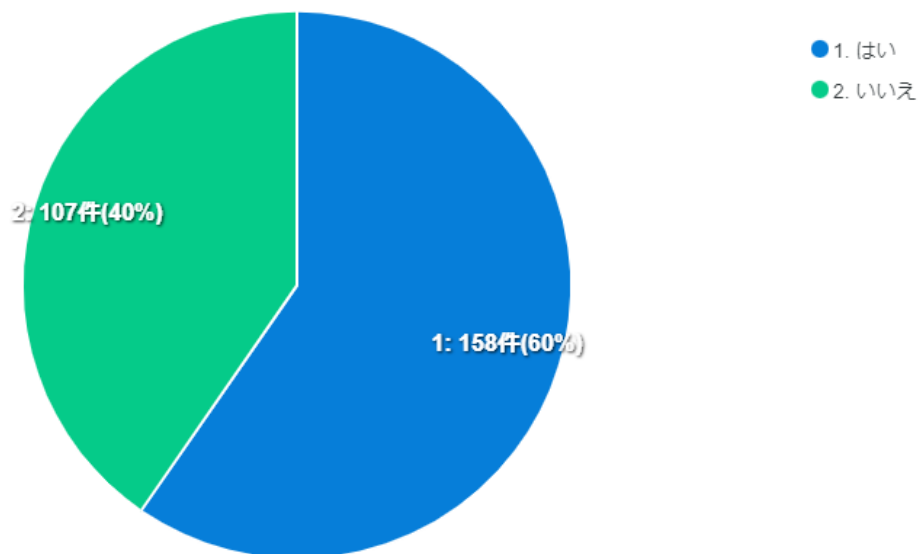
##### <分析>

行動計画及びハンドブックの認知度は6割程度でした。5年と期間の長い計画であるため、新しく入庁した職員に対しても周知徹底を図る必要があると考えます。また、ハンドブックについては、ほとんど制度に該当しない職員には認知度が低い可能性があると考えられます。しかし、子育て世代以外にも制度を理解していただきたいため、再度周知徹底を図る必要があると考えます。

■「幸手市役所子育て支援プラン（特定事業主次世代育成支援行動計画）」を知っていましたか。



■庶務課が作成し、庁内グループウェア（Garoon）に掲示している「職員のための子育て応援ハンドブック」を知っていますか。



■子育てに関する制度について  
<分析>

・制度の認知度について

産前・産後休暇や育児休業は9割近い認知度があるが、休憩時間短縮制度などは2割程度の認知度しかありませんでした。一人ひとりに合った制度を利用できるように、制度の周知徹底方法を考える必要があると考えます。

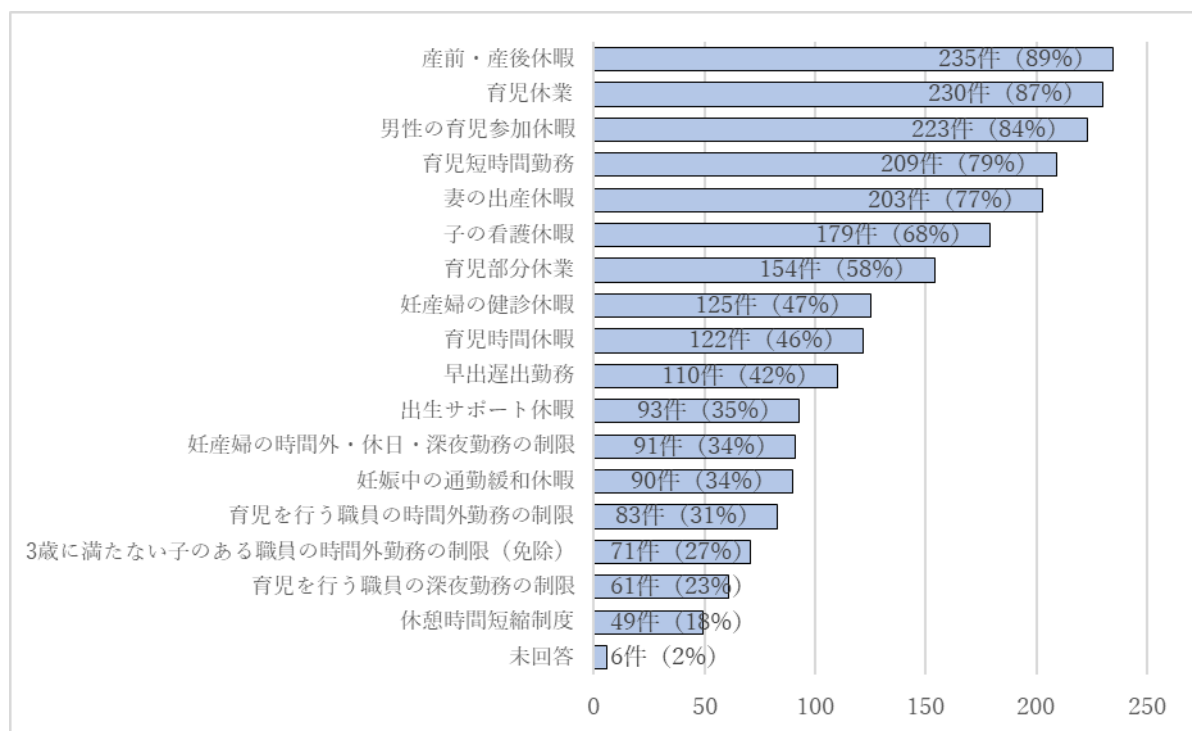
- ・子育てに関する制度を、取得しやすくするために必要なことについて

職務分担の配慮及び育児休業中の代替職員の確保が7割程度でした。休暇や制度を取得した際の代替職員がおらず、残った職員の業務量が増えてしまうため、人員配置に配慮してほしいとの意見もありました。代替職員の確保が困難な場合もあるため、業務内容や業務体制の見直しを随時行い、職員が安心して職務を行えるよう整備する必要があると考えます。

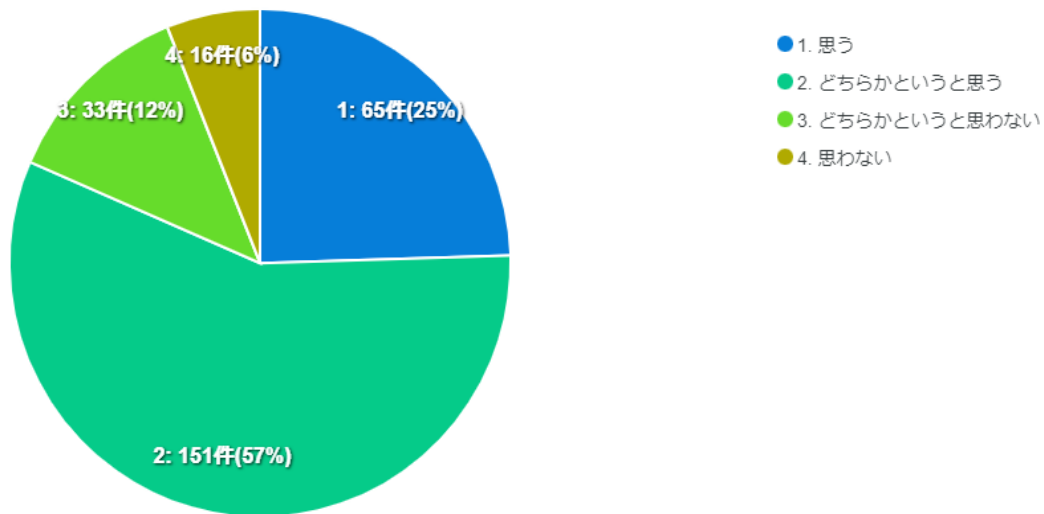
- ・育児休業を取得したことがあるかについて

「いいえ」と回答した9割が男性職員でした。育児休業を取得しなかった理由として1番多かったものが「業務が繁忙であったため」で、次に「職場に迷惑がかかるといったため」でした。所属長や管理職から積極的に取得を促し、業務体制を整えることが重要であると考えます。

