

# 三郷市特定事業主行動計画

平成28年3月改訂版

三 郷 市

## はじめに

急速な少子化の進行は、生産年齢人口の減少による労働力の低下、退職者の割合の増加による貯蓄率の低下、投資抑制等の経済成長への制約や人口の高齢化の進行による現役世代の負担の増大などの経済面への影響だけではなく、子どもの数の減少による親の過保護や過干渉、異年齢の子どもの交流機会の減少などにより、子どもの社会性が育まれにくくなるなど、子ども自身の健全な成長への影響が懸念されることや、過疎化・高齢化がこれまでより広範な地域で進行することにより社会の活力の低下が避けられないなどの社会面においても大きな影響を及ぼすことが懸念されています。

こうしたことから、国では平成15年3月に少子化対策推進閣僚会議において「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を決定し、従来の保育サービスの充実をはじめとした「仕事と子育ての両立支援」に加え、「男性を含めた働き方の見直し」等の4本の柱に沿った対策を総合的かつ計画的に推進することとしました。そして、平成15年及び16年の2年間を次世代育成支援対策の「基盤整備期間」と位置付け、その第一歩として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を制定いたしました。（平成27年3月までの時限立法）

この法律は、次世代育成支援対策に関する、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を定めることにより、支援対策を迅速かつ重点的に推進し、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を目指すものとなっています。この中で、各都道府県及び市町村が定める地域における次世代育成支援対策の実施に関する計画とは別に、各地方公共団体の機関に、職員を雇用する事業者として、職員を対象とした行動計画（「特定事業主行動計画」）の策定が義務付けられました。こうした社会背景から三郷市の行動計画（平成17年度～26年度）を策定しました。

その後、国、地方公共団体、企業の各々が次世代支援対策の取組みを実施することにより、例えば合計特殊出生率が平成17年に1.26と過去最低を記録したのに対し、平成25年には1.43となり、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果が見られました。しかしながら、依然として少子化の流れが変わり、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ず、次世代育成支援対策の取組みを更に充実していく必要があることから、次世代育成支援対策推進法の有効期間が10年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展等の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的とする女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が制定され、各地方公共団体の機関において、女性の職業生活における活躍促進に関する取組内容等を定めた行動計画の策定が義務付けられました。

このことを受けて、三郷市では、職員が仕事と子育ての両立を図るための次世代育成支援対策に加えて、女性職員の職業生活における活躍促進を計画的かつ着実に実施していくため、行動計画を改訂いたしました。

平成28年3月

三 郷 市 長

三 郷 市 議 会 議 長

三郷市選挙管理委員会

三郷市代表監査委員

三郷市公平委員会

三 郷 市 消 防 長

三郷市農業委員会

三郷市教育委員会

# I 総論

## 1 目的

職員が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次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表及び反映することとします。

### 基本的な8つの視点

- ①職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- ②職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ③組織全体で取り組むという視点
- ④市及び組織の実情を踏まえた取組みの指針という視点
- ⑤取組みの効果という視点
- ⑥社会全体による支援の視点
- ⑦地域における子育ての支援の視点
- ⑧女性の職業生活における活躍の視点

## 2 計画期間

この計画の計画期間は、平成26年4月16日に次世代育成支援対策推進法の有効期間が10年間延長されたこと及び平成27年8月28日に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が公布されたことに伴い、計画の期間を平成38年3月31日までとします。

## 3 推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進策を効果的に実施するため、行政連絡会議等の場において、人事担当部局から定期的に行動計画の推進についての周知を図るとともに、毎年の進捗状況の報告等を行います。
- ② 全職員に対して次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進策に関する啓発・情報提供等を定期的を実施します。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を人事部局に設置します。
- ④ 啓発資料等を作成することにより、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- ⑤ この計画の実施状況については、年度ごとに、人事部局において把握をし、その結果や職員のニーズ及び諸制度等の状況を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを図ることとします。

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関すること

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに、育児をするようになることを所属長に申し出るようにしてください。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも、また、人事上の配慮のためにも必要なことです。

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ります。

◇ 母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限など各種制度を理解しやすいようにまとめたリーフレット等を作成し配布します。[人事部局]

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ります。

◇ 市町村共済組合からの出産費や配偶者出産費等の出産費用の給付や育児休業中の手当支給などの諸制度についてまとめた資料を作成し配布します。

[人事部局]

