

薩摩川内市特定事業主行動計画 第4次計画

—職員みんなで支えあうにこにこ子育て支援プラン—

仕事と家庭生活と地域活動の両立を目指して

令和2年4月1日

薩摩川内市長
薩摩川内市教育委員会
薩摩川内市議会議長
薩摩川内市選挙管理委員会
薩摩川内市代表監査委員
薩摩川内市農業委員会
薩摩川内市消防局長
薩摩川内市水道事業管理者

— 目 次 —

| | |
|----------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| I 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項 | 2 |
| 1. 第4次計画の策定に当たっての基本的な考え | 2 |
| (1) 職員の仕事と生活の調和の推進 | 2 |
| (2) 職員の仕事と子育ての両立 | 2 |
| (3) 機関全体で取り組み、実情を踏まえた推進の実現 | 2 |
| 2. 計画期間 | 2 |
| 3. 推進体制 | 2 |
| 4. 職員の意見の反映 | 3 |
| II 特定事業主行動計画の具体的な取組 | 4 |
| 1. 勤務環境の整備に関する取組について | 4 |
| (1) 妊娠中及び出産後における配慮 | 4 |
| (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 | 4 |
| (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備 | 5 |
| (4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組 | 6 |
| (5) 超過勤務の縮減 | 6 |
| (6) 休暇の取得の促進 | 8 |
| (7) 労働環境の改善への取組 | 9 |
| 2. その他の次世代育成支援対策に関する事項 | |
| (1) 地域活動への参加促進 | 10 |
| (2) 子育て世代にやさしい市役所づくりと子どもの学習機会の充実 | 10 |
| III 第4次計画の数値目標 | 11 |

はじめに

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、平成26年改正）」が制定されて以来、地方公共団体および事業者に対して、集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定が義務付けられ、次世代育成支援対策の実施を行ってきました。

本市においても平成17年に「薩摩川内市特定事業主行動計画」を策定し、平成22年に第2次計画を、さらに「次世代育成支援対策推進法」の10年間の延長に伴い、平成27年に第3次計画を策定し、取組を進めてまいりました。

国や地方自治体等が法に基づき次世代育成支援対策の取組を実施したことにより、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一定の効果が見られたところですが、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、更に取り組を充実していく必要があります。

このため、本市でも更なる次世代育成支援対策の充実を図るべく、薩摩川内市特定事業主行動計画を改訂し、第4次計画として策定することとしました。

今後も更なる次世代育成支援対策を推進していくとともに、施行状況等について検証を行い、必要に応じて、適時、より実効性のある次世代育成支援対策を行ってまいりたいと思います。

次世代育成支援対策推進法…次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、平成15年7月施行された。

基本理念を定め、国，地方公共団体，事業主及び国民の責務を明らかにするとともに次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めている。民間の事業主を「一般事業主」、国・県・市町村などの公共機関の事業主を「特定事業主」と定め、それぞれ行動計画を定めることとしている。

平成17年度から平成26年度までの時限立法であったが、継続して取組を行い、更なる次世代育成支援対策を推進していくために法の有効期限が、令和6年度までとなっている。

I 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1. 第4次計画の策定に当たっての基本的な考え

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

職員の仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革、働き方の改革に取り組むことが重要です。特に、男性が子育てを積極的に行う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の状況の解消にも繋がることから、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用を促進していく必要があります。

また、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の勤務超過の縮減、年次休暇の取得促進等を進めることが重要です。

(2) 職員の仕事と子育ての両立

子育てをする職員が仕事と子育てを両立できるように、職員のニーズを踏まえた対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が共に担うべき共通の課題であるという観点を深く浸透させていくことが重要です。

(3) 機関全体で取り組み、実情を踏まえた推進の実現

特定事業主行動計画は、業務の内容や体制を含めた総括的な取り組みが必要となることから、機関全体で取組を進めることが必要です。また、勤務環境などが異なることを踏まえつつ、実情に応じた効果的な対策を講じる必要があります。

