

第3次蓮田市特定事業主行動計画（前期計画）

未来を創る子どもたちのために

～思いやりのある職場環境づくり～

令和7年4月

蓮 田 市 長
蓮 田 市 議 会 議 長
蓮田市代表監査委員
蓮田市選挙管理委員会
蓮 田 市 公 平 委 員 会
蓮 田 市 教 育 委 員 会
蓮 田 市 消 防 長
蓮 田 市 農 業 委 員 会

I 総論

計画策定の背景

次世代育成支援対策において、国では、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要であるとの考えのもと、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

この法律の施行に伴い、蓮田市では平成17年4月に「蓮田市特定事業主行動計画」を策定し、平成26年度までの10年間にわたり“みんなで育てよう元気な子どもたち”を目標に、子育てしやすい環境づくりを推進してきました。その後、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されたことを受け、平成27年度に「第2次蓮田市特定事業主行動計画」を策定し、令和6年度までさらに10年間、仕事と子育てが両立できる環境づくりを推進してきました。

これまでの取り組みにより、男性の育児休業取得率の上昇や女性の継続就業率の上昇などに一定の成果が得られたところですが、少子化が加速していることや、男女がともに育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題は依然残されていることから、令和6年に法律の有効期限がさらに10年間延長されることとなりました。

これを受け、蓮田市では“未来を創る子どもたちのために”を掲げ、今後10年間の計画として「第3次蓮田市特定事業主行動計画」を策定し、子育てのしやすい思いやりのある職場環境づくりに努めてまいります。

計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法として成立しましたが、令和7年3月31日まで10年間延長され、令和6年の法改正により、さらに10年間、令和17年3月31日まで延長が決定されました。

蓮田市では、令和7年4月1日から令和12年3月31日までを「第3次蓮田市特定事業主行動計画」（前期計画）と、令和12年4月1日から令和17年3月31日までを「第3次蓮田市特定事業主行動計画」（後期計画）と位置づけ、5年毎の計画見直しを行っていきます。

計画の推進

この計画を実施していくには、管理監督者はもとより、職員一人ひとりが施策の内容を十分に理解し、職場全体で次世代育成支援対策に取り組んでいくことが不可欠です。

そのため、次の4つの基本的な視点に基づき、推進していくこととします。

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できることが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取り組みを推進していきます。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施していきます。

(3) 市全体としての積極的な取り組み

次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、市全体での理解の下に積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいきます。

(4) 地域における子育ての支援

市職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されています。また、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で市に期待されている役割を踏まえた取り組みを推進していきます。

Ⅱ 現状分析

少子化への対応として、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可能にしていくことが求められています。女性が働きやすい職場だけでなく、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない職員も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要です。

ここでは、仕事と家庭生活との両立に関する状況を確認します。

男性職員の育児休業等取得状況（令和５年度）

【育児休業取得者数とその割合】

男性職員の育児休業取得可能対象者数（Ａ）	１７人
うち 育児休業取得者数（Ｂ）	１３人
男性職員の育児休業取得率（Ｂ／Ａ）	７６．５％

※（参考） 女性職員の育児休業取得率：１００％

育児休業取得率については、女性職員が１００％取得なのに対し、男性職員は７６．５％にとどまっています。１００％を達成するためにも、男性職員が希望したときに育児休業を取得できる職場風土となっているか、育児休業の取得を理由に不利益な扱いをされることを懸念して、取得を躊躇するような環境となっていないか、あらためて確認する必要があります。

【育児休業取得期間】

男性職員の 育児休業取得期間	１か月未満	１か月 ～３か月	３か月 ～６か月	６か月 ～１年	１年以上
	５人	６人	０人	２人	０人

育児休業取得期間は、１か月～３か月が最も多く、次いで１か月未満となっています。６か月～１年や１年以上の期間で取得する職員は少なく、男性の取得期間は長くないことがわかります。取得はしていても希望通りの期間が取得できているのか、男性職員の潜在的な希望をかなえられる職場にしていく必要があります。

【配偶者出産休暇取得者数とその割合】

男性職員の配偶者出産休暇取得可能対象者数（A）	17人
うち 配偶者出産休暇取得者数（B）	12人
男性職員の配偶者出産休暇取得率（B／A）	70.6%

【育児参加のための休暇取得者数とその割合】

男性職員の育児参加のための休暇取得可能対象者数（A）	17人
うち 育児参加のための休暇取得者数（B）	11人
男性職員の育児参加のための休暇取得率（B／A）	64.7%

配偶者出産休暇は2日の範囲内で、育児参加のための休暇は5日の範囲内で、取得することができる制度です。取得率が7割程度にとどまっている理由として、制度を知らずに年次有給休暇で対応している場合もあるので、制度の周知に努め、取得を推進していく必要があります。

職員の勤務時間状況（令和５年度）

【職員の超過勤務の状況】

年間の正規の勤務時間を 超えて勤務した時間	管理職員（一人当たり）	279.5時間
	管理職員以外（一人当たり）	168.5時間

超過勤務を命じることがで きる上限（年：360時間） を超えて勤務した職員数	管理職員	32人
	管理職員以外	49人

管理職員、管理職員以外の者、どちらについても超過勤務が常態化している状況が見取れます。特に一部の職員において突出して超過勤務が多い状況もあり、今後は以下の点に留意して、職場環境の改善に取り組んでいく必要があります。

