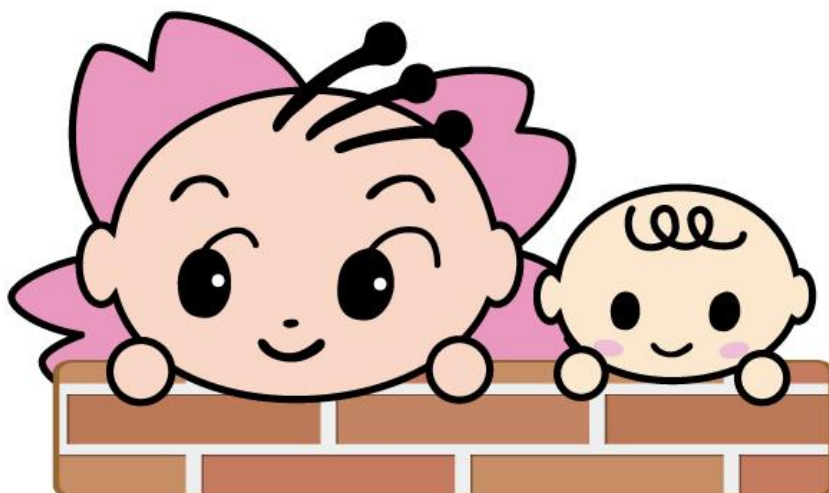


幸手市役所子育て支援プラン

～特定事業主次世代育成支援行動計画 後期計画～

(令和2年度～令和6年度)



幸手市マスコットキャラクターさっちゃん

幸 手 市

※ 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「幸手市役所子育て支援プラン」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 職員アンケート実施結果	4
4 計画期間	9
5 計画の推進体制	9
6 具体的な取組	10

《 1 仕事と子育て両立ができる職場環境の整備 》

(1) 子育てに対する関する制度の周知と啓発	10
(2) 妊娠中及び出産後の職員への配慮	10
(3) 男性の育児参加のための休暇の取得促進	11
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	11
(5) 時間外勤務の縮減	12
(6) 年次有給休暇及び子の看護を行うための休暇の取得促進	13
(7) 子育てを行う女性職員の活躍の推進	14
(8) その他検討事項	14

《 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	15
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	15
(3) 子どもとふれあう機会の充実	15

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。

本市においても、平成17年3月に「幸手市特定事業主次世代育成支援行動計画」を策定し、その後、平成22年4月にはそれに引き続く後期5か年の計画を策定しました。

当初、次世代育成支援対策法は、平成27年3月末日までの時限立法で実施されていましたが、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、同法は令和7年3月末日までの10年間延長されることとなりました。

それに伴い、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 前期計画」（平成27年度～平成31年度）を策定し、仕事と生活の調和を推進し、男女がともに子育てを担うことができる職場環境の整備を目指し取組を行ってきました。

これらを踏まえて、令和2年度から6年度までの5か年の後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、子育てを行う女性の活躍推進、ワークライフ・バランスの実現等をさらに推進していくためのものです。

すべての職員が、性別や子どもの有無にかかわらず、「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～」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

(H21年度 到達目標値にかかる実績)

- 男性職員の育児参加のための特別休暇及び妻の出産に伴う特別休暇取得
100% ⇒育児参加14.3% 妻の出産85.7%
- 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

(H26年度 到達目標値にかかる実績)

- 男性職員の育児参加のための特別休暇及び妻の出産に伴う特別休暇取得
100%⇒育児参加17% 妻の出産67%
- 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～

(H30年度 到達目標値にかかる実績)

- 男性職員の育児参加のための特別休暇及び妻の出産に伴う特別休暇取得
100%⇒育児参加20% 妻の出産100%
- 対象男性職員の育児休業（部分休業）取得10%⇒4%
- 年次有給休暇取得日数15日⇒10.2日