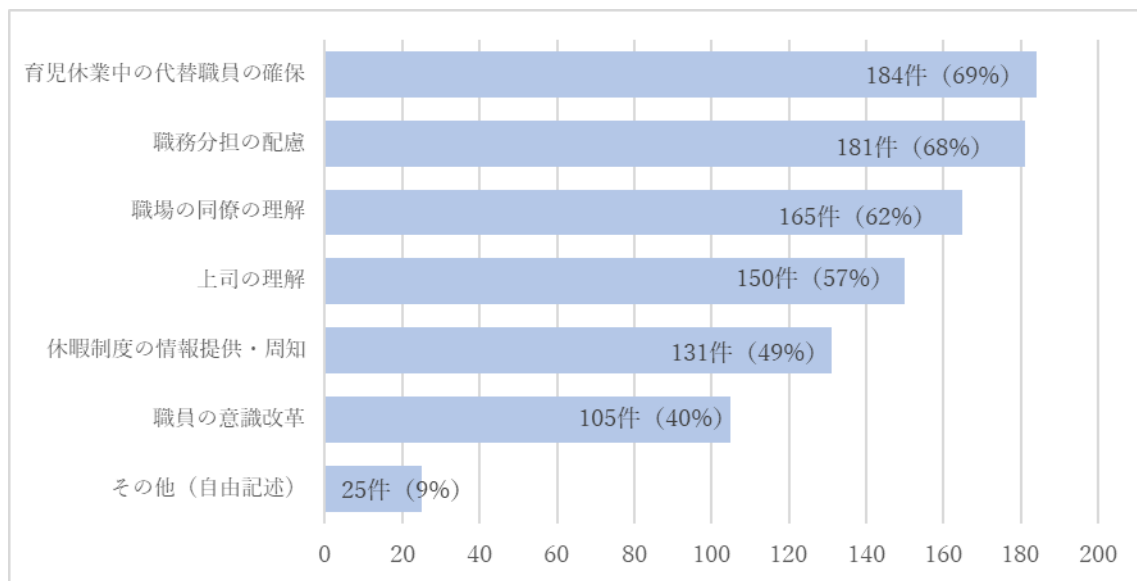
(1)子育てに関する制度で知っているものを選んでください。



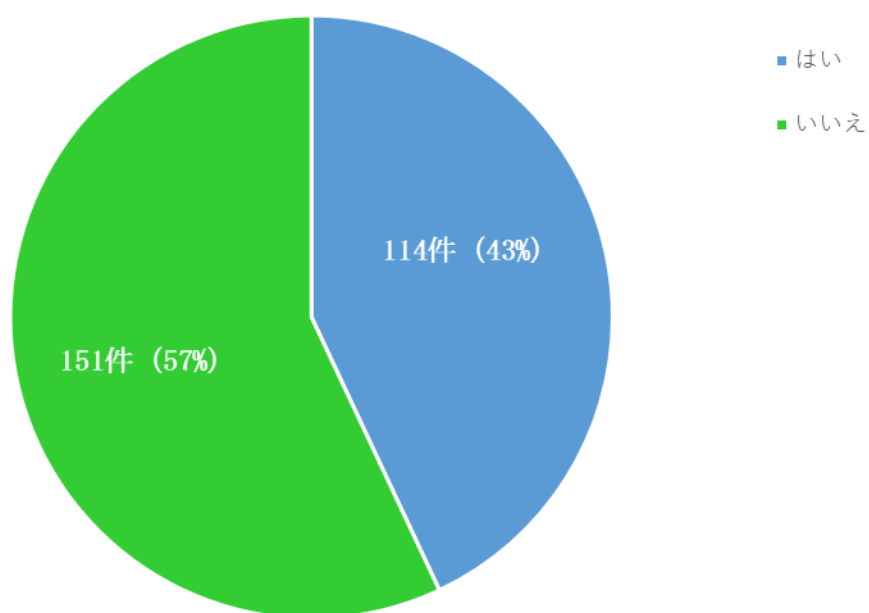
(2) 子育てに関する制度を取得しやすい職場環境であると思いますか。



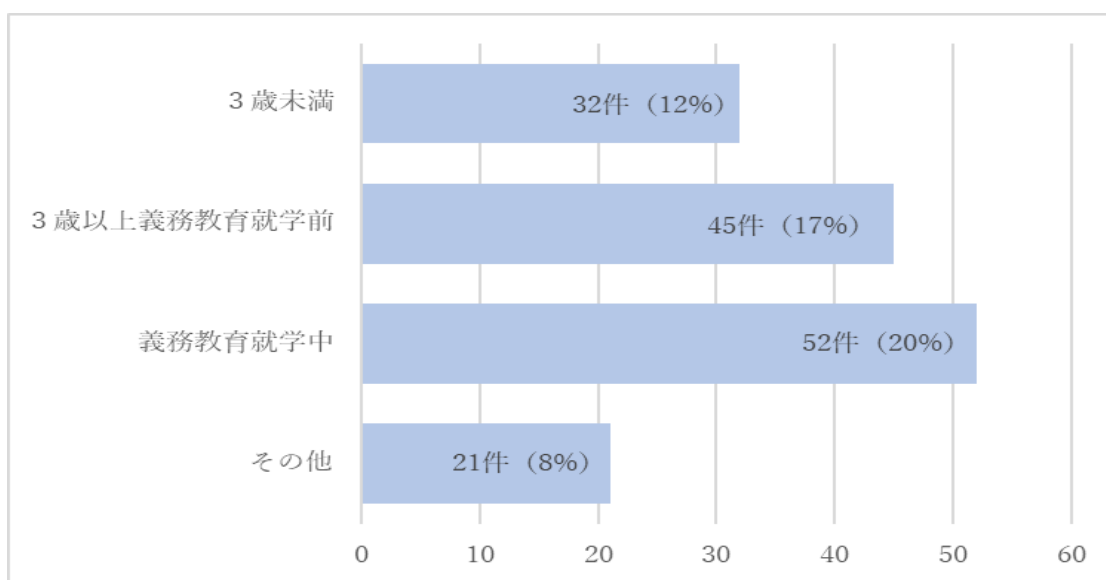
(3) 子育てに関する制度を、取得しやすくするためには特に何が必要だと思いますか。



