八潮市特定事業主行動計画

（計画期間：平成２７年４月１日～令和３年３月３１日）

平成２７年４月

八潮市長
八潮市議会議長
八潮市選挙管理委員会
八潮市代表監査委員
八潮市公平委員会
八潮市消防長
八潮市農業委員会

１　計画の策定に当たって

⑴　計画策定の経緯

次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）が平成１５年７月１６日に公布され、次世代育成支援対策推進法のうち、「特定事業主行動計画」に関しては平成１７年４月１日から施行されることになった。

同法では、各地方公共団体においては、「地域における子育て支援の充実」等を図るための地域行動計画の策定が義務付けられた。また、併せて地方公共団体の機関（任命権者）においても、職員を雇用する事業主の立場から、特定事業主行動計画の策定が義務付けられた。

また、平成２２年には新たな視点や取組を盛り込んだ内容に改定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けた取組が進められてきている。

こうした中、１０年間の次世代育成支援対策の取組の実施により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備が進むなどの効果がみられたところではあるが、依然として少子化の流れが変わったとまでは言えず、取組を充実していく必要がある。

⑵　計画策定の趣旨

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員が仕事と子育てを含めた生活の調和を図ることができるよう、職員のニーズに沿った次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、八潮市長、八潮市議会議長、八潮市選挙管理委員会、八潮市代表監査委員、八潮市公平委員会、八潮市消防長及び八潮市農業委員会の７機関の任命権者が合同で、本行動計画を策定するものである。

⑶　計画の見直し

本市では、平成１７年４月に「八潮市特定事業主行動計画」を策定し、平成２２年の計画の見直しを経て、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう努めてきたが、平成２７年３月をもって計画期間が満了すること、次世代育成支援対策推進法の有効期限が１０年間延長されたこと、また、国が定める行動計画策定指針が一部改正されたことから、計画の見直しを行うものである。

⑷　計画期間

平成２７年４月１日から令和３年３月３１日までの６年間

⑸　計画の推進体制等

①　八潮市特定事業主行動計画策定・推進委員会等

次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、「八潮市特定事業主行動計画策定・推進委員会」とその下部組織である「八潮市特定事業主行動計画策定・推進専門部会」を中心に全庁的に推進する。

なお、本行動計画の推進に当たっては、八潮市教育委員会と連携を図るものとする。

② 本計画の推進方策

ア 次世代育成支援対策に関して、啓発資料の作成や配布などにより、本計画の内容について周知徹底を図る。

イ 行動計画の実施状況は、年度ごとに「八潮市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において把握するとともに、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを図る。

２　次世代育成支援対策の重点事項

⑴　勤務環境の整備に関する事項

①　妊娠中及び出産後における配慮

◎　母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた特別休暇等の制度について周知徹底を図る。（区分：継続）

◎　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。（区分：継続）

◎　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。（区分：継続）

◎　妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないよう周知徹底を図る。（区分：継続）

②　男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

◎　妻の出産における特別休暇制度について周知徹底を図るとともに、特別休暇と年次有給休暇を合わせて５日間程度の休暇取得の促進を図る。（区分：継続）

◎　妻の出産前後の期間に出産に係る子、または小学校就学前の子の養育のための特別休暇制度について周知徹底を図る。（区分：継続）

③　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア　育児休業及び部分休業制度等の周知

◎　育児休業等に関する資料等を各部局に通知し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。（区分：継続）

◎　育児休業の取得手続きや経済的支援等について情報提供を行う。（区分：継続）

◎　妊娠を申し出た職員については、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行う。（区分：継続）

イ　育児休業等体験談等に関する情報提供

◎　育児休業等体験者の体験談をまとめ、職員に情報提供を行う。（区分：継続）

ウ　育児休業及び部分休業制度を取得しやすい職場環境の醸成

◎　職員から育児休業等の取得の申出があった場合、所属課において業務分担の見直し等を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図る。（区分：継続）

エ　育児休業を取得した職員への円滑な職場復帰の支援

◎　育児休業中の職員に対して、本人の希望により業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、必要に応じて職場復帰時にＯＪＴ研修等を行うなどの支援を行う。（区分：継続）

オ　育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

◎　部、課内の人事配置等によって、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、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る。また、育児休業に伴う任期付採用制度について検討する。（区分：継続）

カ　育児休業等の取得率の向上

◎　上記の取り組みを通じて、男性職員の育児休業等の取得率の向上を図る。（区分：継続）

キ　子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

◎　育児休業を取得する職員に対する適切なキャリアパス（※１）の提示及びキャリア形成支援を検討する。（区分：新規）

◎　子育てを行う職員の相談に乗り助言するメンター制度（※２）の導入を検討する。（区分：新規）

◎　育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、情報提供・能力開発などの支援を行うとともに、両立支援制度を利用しやすい環境の整備を行う。（区分：新規）