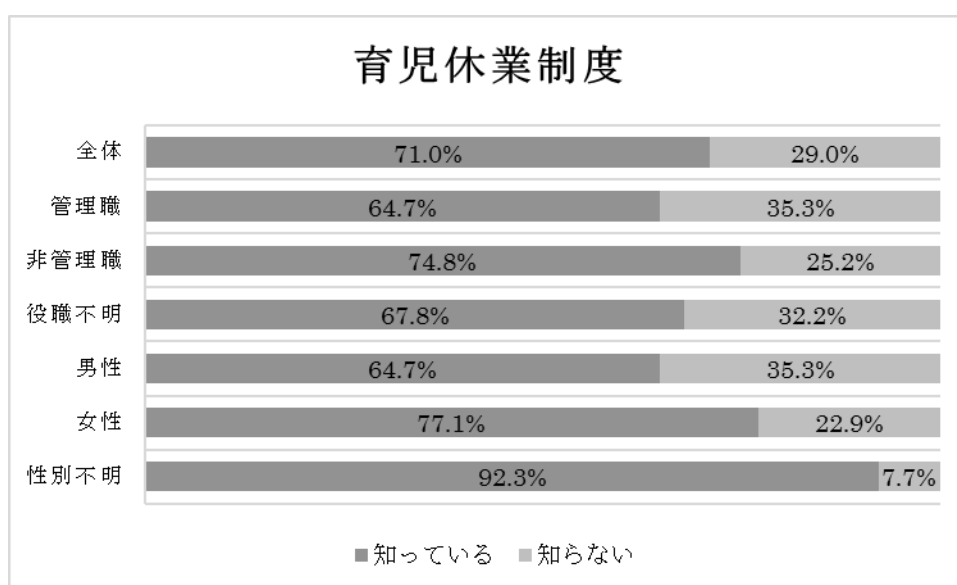
3 職員アンケート実施結果

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、令和元年7月にアンケート調査を実施しました。

職員339人（3役・再任用職員除く）に対し、245人（男性136人・女性96人・不明13人）の方から回答をいただきました。

【アンケート結果】

(1)子育てに関する制度で知っている（または取得したことがある）ものを選んでください。



<分析> 一番多くの方に認知されている制度は、育児休業制度でした。ついで、産前産後休暇となり70%以上の認知度となっています。

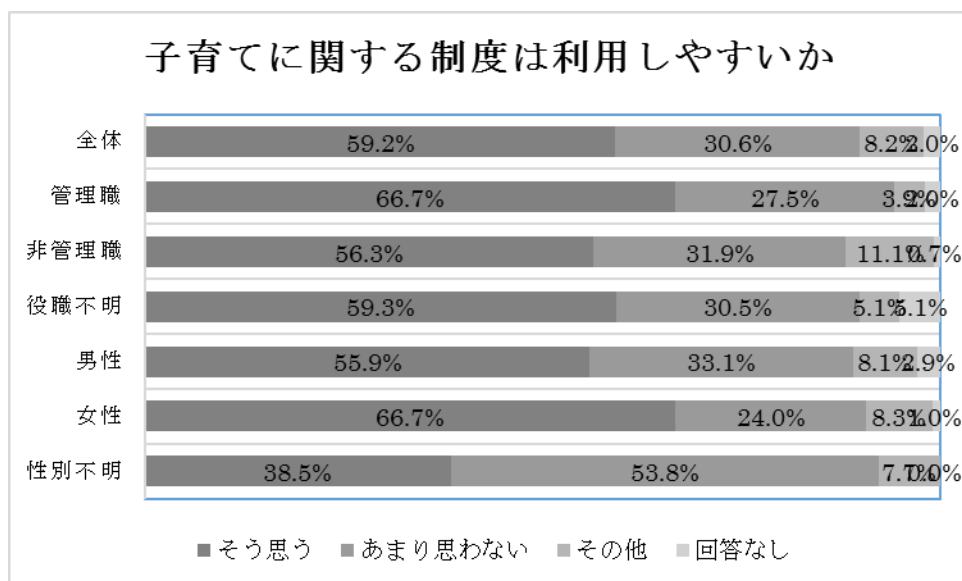
男性に関する休暇については、男性管理職と30代男性職員が、知っていると答えた方が、60%を超えていました。

認知度が低かった制度は、妊婦の通勤緩和休暇と妊産婦の健診休暇でした。健診休暇については、仕事を休まなくて良い土曜日に受けているので、わざわざ利用しないという意見もありました。

また、男性の育児参加休暇や妻の出産休暇の認知度は、男性職員は50%を超えましたが、女性職員の約25%と低い結果になっています。

この結果から、子育てに関する制度については、年々、いろいろな制度が整備されているにも関わらず、一部の最初からある制度は認知されていても、新しいものの認知度が低いようです。そのため、周知徹底する方法を新たに考える必要があると考えます。