(4) 現在子どもを養育していますか。

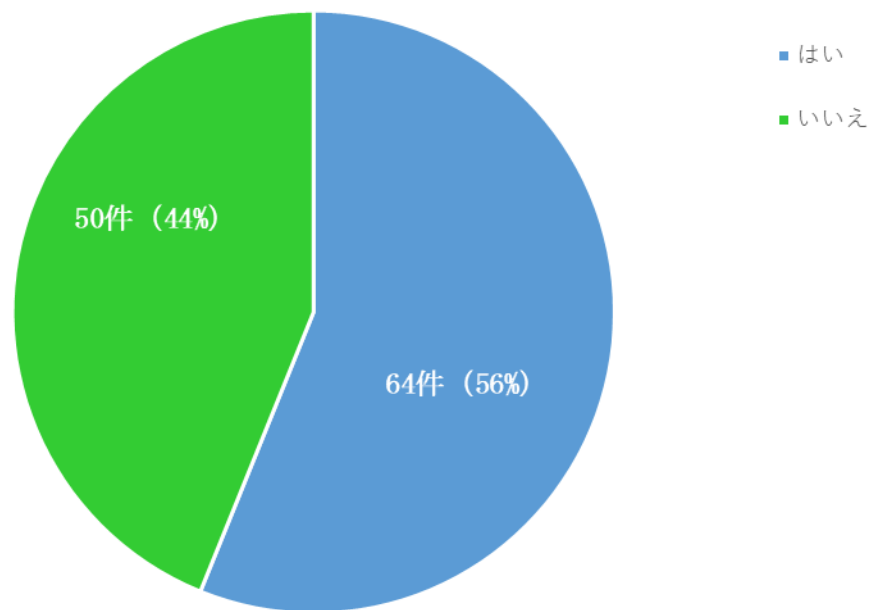


(5) お子さんの状況について、あてはまるものを選んでください。2人以上の子を養育している場合はあてはまるもの全てを選んでください。

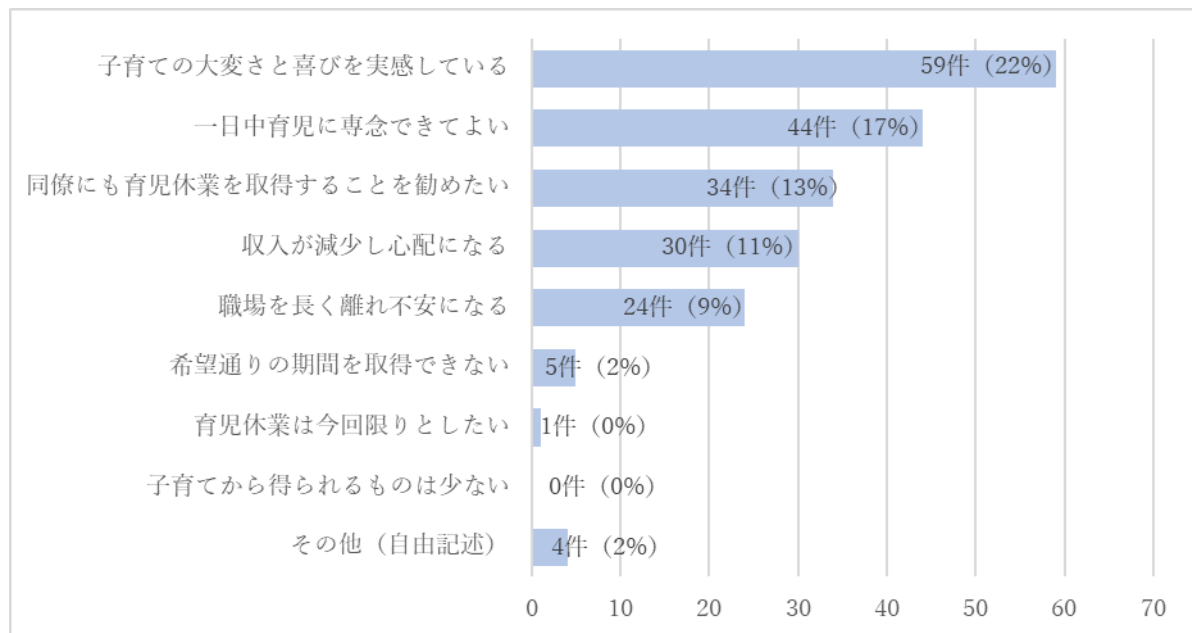


※ その他…高校生、大学生

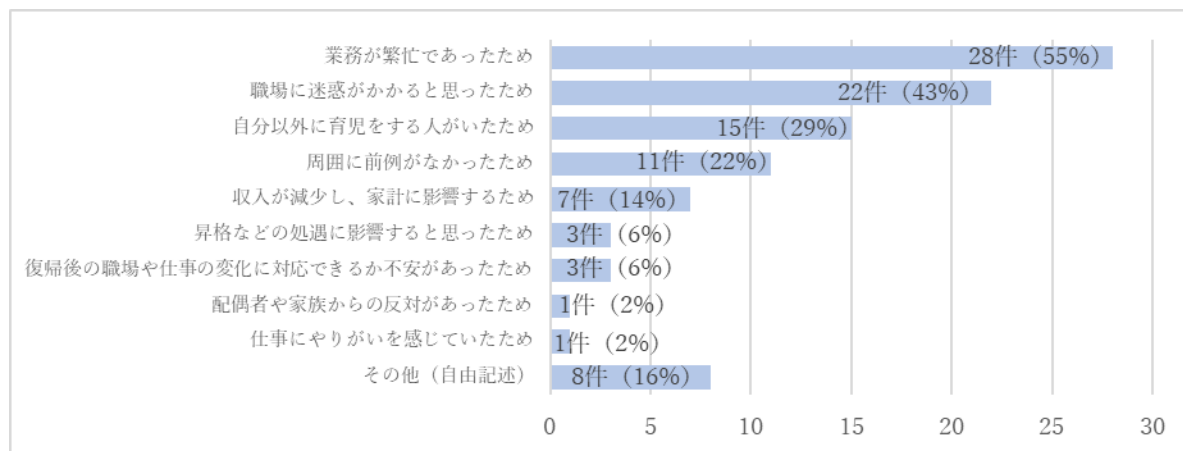
(6) 「育児休業」を取得したことがありますか。



(7) 「育児休業」を取得した感想を選んでください。



(8)「育児休業」を取得しなかった理由を選んでください。



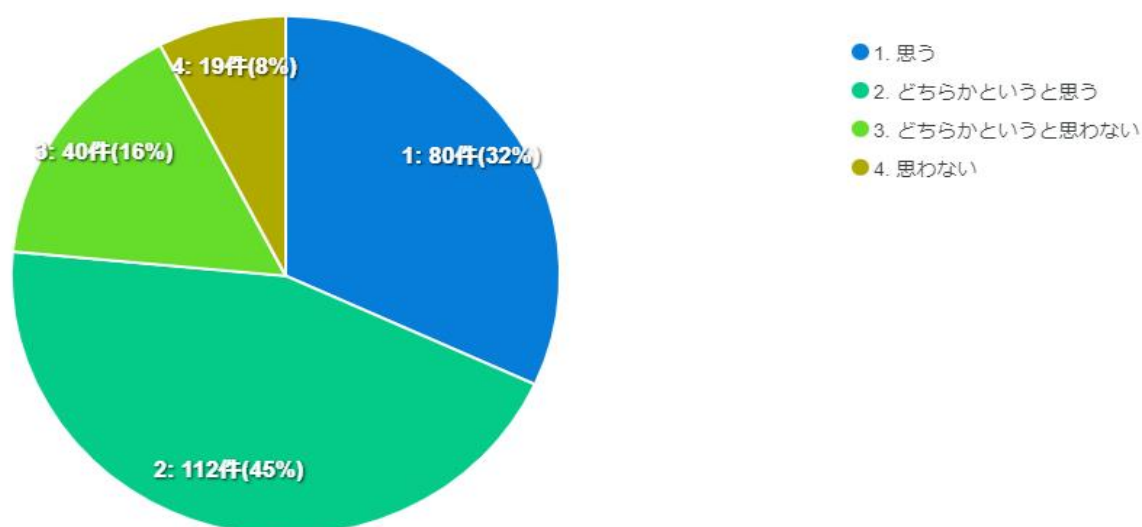
## ■年次有給休暇について

### <分析>

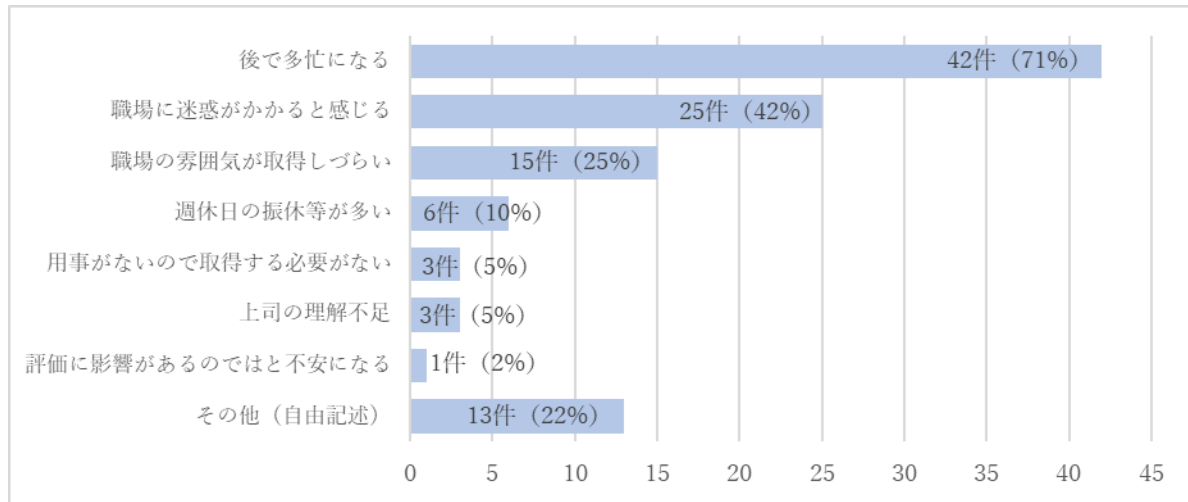
年次有給休暇を取得しやすい職場環境にあると思うかについては、約8割の職員が、「思う」「どちらかという思う」と回答しており、休暇を取得しやすい雰囲気づくりができていると考えられます。しかし、年次有給休暇を取得しづらい理由としては「後で多忙になる」「職場に迷惑がかかる」が多くを占めていました。「その他」では、「業務量が多い」「職員不足（時短職員が多い）」等の意見がありました。

年次有給休暇の取得日数目標を15日としています。目標を達成できているのは3割にも満たず、意見の多かった「業務体制の工夫・見直し」「職場の雰囲気づくり」を更に推進する必要があると考えられます。