そして、多様化する行政ニーズ等に対応するため、会計年度職員の果たす役割が大きくなっていくことから、改めて非常勤職員等が取組の対象であることを認識したうえで、取組を進めていくことが求められています。

2. 計画期間

第4次計画の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

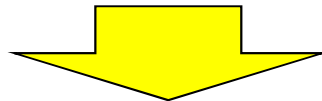
3. 推進体制

第4次計画の実施状況は、年度ごとに子育てを行っている職員で構成するワーキンググループ会議及び薩摩川内市特定事業主行動計画推進委員会を開催し、実施状況の点検を行います。

なお、第4次計画の内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化があった場合には、必要に応じ計画を見直すこととします。

ワーキンググループ会議

※ 各機関の子育てを行っている職員から選任



薩摩川内市特定事業主行動計画推進委員会

| | |
|-------------|-------------|
| 総務課長 | 教育総務課長 |
| 議事調査課長 | 選挙管理委員会事務局長 |
| 監査事務局長 | 農業委員会事務局長 |
| 消防総務課長 | 水道管理課長 |
| 職員労働組合執行委員長 | |

4. 職員の意見の反映

次世代育成支援を進めるにあたり、現状と課題を把握するために、以下の要領で職員アンケートを行いました。そこから得られた現状や課題を本計画に積極的に反映し、より効果的な計画づくりに役立てていきたいと思えます。

仕事と家庭の両立のための調査

—薩摩川内市特定事業主行動計画に関する職員アンケート—

1. 調査期間 令和2年2月5日（水）～2月14日（金）
2. 調査対象 全職員（1,048名）
3. 調査方法 鹿児島県電子申請共同運営システム アンケートシステムを利用
4. 集計結果 回答総数706名（回答率67.4%）

II 特定事業主行動計画の具体的な取組

1. 勤務環境の整備に関する取組について

(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ような取組を行います。

親となる 職員

- 職員は、子どもが生まれることがわかったら、母子の健康保持のために、出来るだけ早く所属長に相談する
- 休暇等の制度を確認し、分からないところがあったら総務課(衛生管理者)に相談する

所属長

- 職員が妊娠した場合、総務課(衛生管理者)に連絡するとともに職員の体調に配慮した業務分担の見直しを行う
- 妊娠した職員が請求した場合は、時間外、休日、深夜勤務はさせない
- 親となる職員に対し制度のアドバイスをを行う
- 所属内全体の業務分担の見直しを行うほか所属職員に対し協力を求める

所属職員

- 同僚の妊娠を配慮し、皆で協力して職場を支えていく意識を持つ

総務課

- 親となる職員に対し、制度等のアドバイスをを行う

***** 《制度のアドバイスのポイント》 *****

- 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
- 出産費用の給付等の経済的な支援措置

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、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、全ての男性職員が取得できる特別休暇や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。

親となる 職員

- 職員は子どもが生まれることがわかったら、出来るだけ早く所属長報告する
- 休暇等の制度を確認し、分からないところがあったら総務課に相談する
- 育児休業等を積極的に取得するように努める

所属長

- 妻が妊娠した男性職員がいた場合、積極的に育児休暇の取得を促進する
- 育児休暇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を行う

所属職員

- 同僚が休暇取得をしやすいよう、皆で協力して職場を支えていく意識を持つ

総務課

- 親となる職員に対し、制度等のアドバイスを行う
- 男性職員に育児休業等を取得するように促す

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

所属長

- 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気醸成に努める
- 総務課と協議し代替職員の確保に努める
- 自らが「イクボス」となり、仕事や子育て等の両立を支援する

所属職員

- 同僚が出産育児の休暇を取得しやすいような雰囲気醸成に努め、協力する

総務課

- 育児休業等の制度、休業期間中の経済的な支援措置について積極的に周知をする
- 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、休職中の職員に情報提供等を行うとともに、職場復帰に際して支援を行う
- 育児休業等を取得した職員の代替要員の配置を行う