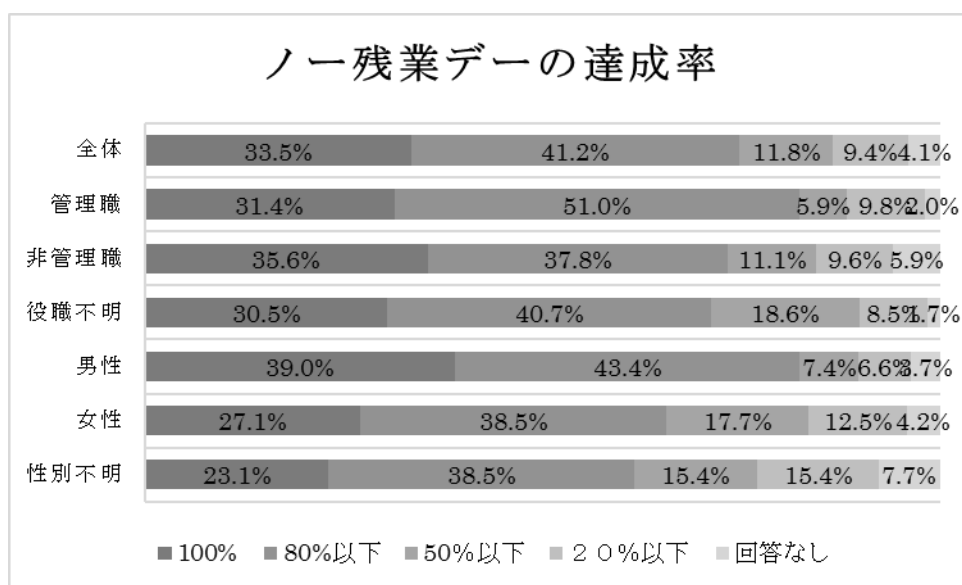
(2)子育てに関する制度を取得しやすい職場環境であると思いますか。



<分析> 全体では、約6割の職員が取得しやすいと回答しています。

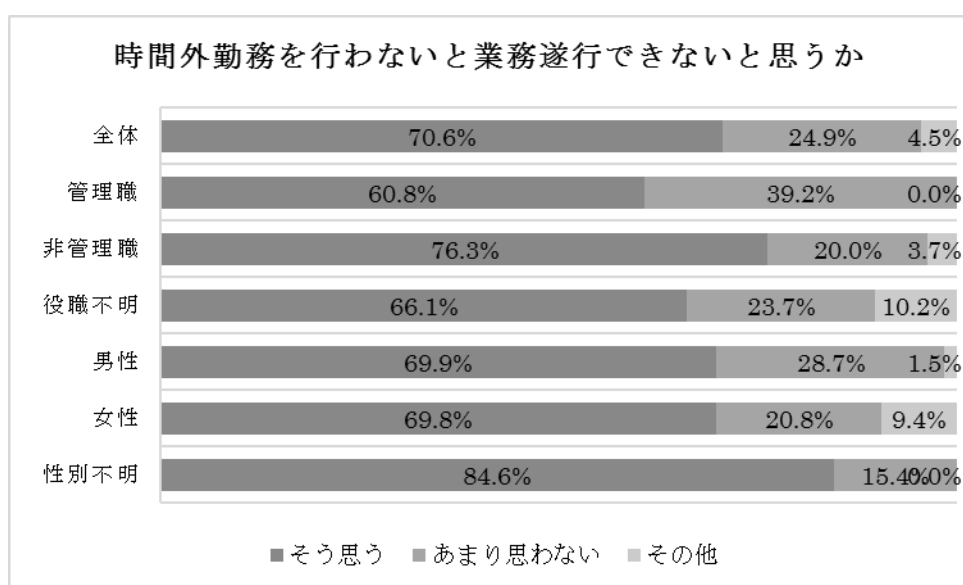
上司や周囲の理解もあり、また公務員という環境で制度がしっかりあるため、取得はしやすい。しかし、休むと周囲の人に負担がかかるので迷惑をかけてしまう、という意見や、産前産後・育児休業は取得しやすいが、それ以外の休暇は取りにくいという意見がありました。