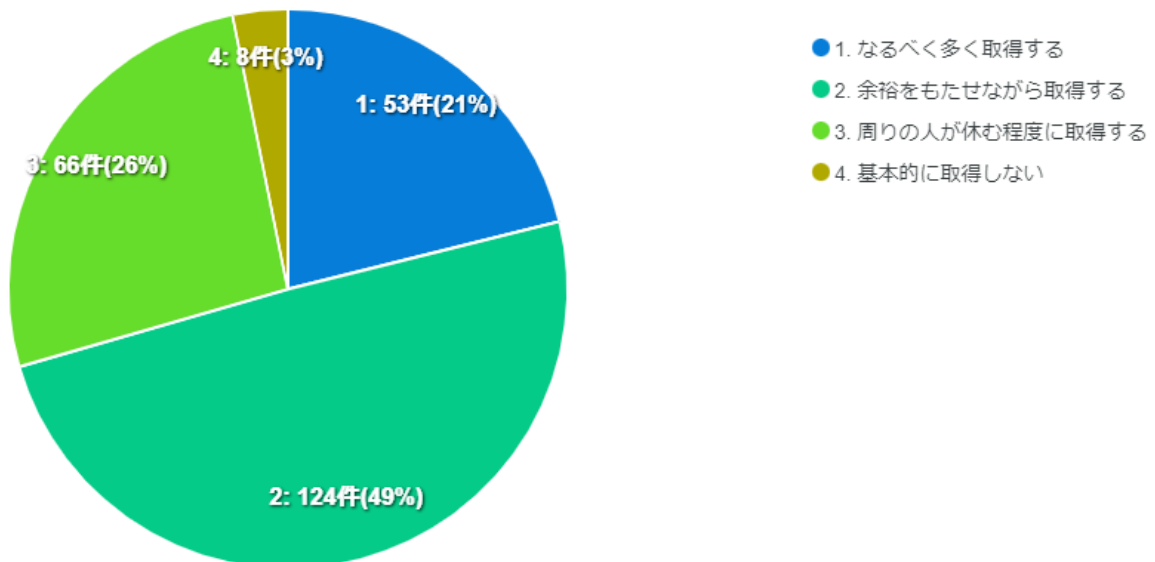
(1)年次有給休暇を取得しやすい職場環境にあると思いますか。



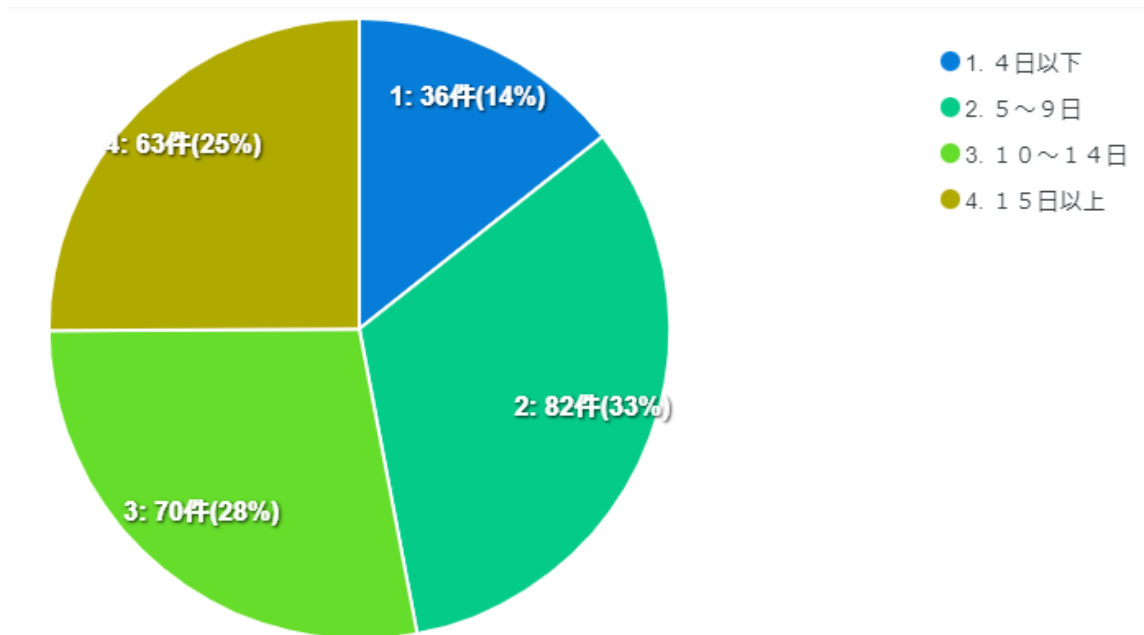
(2) 年次有給休暇を取得しづらい理由を選んでください。



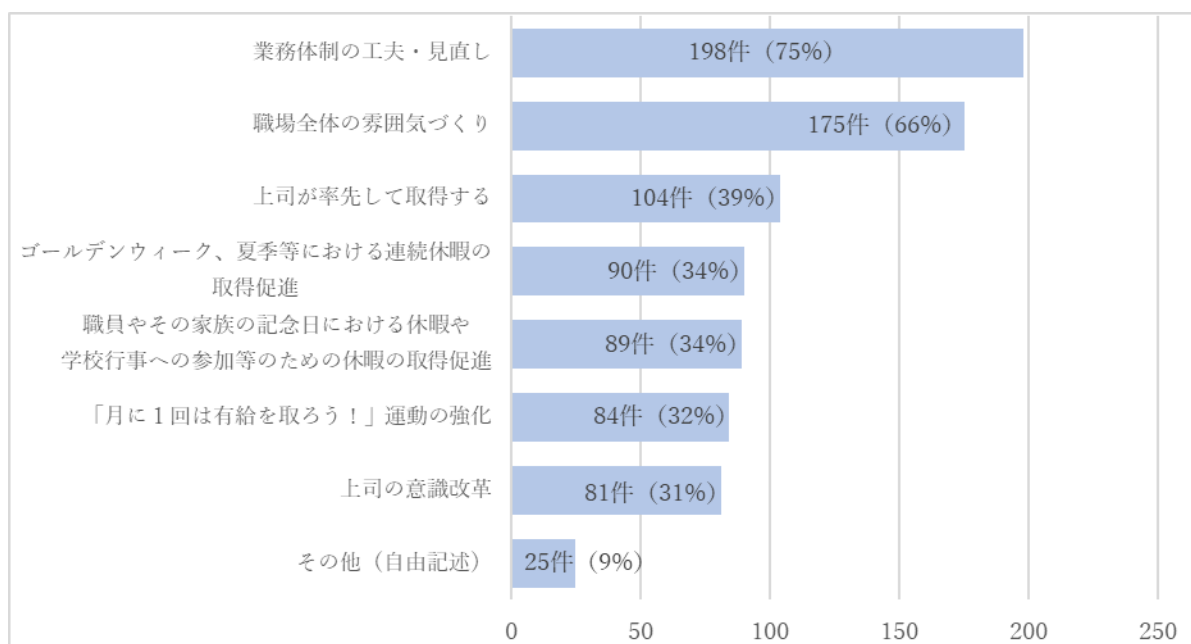
(3) あなたの年次有給休暇の取得に対する考えを選んでください。



(4) あなたが令和6年に取得した年次有給休暇日数を選んでください。



(5) 年次有給休暇の取得促進のために必要だと思うことを選んでください。



## ■時間外勤務について

### <分析>

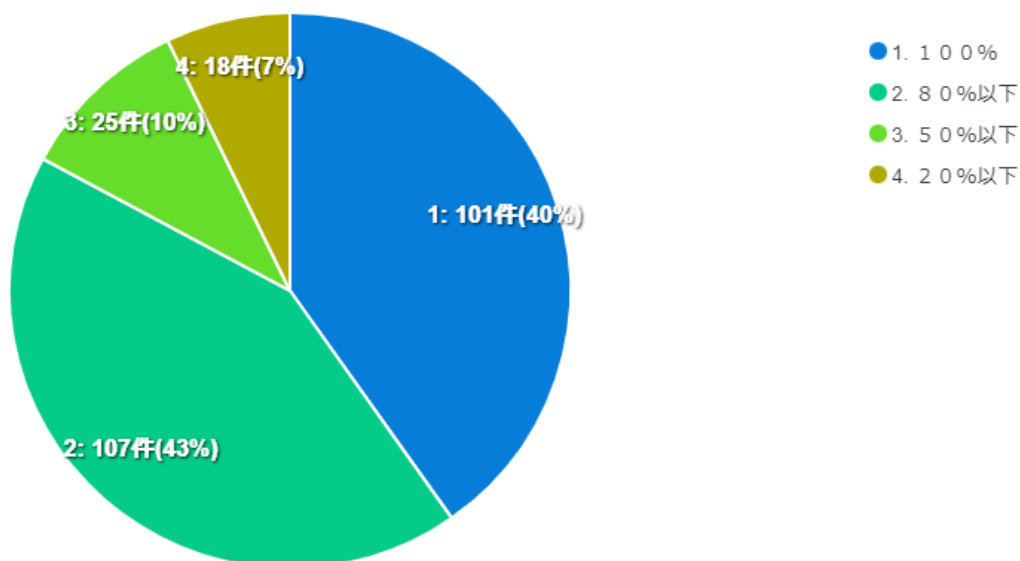
全体の6割強の職員が時間外を行わないと業務が遂行できないと答えています  