③ 妊娠中や出産後の職員の健康や安全に配慮します。

◇ 職場内で妊娠中や出産後の職員に対する配慮の必要性を周知し、良好な協力体制を整えます。[人事部局・職場管理者・職場の同僚等]

◇ 妊娠中及び出産後1年未満の女性職員には重い物を持たせない、公用車による外出を避けるなどの業務や職務の内容に配慮した業務分担の見直しや、必要な場合には人員の再配置を行うようにします。[職場管理者・職場の同僚等]

◇ 妊娠中の職員や出産復帰後間もない職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。[職場管理者]

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生は親子にとって最も大事な時期です。家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートすることも重要です。そして育児には、家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要となります。

① 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知徹底と利用促進を図ります。

[人事部局]

\* 子どもの出生時における父親の特別休暇は、出産の付添いや入院中の世話などをする場合に、2日の範囲内で取得することができます。

② 育児参加休暇制度の周知徹底と利用促進を図ります。[人事部局]

\* 育児参加休暇制度は、男性職員が生まれた子への授乳や上の子の保育施設への送迎などをする場合に、5日の範囲内で取得することができます。第1子の出生の場合は妻の産後8週間の間、第2子以降で小学校就学前の子がいる場合は、妻の産前6週間前から取得することができます。

- ◇ 必要に応じて業務分担の見直し等により臨時の応援態勢を作り、連続休暇が取得できるようにします。[職場管理者・職場の同僚等]

### (3) 育児休業等の周知・男性の育児休業等の取得促進

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の周知徹底を図ります。
  - ◇ 育児休業等に関する資料を作成し、男性職員も育児休業等を取得できることについて周知を図ります。[人事部局]
  - ◇ 子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きを説明します。[人事部局]
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
  - ◇ 育児休業等の申し出があった場合は、当該部署において業務分担の見直しを行うものとします。[職場管理者]
  - ◇ 業務分担の見直し等によっても育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。[職場管理者・担当部局]
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。
  - ◇ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の市内部や業務に関連する通知等の送付等を行います。[職場管理者・職場の同僚等]
  - ◇ 復職時におけるOJT研修等（育児休業期間中の業務の動き等の説明や、最新のOA機器等操作研修等）を実施します。[職場管理者・職場の同僚等]
  - ◇ 職場復帰に際してや復帰間もない時期での人事異動に際しては、可能な限り本人の要望に対して配慮するとともに、子育て中の職員の人事異動についても、本人の希望に添えるよう努めます。[人事部局]

### (4) 時間外勤務の縮減

#### 【目標】

次のような取り組みを通じて、常日頃より時間外勤務を縮減するよう心がけ、1年につき360時間を超えて時間外勤務をさせないよう努めます。

- ① 時間外勤務を命じる場合は、子育てとの両立を図ることができるよう時間等を配慮します。[職場管理者]
- ② 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時間外勤務の制限の制度の周知を図ります。[人事部局]
- ③ 一斉定時退庁日の徹底を図ります。
  - ◇ 電子掲示板等により注意喚起を図るとともに、職場管理者による定時退庁の率先垂範を進めます。[人事部局・職場管理者]

- ◇ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事部局が把握し、職場管理者への指導徹底を図ります。[人事部局]
- ④ 事務の簡素合理化を推進します。
- ◇ 職員各々の経験や適性に考慮した職務分担を行い、業務の効率化に努めます。  
[職場管理者]
  - ◇ 事業に取り組む場合は、目的、効果、必要性等について十分検討し、廃止や規模の縮小も含め、より効率的な実施に努めるものとします。  
[職場管理者等]
  - ◇ 会議や打合せは、可能な限り電子メールや電子掲示板を活用し、会議等を行う場合は資料の事前配布を徹底し、また、あらかじめ終了時刻を定めるとともに可能な限り短縮するなど、効率的な実施に努めるものとします。  
[人事部局・職場管理者・全職員]
  - ◇ 時差勤務の積極的な活用を図ります。[職場管理者等]
- ⑤ 時間外勤務の縮減のための意識啓発を進めます。
- ◇ 時間外勤務の多い職場の職場管理者からヒアリングを行った上で、改善策の検討を行います。[人事部局・職場管理者]
  - ◇ 時間外勤務の事前命令の徹底を図ります。[職場管理者]
- ⑥ 組織体制の効率的運用を促進します。
- ◇ 人材の効率的・効果的な活用を図るため、応援体制の充実を図るなど各部署の実情に応じて柔軟な組織体制を構築します。[担当部局等]
  - ◇ 効率的に職務を遂行できるような事務室の配置に努めます。[担当部局]
- ⑦ その他
- ◇ 時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施等健康面における配慮を充実させます。[人事部局]
  - ◇ 職員の中途退職や休職などで長期に渡り人員を欠くこととなった職場には、臨時的任用制度の活用により適切な代替要員の確保を図ります。  
[人事部局・職場管理者]