- ・ 長時間労働が常態化していないか。
- ・ 組織全体での平均超過勤務時間にかかわらず、部署ごと等に見た場合に、一部の部署や職員の超過勤務時間が長くなっていないか。
- ・ 平均超過勤務時間が長い部署では、柔軟な働き方ができにくい状況にないか。
- ・ 管理職の働き方（長時間労働の常態化や柔軟な働き方を実践していない等）が、職場全体の長時間労働につながっていないか。
- ・ 希望時に年次休暇等を取得できる職場となっているか（部署によっては休暇を取得しにくい等の状況はないか）。
- ・ 長時間労働となる背景として、長時間労働を行うこと自体が評価されたり、効率が軽視されたりするような職場風土でないか。

Ⅲ 目標設定

特定事業主行動計画においては、組織の実情を踏まえつつ、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により、達成しようとする目標を定めることが大切です。

目標の設定に当たっては、より具体性を持たせるために数値目標とすることが重要であるため、「Ⅱ現状分析」で確認した内容を踏まえつつ、数値目標を設定します。

育児休業取得等にかかる数値目標

＜育児休業取得率＞	男性：１００％	女性：１００％
＜男性職員の配偶者出産休暇取得率＞	１００％	
＜男性職員の育児参加のための休暇取得率＞	１００％	

男性の育児参加の重要性を考慮し、現在７６．５％である男性の育児休業取得率を１００％にし、すべての対象職員が育児休業を取得できる職場を目指します。

また、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇についても、制度を周知し、すべての対象職員が取得できるよう、目標数値を１００％に設定します。

勤務時間の状況にかかる数値目標

すべての職員の１年間の超過勤務状況を、上限時間である月４５時間、年間３６０時間以内にし、上限時間を超える職員数をゼロにする。

職員の長時間勤務は、身体的・心理的に大きな負担を伴います。また、育児に参加する時間が取れない要因でもあります。子どもたちにとっても親と過ごす時間はたくさん必要です。

親子が一緒にいられる時間を確保するために、また、職員本人の体調管理のためにも、上限時間を超えるような長時間勤務とならないよう、職場環境の改善と意識改革に取り組み、上限時間を超えて長時間勤務となる職員数をゼロにすることを目標に掲げます。

Ⅳ 具体的な取り組み内容

1 勤務環境の整備に関すること

(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を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施します。

- 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
- 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- 業務軽減等
- 通勤緩和

あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知します。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇の取得促進

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、出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇、妻の産後等の期間中の育児参加のための休暇、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。

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。

(3) 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のための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、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を希望する職員について、その円滑な利用を促進するため、次に掲げる措置を実施します。

① 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進します。

② 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

③ 育児休業等経験者による情報提供

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を実際に取得した職員の体験を通して育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

④ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成することに努めます。

⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

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も踏まえ、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、本人の意欲・能力をいかしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取り組みや、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

⑥ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

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や、業務内容や業務体制の見直し等を実施します。

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、活躍できるようにするため、次のような取り組みを実施します。

➤ 子育て中の職員に向けた取り組み

- ・ 今後のキャリア形成の希望に合わせた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等を促すための意識啓発等の取り組み
- ・ 育児休業中の職員に対する情報提供、能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

- 管理職等を対象とした取り組み
 - ・ 組織の長等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する取り組み
 - ・ 働き続けながら子育てを行う職員のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する取り組み
 - ・ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
 - ・ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
 - ・ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する取り組み
- 育児休業等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の職員の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施
- その他環境の整備

次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、組織の長等による仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信

(4) 柔軟な働き方を実現するための取り組みの実施

働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、こどもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知に努めます。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を図ります。

(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

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、その事情に配慮した措置を実施します。また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、職員の子育ての状況に配慮します。

(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

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、子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、その事情に配慮した措置を実施します。

(7) 心身の健康への配慮

子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、夜間の勤務や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、当該職員について配慮することや、職員自身による心身の健康保持を促すことを行います。また、勤務間のインターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）の確保に向けた取り組みを推進します。

(8) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの長時間労働の是正に向けた取り組みを更に進め、一層の取り組みを進めていく必要があります、次に掲げる措置を実施します。

① 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超過勤務の制限の制度の周知

職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

② 一斉定時退庁日等の実施

現在行っている、毎週水曜日をノー残業デーとして定時退庁を促す取り組みを今後も継続して行います。

③ 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、ＤＸ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など、更なる取り組みを推進します。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取り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、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取り組みを行います。

⑤ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。また、業務の合理化、執務体制の見直し、勤務間のインターバル確保等に組織的に取り組んでいきます。

(9) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施し、子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、それぞれの実情に応じ、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取り組みを行います。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次休暇等の取得の促進を図ります。

③ 子どもの看護等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護等のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

(10) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、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等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(11) 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り組み

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する、職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、意識啓発を行います。

(12) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進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に評価を行います。

2 その他の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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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の設置等を適切に行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

② 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、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

④ 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よう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

組織におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。