が、職員の約半分の「できるだけ時間外勤務はしない」という意識のもと業務に  
あたっていることが分かります。

時間外勤務の状況については、「少ない」と答えた職員が全体の34%、「どち  
らかというと少ない」と答えた職員が35%と合わせるとほぼ7割であり、職員  
間の時間外勤務時間にバラつきがあると考えられます。

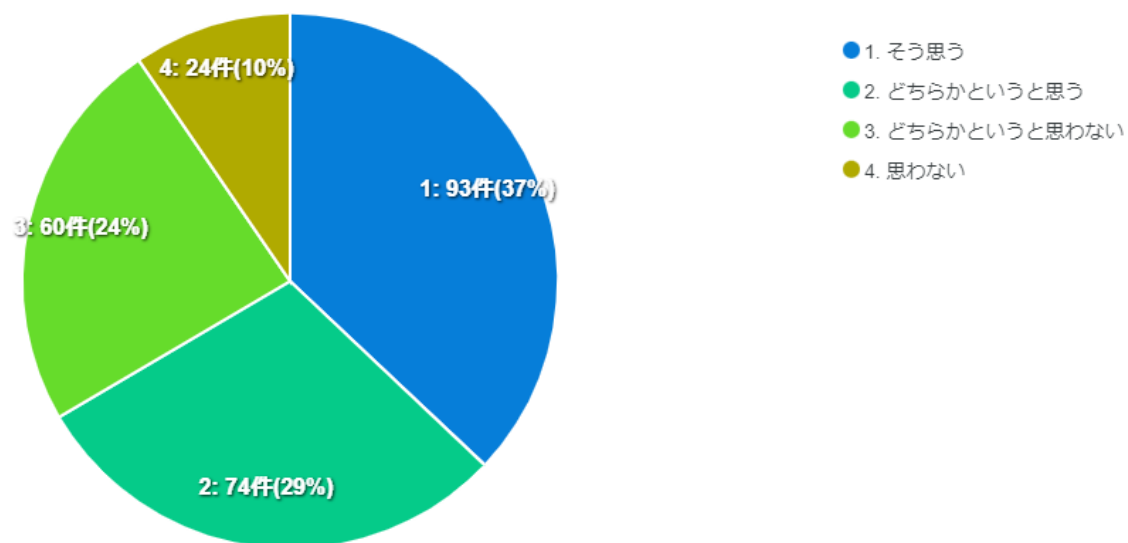
時間外勤務が多い理由としては、「業務量が多い」「突発的な対応が多い」とい  
うものがありました。また、「時間外に行う業務がある」「窓口対応などで業務が  
時間外になる」という意見もありました。

また、時間外勤務縮減のために必要だと思うこととして、多かった意見が「事  
務の簡素化、合理化」「職員間の適正な業務の割り振り」でした。「その他」では  
「上司が時間外勤務を含めた業務の内容を把握しマネジメントをする」「担当内の  
事務の平準化」等があげられました。