(3)平成30年度のノー残業デー（毎週水曜日）の達成率ほどのくらいですか。



<分析> 全体では、80%までの達成率と答えた方が、7割強となっています。イベント・会議等で、ノー残業デーに「時間外勤務を命ずる理由書」を提出したうえで、時間外勤務を行なっている課もあるため、50%以下という回答も見られます。

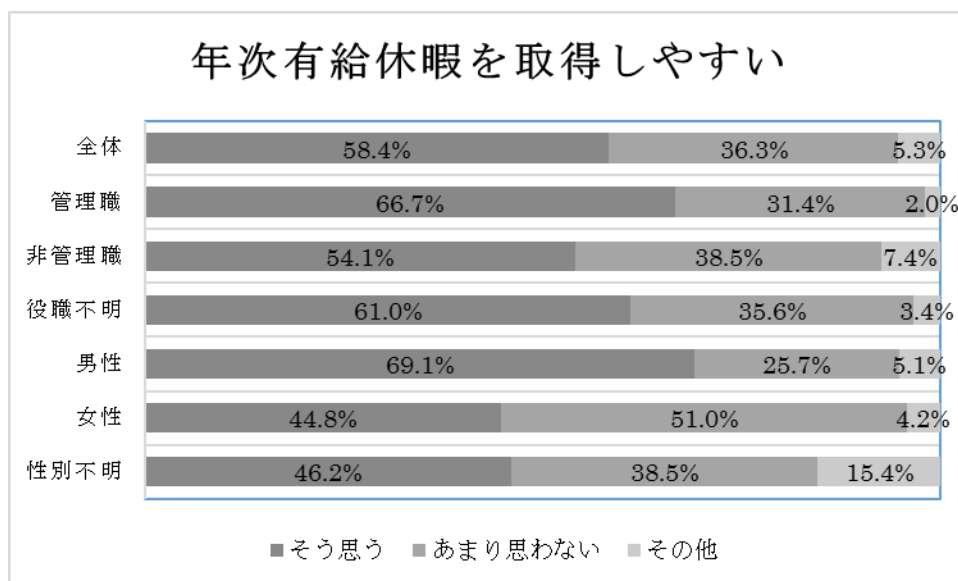
(4) 時間外勤務を行わないと、あなたの年間業務は遂行できないと思いますか。



<分析> 全体の7割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。人員不足と業務量が多いという理由がほとんどでした。

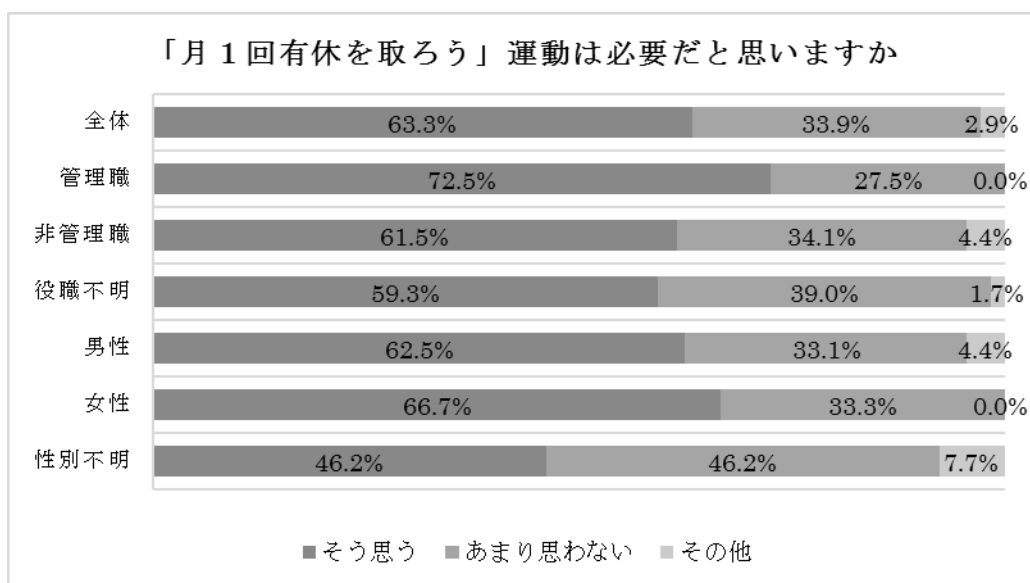
定数の観点から、職員を増やすことは難しく、年間業務にもばらつきがあるため、効率的に事務を行なったとしても一定の時間外勤務をすることはやむを得ないことであると考えられます。