◎　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ことで子育てを行う職員のキャリア形成を支援する。（区分：新規）

◎　子育てを行う職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を行うことで、意識啓発を図る。（区分：新規）

※１　キャリアパス…経営学用語の一つ。ある職位に就くまでにたどることとなる経験や順序のこと。雇用主側から見た場合、中長期的な計画の中で、社員（職員）はどのような経験を積み、どのような能力を身につけるかといった事柄を明確にする。これらを示すことにより、社員（職員）は自己の目指すものを考察できる、モチベーションを向上させる等の効果が期待できる。

※２　メンター制度…人材の育成、指導方法の一つ。メンターと呼ばれる指導者が、メンティーと呼ばれる本人と、対話による気づきと助言により、自発的・自律的な発達を促す方法。

④　早出遅出勤務の促進

◎　小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の早出遅出勤務制度について周知徹底を図る。（区分：継続）

⑤　時間外勤務の縮減

ア　小学校就学の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

◎　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、時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。（区分：継続）

◎　３歳未満の子どものいる職員がその子どもを養育するために請求した場合に時間外勤務をさせてはならない制度の周知徹底を図る。（区分：継続）

イ　一斉定時退庁日等の実施

◎　毎週水曜日の「ノー残業デー」、毎週金曜日の「残業自粛デー」の周知徹底を図るとともに、これらの日には、管理職員が定時退庁の率先垂範を行う。（区分：継続）

◎　定時退庁ができない職員が多い部課は、所属長から職員への指導の徹底を図る。（区分：継続）

ウ　事務の簡素合理化の推進

◎　八潮市行政改革大綱に掲げられた重点事項の推進を図る。（区分：継続）

エ　時間外勤務の縮減のための意識啓発等

◎　時間外勤務の上限の目安時間を１年につき、３６０時間として、これを超えて時間外勤務をさせないようにする。（区分：継続）

◎　部課ごとの時間外勤務の状況を、人事担当課で把握し、時間外勤務の多い職場の所属長からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。（区分：継続）

◎　時間外勤務の縮減を図るため、時差勤務制度の活用について周知徹底を図る。（区分：継続）

◎　「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関する基準の取扱い」の周知徹底を図る。（区分：継続）

⑥　休暇の取得の促進

ア　年次有給休暇の取得の促進

◎　職員１人当たりの年間の年次有給休暇取得目標日数を１５日に設定し、その確実な実行を図る。（区分：継続）

◎　所属長は部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。（区分：継続）

◎　子どもの授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。（区分：継続）

◎　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。（区分：継続）

イ　連続休暇等の取得の促進

◎　国民の祝日やリフレッシュ休暇及び永年勤続休暇等の特別休暇（**※３**）とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。（区分：継続）

※３　八潮市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例　第１４条の２（１６）、（１７）に規定する特別休暇

ウ　子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

◎　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職場環境の醸成を図る。（区分：継続）

⑦　人事異動における配慮

◎　勤務先を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる場合は、「職務に関する自己申告票」等を活用し、その状況に配慮する。（区分：継続）

⑧　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

◎　八潮市男女共同参画プランの推進を図る。（区分：継続）

◎　職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や、意識啓発を行う。（区分：継続）

◎　各階層に応じた研修を開催し、意識啓発を行う。（区分：継続）

◎　セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会を開催する。（区分：継続）

⑵　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

◎　外部からの来庁者の多い庁舎等において、乳幼児と一緒に安心して利用できるベビーベッドや授乳室、トイレを引き続き設置するとともに、その充実を図る。（区分：継続）

②　子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア　子ども・子育てに関する活動の支援

◎　子ども・子育てに関する地域貢献活動に職員が積極的に参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。（区分：継続）

イ　子どもの体験活動等の支援

◎　子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、市役所等の施設見学を引き続き実施する。（区分：継続）

◎　子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、「生涯学習まちづくり出前講座」を充実する。（区分：継続）

ウ　子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

◎　交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。（区分：継続）

◎　職員に対する交通安全教育研修の充実を図る。（区分：継続）

エ　安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

◎　子どもを安全な環境で安心して育てることができる環境を整備するため、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が参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。（区分：継続）

③　子どもとふれあう機会の充実

◎　子どもとふれあう機会の充実を図るため、福利厚生事業の内容等の周知を図る。（区分：継続）

④　学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

◎　家庭教育への理解を深めるため、家庭教育に関する研修等を開催する。（区分：継続）

注：重点事項の区分中の用語は次のとおりである。

①「継続」は、本計画制定以前から実施しており、平成２７年度からも引き続き実施するものをいう。

②「新規」は、平成２７年度から実施するものをいう。