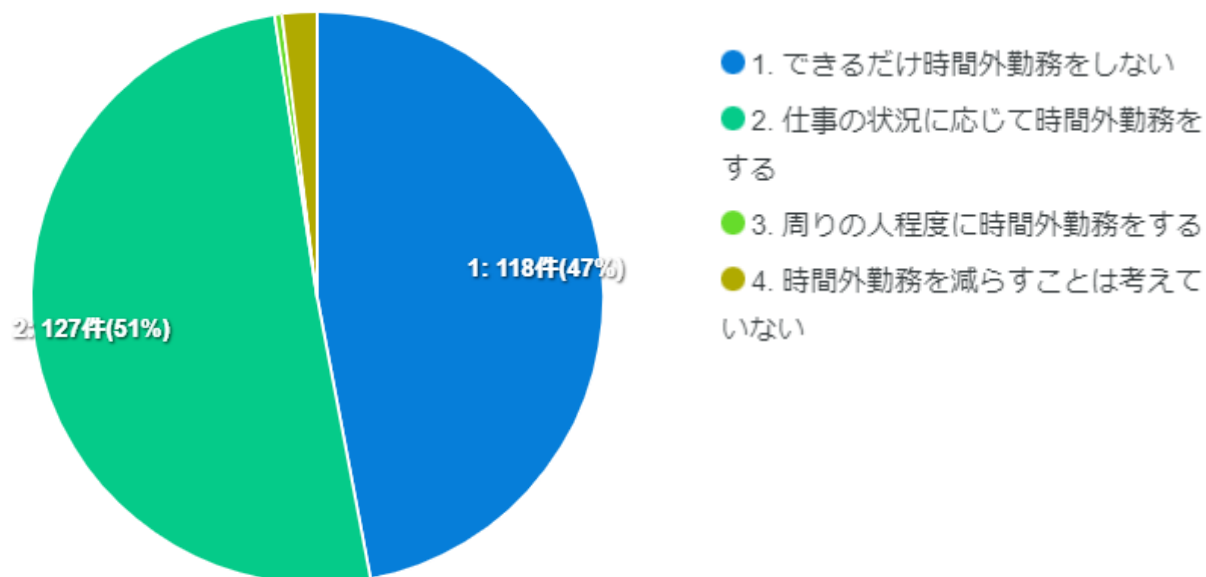
(1)令和5年度のノー残業デー（毎週水曜日）の達成率はどのくらいですか。



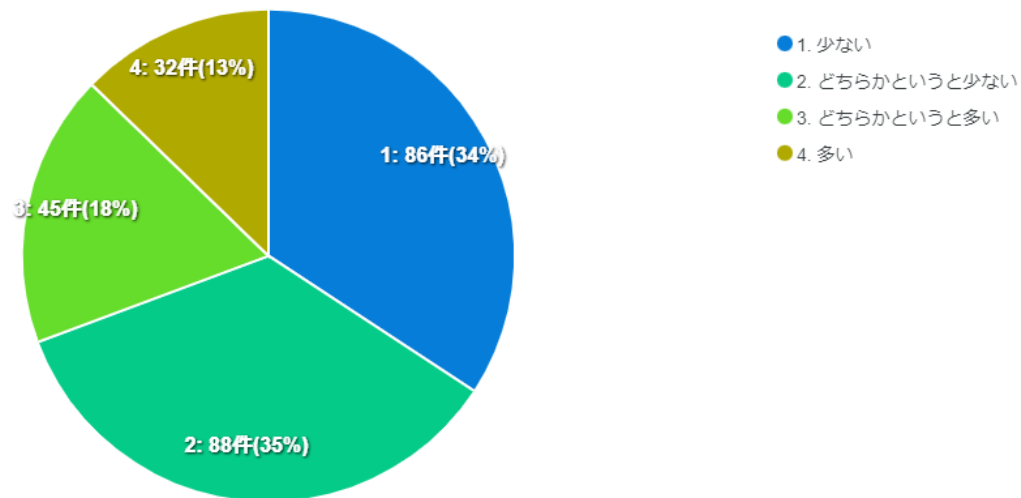
(2) 時間外勤務を行わないと、あなたの年間業務は遂行できないと思いますか。



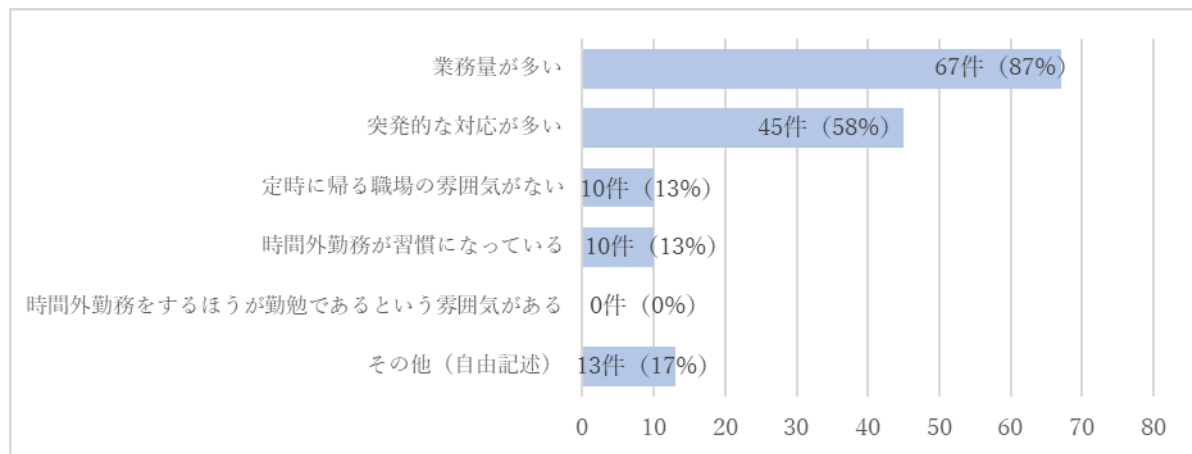
(3) あなたの時間外勤務についての考えを選んでください。



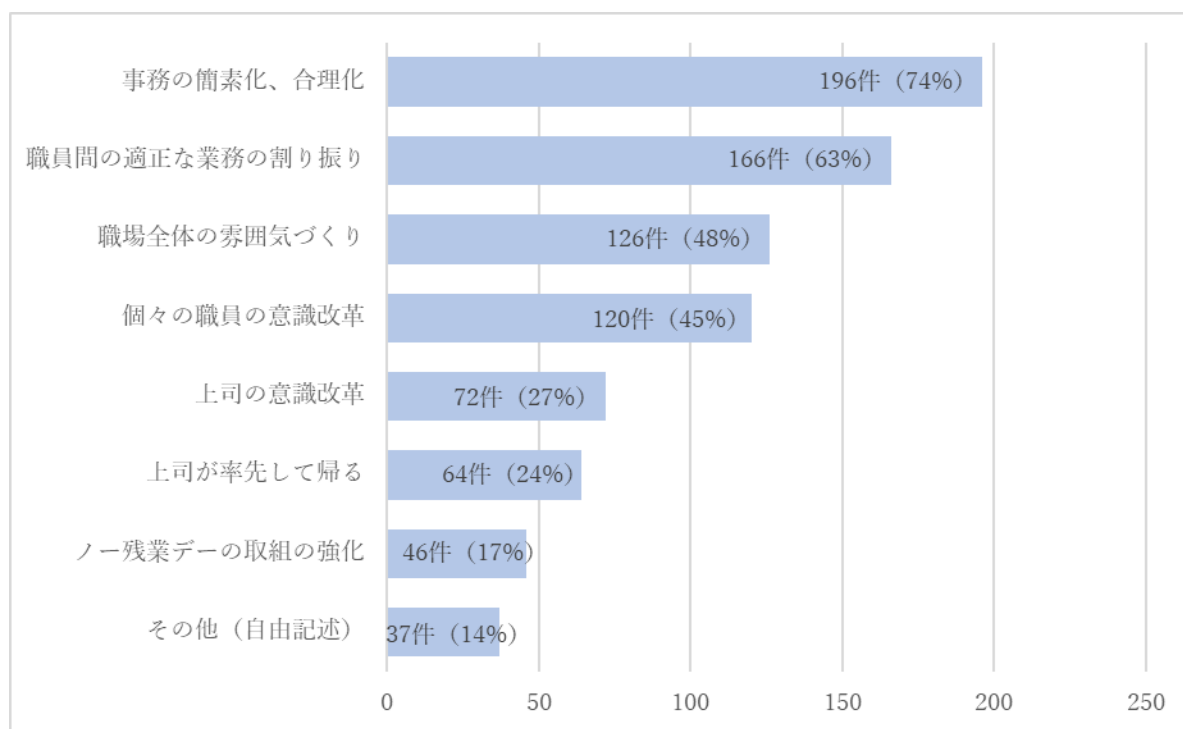
(4) 現在のあなたの時間外勤務の状況について選んでください。



(5) 時間外勤務が多い理由を選んでください。



(6) 時間外勤務の縮減のために必要だと思うことを選んでください。



## 5 計画期間

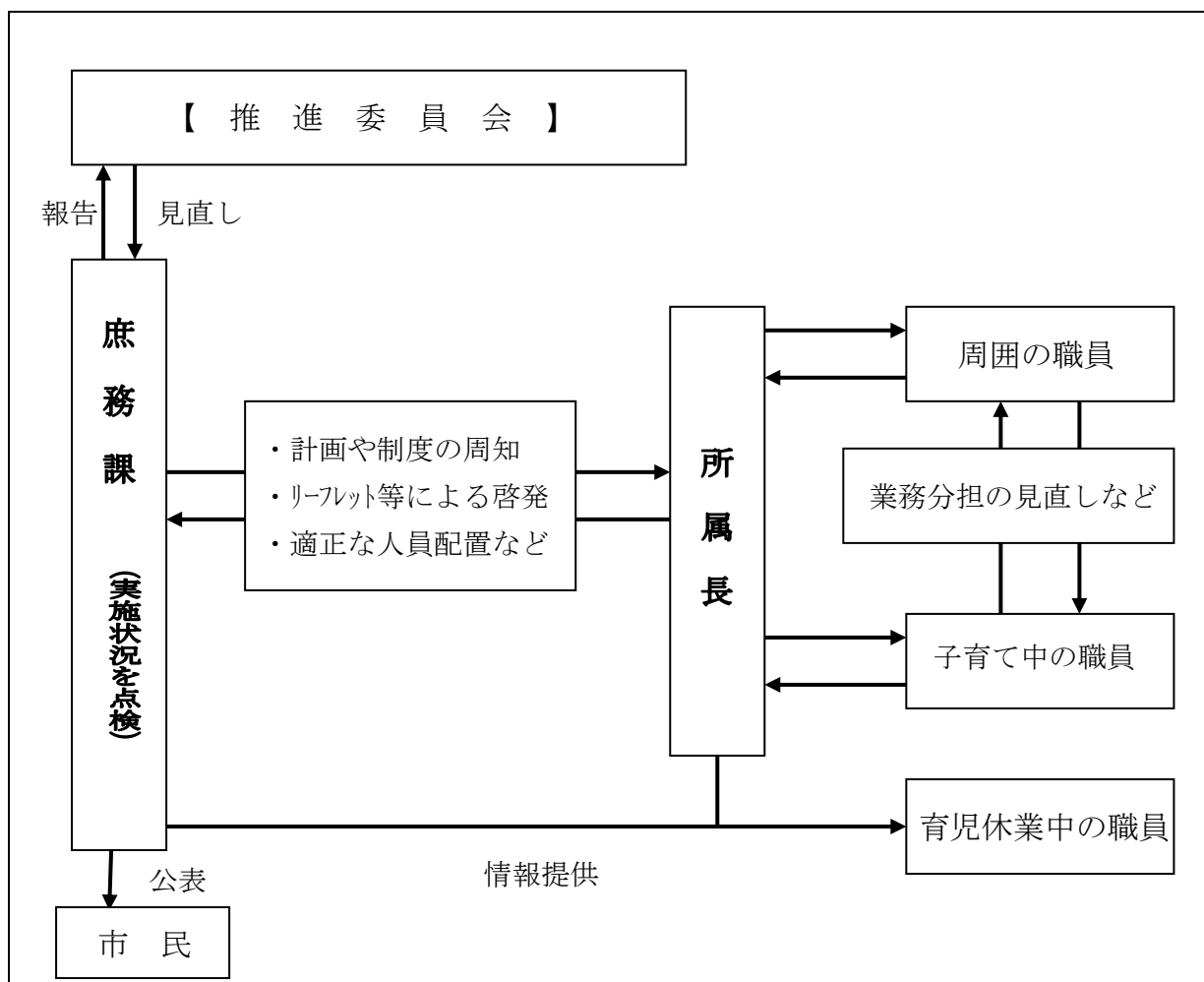
次世代育成支援対策推進法は、令和7年3月末日までの時限立法でしたが、令和17年3月末日までの10年延長されました。

そのため、令和7年4月1日から令和12年3月末日までの5か年を前期計画として取り組んでいきます。

## 6 計画の推進体制

- ・行動計画の内容を周知徹底します。
- ・各年度の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

そのため、庶務課は最低年1回各所属の実施状況を点検して推進委員会に報告し、年1回公表します。



## 7 具体的な取組

本計画では、男女ともに仕事と子育てを両立できる職場環境づくりを目指すため、今まで行なってきた取組をもとに、職員アンケートの結果を反映させながら、次にあげる具体的な取組事項の推進を目標とします。

### 《 1 仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備 》

仕事と子育ての両立を支援するため、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正、父親の積極的な育児参加の奨励、育児休業・子育てに関する休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現を進めます。

#### (1) 子育てに関する制度の周知と啓発

##### ① 父親・母親となることがわかった職員への啓発

父親・母親となることが分かった職員に対しては、母性保護、育児休業、休暇などの制度の活用や人事上の配慮から、できるだけ速やかに、所属長に申し出るよう促します。

##### ② 柔軟な働き方を実現するための制度の周知、啓発

妊娠・出産・育児に関する休暇や子育てに関する給付等の経済的支援措置について、制度の内容を周知します。また、実際に育児休業等を取得した職員の体験談などを紹介し、その活用方法や成果などに関する情報を提供します。

さらに、管理職（部下のいる職員）や職員への周知等を通じて、「仕事と子育ての両立」に対する理解が得られるための環境づくりに努めます。