## (5) 休暇の取得促進

### 【目標】

次のような取り組みを通じて、平成37年度までに、年次有給休暇取得日数を平均16日以上とします。

- ① 年次有給休暇の取得を促進します。
- ◇ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。[職場管理者]
  - ◇ 職場管理者は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得

を指導するものとします。[職場管理者]

- ◇ 職場管理者が率先して年次有給休暇を取得するなど、職員が気兼ねなく取得できる雰囲気醸成を図ります。[職場管理者]
- ◇ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において適宜、効率的な事務配分を行うとともに、相互応援ができる業務体制の整備を図ります。  
[職場管理者]
- ◇ 子どもの授業参観日、学校の休日、家族の記念日などにおける年次有給休暇の取得促進を図ります。[人事部局・職場管理者・全職員]

② 連続休暇の取得を促進します。

- ◇ 休日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。  
[人事部局・職場管理者・全職員]

③ 特別休暇の取得を促進します。

- ◇ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が気兼ねなく取得できる雰囲気醸成を図ります。[人事部局・職場管理者・全職員]

④ その他

- ◇ 市町村共済組合の福祉施設等利用補助制度（アルペンローゼ、レクリエーション施設利用補助制度など）を周知し、利用促進を図ります。[人事部局]

(6) **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み**

- ① 職場優先の環境や固定的な役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。[担当部局・職場管理者等]
- ② 男女共同参画に関する研修会の実施や情報提供等により、意識啓発を行います。  
[人事部局・担当部局]
- ③ 「ハラスメントの防止等に関する規則」の周知徹底を図り、ハラスメントの防止に努めます。[人事部局・担当部局]

## 2 社会全体や地域における子育て支援に関すること

(1) **子育てバリアフリーの推進**

- ① 庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、ベビーカーの設置等を計画的に行っていきます。  
また、子どもの目線で見えた段差等、危険な場所の解消を行っていきます。特に、トイレについては、子どもが利用しやすいように洋式トイレの設置を進めていきます。[担当部局]



- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を進めます。  
[担当部局]

(2) **子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援**

- ① 子どもの体験活動等への協力に対して支援します。  
◇ 子育てに関する地域団体への参加等について支援します。(ボランティア休暇の対象拡大を検討します。)[担当部局・人事部局]  
◇ 市内の子ども(小中学生)を対象とした職場見学会等を実施します。  
[担当部局]
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援を行います。  
◇ 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけ等を実施します。  
[人事部局・担当部局]  
◇ 引き続き全職員を対象に交通安全講習会を実施します。[担当部局]
- ③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備を推進します。  
◇ 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の非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援するための制度について検討を進めます。[人事部局]

### 3 女性の職業生活における活躍に関すること

(1) **女性の積極的な採用**

**【目標】**

次のような取り組みを通じて、平成37年度までに、採用者の女性割合を40%以上(消防職は5%以上)とします。

- ① 採用説明会等に女性職員を積極的に活用します。[人事部局]  
② 育児休業等の両立支援制度の活用状況を広報します。[人事部局]  
③ 女性管理職の登用状況を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報します。[人事部局]

(2) **女性の活躍の場の拡充**

**【目標】**

次のような取り組みを通じて、平成37年度までに、係長職(4級職)に占める女性の割合を、35%以上とします。

- ① 女性職員の昇格意欲を醸成するための人事配置を行います。[人事部局]  
② 市町村アカデミー、彩の国さいたま人づくり広域連合、自治大学校等で開催されている女性のキャリアデザインや管理職養成を内容とする研修に積極的に女性職員を派遣します。[人事部局]

- ③ 子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日等、柔軟な運用を行います。[人事部局]