(5)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。



<分析> 全体では、6割弱の職員が取りやすい環境にあると回答しています。取りにくいと答えた人の理由の大半は、人員不足と業務量の多さでした。

(6)「月に1回有休を取ろう！」運動は必要だと思いますか。



<分析> 6割の職員が、休暇を取得する意識付けのために必要だと思うと回答しています。一方、必要だと思わないという回答では、現状のままでは意味がない、計画の段階で報告させるなど改善が必要等でした。

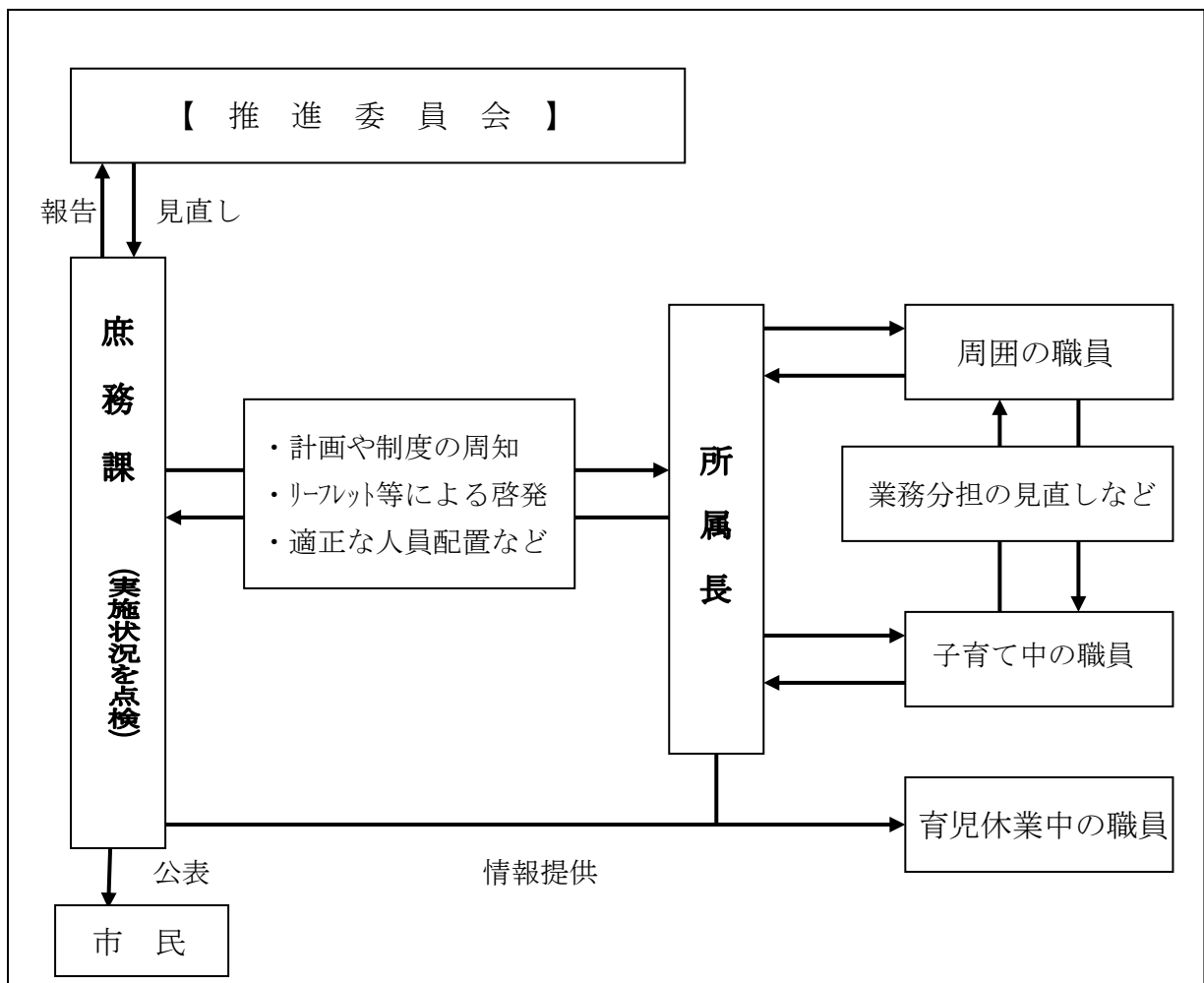
4 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5か年度とします。