##### ③ 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇（出産サポート休暇）その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。

#### (2) 妊娠中及び出産後の職員への配慮

##### ① 職員のための子育て応援ハンドブックの配布等の情報提供

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊産婦の検診休暇、妊娠中の通勤緩和、産前産後休暇等の妊娠・出産に関する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するため、妊娠を申し出た職員（妻が妊娠した場合を含む）に対し、ハンドブックを配布して分かりやすく説明し、職員の子育

てプランを確認します。

また、仕事と子育ての両立等についての相談体制を整備します。所属長や人事担当者は、相談者の求めに応じ、各種制度の内容や手続きについて分かりやすい説明を行います。

② 妊娠中の職員の健康や安全への配慮と業務分担の見直し

管理職は、職員が制度を利用する際に所属業務の分担を見直し、変更を加えた業務分担表を当該職員及び周囲の職員と共有します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

親子の時間を大切にし、こどもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者の支援をするため、男性職員が取得できる妻の出産に伴う特別休暇並びに育児参加のための特別休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

所属長は、父親となる職員から申し出があった時に、出生時には計画的に休暇を取得するよう促します。また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。

|                                         |      |
|-----------------------------------------|------|
| (到達目標値)                                 |      |
| 妻の出産に伴う特別休暇取得及び男性職員の育児参加のための特別休暇・・・100% |      |
| 令和5年度実績                                 |      |
| 妻の出産に伴う特別休暇                             | 75%  |
| 育児参加のための特別休暇                            | 100% |

(4) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業等を希望する職員について、その円滑な利用を促進及び職場の意識改革のための取組みを実施します。

① 育児休業等取得時の代替要員の確保、業務分担の見直し

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保に努めます。また、管理職は業務内容や業務体制の見直しを行い、変更した業務分担表を当該職員や周囲の職員と共有し、職員が安心して休業できるように努めます。

② 男性職員の育児休業等の取得促進

男性が育児休業等を取得して、出産後の配偶者の支援や子育てに参加することが当たり前であるという環境づくりを目指します。また、育児休業制度を利用したことのある男性職員の育児体験談を掲示板に掲載し、育児休業等を取得するメリットを周知するとともに、希望する職員の不安の軽減を図ります。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な復帰の支援

育児休業をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならないことが法令により定められていることを踏まえ、育児休業を取得している職員を育児休業後に原職又は原職相当に復帰させることや、職員が円滑に職場に復帰できるよう、本人の意欲・能力を生かしながら働くことのできる職場環境の整備に努めます。

また、職場復帰に際して、情報提供や研修その他必要な支援を行います。

(到達目標値)

男性職員の育児休業（部分休業）取得・・・８５％

令和５年度実績 ２５％

※政府目標

こども未来戦略Ⅲ 加速化プランの目標値 ８５％

<女性職員は、すでに１００％を達成 >

#### (5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務縮減のため、事務の簡素合理化、更なる人員の適正配置、時間外勤務に対する職員意識の改革を図ります。

##### ① 時間外勤務・深夜勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の時間外勤務・深夜勤務を制限する制度を周知します。

##### ② 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、D X化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化により更なる取組みを推進します。

##### ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ・計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図ります。
- ・時間外勤務の縮減のための取組みの重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等に取り組みます。
- ・時間外勤務の特に多い所属、職員を把握して、所属長にヒアリングによる注意喚起を行います。

##### ④ ノー残業デーの周知徹底

- ・毎週水曜日は、ノー残業デーとします。
- ・水曜日にどうしても時間外勤務が必要な場合は、所属長による「理由書」の提出を義務付けます。

##### ⑤ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況を客観的な方法によりの確に把握し、各所属の実情に応じて縮減目標を設定するなど、勤務時間管理の徹底を図ります。

|                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(到達目標値)</p> <p>管理的地位にある職員以外の職員 1 人当たりの年間時間外勤務<br/>時間数・・・100時間</p> <p>令和5年度実績・・・109.9時間</p> <p>管理的地位にある職員の職員 1 人当たりの年間時間外勤務時<br/>間数・・・100時間</p> <p>令和5年度実績・・・118.7時間</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### (6) 年次有給休暇及び子の看護等休暇の取得促進

休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備に努めます。また、こどもの急な病気や入園・卒園・入学の式典その他これに準ずる式典への参加のために安心して看護等休暇を取得できる職場環境の整備を図ります。

##### ① 年次有給休暇の取得促進

- ・休暇計画表を作成し、取得促進を図ります。
- ・管理職は、計画表どおりに取得できているか状況把握を行い、取得の少ない職員に取得を促します。
- ・人事担当課は、定期的に休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職場については、管理職からヒアリングや指導を行なう等の対策を講じます。
- ・安心して職員が休暇を取得できるよう、業務の相互応援ができる体制づくりを進めます。

##### ② 子の看護等休暇の取得促進

- ・職員に制度の周知及び意識の啓発を図ります。
- ・急な病気等、又は入園・卒園・入学の式典その他これに準ずる式典への参加で休暇を希望する職員が円滑に取得できる環境づくりに努めます。

③ 連続休暇取得の促進

- ・国民の祝日、夏季休暇と合わせた年次有給休暇、土曜、日曜、祝日とその連続する平日を組み合わせた取得の促進を図ります。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間は、各種行事、職場研修等は可能な限り自粛します。

|                  |       |
|------------------|-------|
| (到達目標値)          |       |
| 年次有給休暇取得日数・・・15日 |       |
| 令和5年実績           | 12.9日 |

(7) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

育児休業等を取得し、又は子育てを行う職員が就業を継続し、活躍することができるようにするため、能力の向上又はキャリア形成のための取組みを実施します。

① 女性職員を対象とした取組

女性職員の活躍促進に向けて人材育成や環境づくりに積極的に取り組むことで、性別や家庭の環境にかかわらず職員一人ひとりが能力を発揮して、仕事と子育ての両立ができるよう支援します。

- ・管理職に必要なマネジメント能力等を身に付けるための研修を行うことにより、女性職員のキャリア形成を支援します。
- ・女性職員の相談に乗り助言するメンター制度導入の検討をします。

※メンター制度・・・知識や経験豊かな先輩（メンター）が後輩に対して、キャリア形成や仕事と子育ての両立、仕事の仕方などについての相談に応じるというもの。

② 子育て中の職員に向けた取組

- ・育児休業中においても、今後のキャリア形成のため、能力開発として研修を行います。
- ・所属長は、育児休業中の職員の円滑な職場復帰に向けて、職員が育児を行いながら仕事で活躍できるよう、復帰時期や復帰後の働き方の意向を確認するため、育児休業中の職員と情報交換をします。
- ・子育て中の職員が両立支援制度を利用しやすい環境を整備します。

③ 管理職を対象とした取組

- ・所属長は、子育て中の職員の両立支援制度の利用を促し、制度を利用しやすい環境を整備します。
- ・業務分担を決める際には、働き続けながら子育てを行う職員のキャリア形成を考慮します。各職場においては、業務の効率化及び職場環境の改善のため、仕事の進め方の見直しなどに努めます。
- ・男女とも、若いうちから公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう多様な職務機会を付与するよう努めることにより、キャリア形成に係る意欲向上を図ります。

(8) こどもや家庭の状況に応じた両立支援の実施

- ・こどもの規則的な生活習慣などのために職員の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、両立支援制度の利用を促します。
- ・職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、こどもの心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合には、両立支援制度の利用を促します。

(9) 心身の健康への配慮

こどもを養育する職員や育児休業中の職員の業務を代替する職員に対し、長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該職員に配慮します。また、当該職員自身による心身の健康保持を促します。

(10) 人事評価への反映

仕事と生活の調和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採られた行動については、人事評価において適切な評価を行います。

(11) その他検討事項

仕事と子育ての両立を図る上で有効な施策について検討を進め、導入可能なものから取り組みます。

① 多様な働き方ができる制度の検討

仕事と子育ての両立のため、他の自治体の状況を踏まえながら「フレックスタイム制」「テレワーク」等の多様な働き方について検討します。

## 《 2 その他の次世代育成支援対策に関する取組 》

次世代育成支援、つまり次世代の社会を担うこどもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組みで終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割を担うものでなければなりません。

特定事業主としての立場で、下記の取組みを積極的に推進することで、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努めます。

### (1) 子育てバリアフリーの促進

- ・来庁者がこどもと一緒に安心して利用できるよう、施設の設備等を見直します。
- ・ベビーベッド等の場所を周知し、市民が利用しやすいように考慮します。
- ・こどもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応に取組みソフト面での子育てバリアフリーも促進します。

### (2) こども・子育てに関する地域貢献活動

#### ① こどもの体験活動等の支援

- ・こども、子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員が積極的に参加できるよう支援します。
- ・こどもが参加する学習会等の地域行事において、職員が専門分野を活かして、積極的に参加できるよう支援します。

#### ② こどもを交通事故や不慮の事故から守る活動の実施等

- ・交通事故の予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ・職員に対して、交通安全講習会を実施し、安全運転の意識を高めます。
- ・地域の防犯活動や少年非行防止等の活動に職員が参加できるよう配慮します。

### (3) こどもとふれあう機会の充実

- ・職員互助会等の事業を計画する際、こどもを含めた家族全員が参加できるような環境づくりに努めます。
- ・こどもとふれあう機会に役立つ福利厚生（共済福祉事業）等の情報を積極的に提供します。