次世代育成支援対策推進法は、当初平成27年3月末日までの時限立法でしたが、令和7年3月末日までの10年延長されました。そのため、令和2年3月末日までの5か年を前期計画として取組を行ない、これに引き続く5か年を後期計画として策定するものです。

5 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。



6 具体的な取組

本計画では、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、平成27年度から前期計画として行なっている取組をもとに、令和元年度に行なった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、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・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

・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、また、仕事と家庭の両立を支援する制度や当該制度を実際に取得した職員の体験談などについて、グループウェア等を通じて周知し、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

また、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」について啓発に努めます。

(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設けられている特別休暇等の妊娠・出産に関する制度、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直接説明します。

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

職員が制度を利用する際は、所属業務の分担の見直しを図ります。

(3) 男性の育児参加のための休暇の取得促進

男性の育児参加の促進のため、妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための休暇（5日間）及び年次有給休暇取得を促進します。

制度の周知による内容・効果を理解し、管理者が父親となる職員に休暇の取得を促し、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(到達目標値)

男性職員の育児参加のための特別休暇及び妻の出産に伴う入退院の付添いのための特別休暇取得・・・100%

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業取得時の業務分担見直し、代替要員等の確保

職員が育児休業に入る際には、管理職は職員が安心して休業できるよう職場内の業務分担の見直しを行い、必要に応じて、会計年度任用職員等の確保に努めます。

② 男性職員の育児休業の取得促進

男性が育児休業をとっ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。

③ 育児休業からの円滑な復帰

- ・育児休業中の職員に対して、職場の情報提供を行います。
- ・インターネットを利用した情報提供や、復職前に職務状況が把握できる方法について検討します。

(到達目標値)

対象男性職員の育児休業（部分休業）取得・・・10%

<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

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務・深夜勤務を制限する制度の周知を図ります。

② 事務の簡素合理化の促進

新規事業が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について見直しを行い、代替的に廃止できるものを廃止するなどして、簡素化、合理化をはかります。

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。
- ・ 各職員に時間外勤務時間を把握させ、時間外勤務の縮減の必要性を認識させます。
- ・ 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。

(6) 年次有給休暇及び子の看護を行うための休暇の取得促進

前期計画では、目標の15日を達成できていません。また、職員アンケートでも、人員不足と業務量の多さで取りにくいと答えた人が、3割強でした。

① 年次有給休暇の取得促進

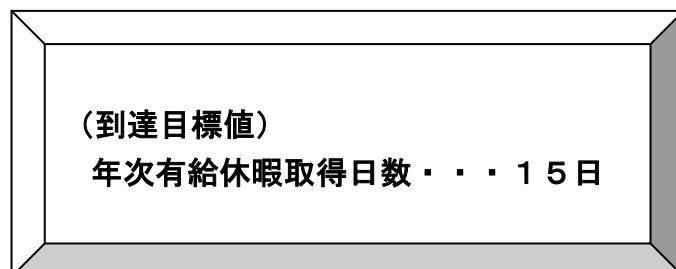
- ・ 休暇計画表を作成し、取得促進を図ります。
- ・ 管理職は、計画表どおりに取得できているか状況把握を行い、取得の少ない職員に取得を促します。
- ・ 人事担当課は、定期的に休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職場については、管理職等からヒアリングや指導を行なう等の対策を講じます。
- ・ 安心して職員が休暇を取得できるよう、業務の相互応援ができる体制づくりを進めます。

② 子の看護を休暇の取得促進

- ・ 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 連続休暇取得促進

- ・ 国民の祝日や、夏季休暇と合わせた年次休暇、月曜・金曜日と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。



(7) 子育てを行う女性職員の活躍の推進

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。

- ① 女性職員のキャリア形成の支援のための研修等を行います。また研修に参加しやすい環境をつくれます。
- ② 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。
- ③ 所属長等を対象に女性職員の活躍推進や仕事と生活（子育て）との調和に向けた意識啓発を行います。

(8) 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。

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子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

- ① 来庁者が、子ども一緒でも安心して利用できるよう施設の設備等を見直します。
- ② 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。
- ③ 子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) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

- ・子ども・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。
- ・子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 子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) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 職員互助会等の事業を計画する際、子どもをふく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。
- ② 子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。