***** 《代替職員の充実》 *****

- ・ 職員の出産に伴う職員代替について、保健師等有資格職員については、会計年度職員の代替、一般事務職員は臨時職員の代替措置を行ってきましたが、職場の状況に応じ、一般事務職員の代替にも公用車運転や現金取り扱い担当事務を割り振られる一般事務嘱託員の導入を進めます。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

総務課

- 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- 先輩職員（メンター）が双方向の対話により後輩職員の課題解決や悩みの解消を支援
- 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和に向けた意識啓発等の取組
- 職域拡大による女性職員への多様な職務機会の付与
- 子育てなどの女性職員の状況に配慮した人事運用
- 管理職に必要なマネジメント能力の付与のための研修、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による女性職員のキャリア形成の支援

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施します。

所属長

- 超過勤務縮減を実現するために課内調整を行う
- 超過勤務縮減に向けた課内の意識向上の醸成を行う
- 超過勤務が過大となる職員の状況把握、状況改善に努める
- 超過勤務命令の上限を超えた職員の報告を総務課へ行う

所属職員

- 超過勤務を縮減する意識を高める
- 超過勤務を縮減するために、今までとは違う取組を積極的に試行する

総務課

- 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
- 定時退庁日等の着実な実施を目指す
- 事務の簡素合理化の推進を図る
- 超過勤務縮減のための意識啓発等の取組を行う
- 勤務時間管理の徹底等を図る
- 超過勤務命令の上限を超えることが継続する場合は、所属長と面談を行う

● 重点的な取組

| | |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 育児および介護を行う職員の勤務制限 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児および介護を行う職員の請求手続があれば、深夜勤務（午後 10 時から翌日の午前 5 時）および 1 ヶ月 24 時間以内、1 年につき 150 時間以上の超過勤務はさせてはいけないことの周知 |
| 定時退庁日（リフレッシュデー）の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ノー残業デー（定時退庁日：毎週水曜日・金曜日）の定時退庁を推進 ・ 定時退庁の推進について所属長への指導の徹底 |
| 超過勤務縮減の啓発の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員端末に対し業務終了のメッセージ表示及び時間外勤務命令申請の実施等の周知 |
| 超過勤務縮減キャンペーンの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ゴールデンウィークの前後や、夏季休暇実施期間において強化月間を設定し、定時に退庁するよう所属長による指導 |
| 育児の日、夫婦の日の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月 19 日を育児（いくじ）の日、毎月 22 日を夫婦（ふうふ）の日として家族そろって食卓を囲めるような機運を醸成するため、早めの帰宅の促進 |
| 年間 360 時間以上超過勤務者への取り扱い | <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度において、年間 360 時間以上の超過勤務を行った職員が 1 人でもいたら、所属長に対しヒアリングを実施・指導 |

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------|
| 月80時間以上超過勤務を実施した職員への取り扱い | ・健康管理のため衛生管理者による面談 |
| 業務分担の見直し | ・全庁的な業務分担の見直しを行うとともに、既存事業の廃止・合理化等の推進 |
| 総務課の出張面談 | ・必要に応じて、所属長若しくは職員の面談の実施 |
| 超過勤務命令の上限を超えた者への取り扱い | ・所属長より総務課へ上限を超えた場合は報告書を提出 ・総務課は、状況に応じて所属長と面談等を実施 |

(6) 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ます。

所属長

- 年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う
- 子育てに関連した行事への参加など年次休暇を積極的に取得させるよう努める

所属職員

- 年次休暇を取得する意識を高める
- 年次休暇の計画的な取得を図り、所属職員が相互にサポートすることに努める

総務課

- 年次休暇の取得の促進に向けた取組を行う
- 連続休暇等の取得の促進を行う
- 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進する

● 重点取組一覧

| | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 連続する年次有給休暇の取得促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・ゴールデン・ウィークの前後の取得 ・年末年始休暇の前後の取得 ・土日（週休日）の前後の取得 ・子どもの夏休み、冬休み、春休みでの連続休暇の取得 ・夏季休暇期間中の連続取得 ・その他 |
| 子育て参加のための年次有給休暇の取得促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・入学式、卒業式出席のための取得 ・PTA行事参加のための取得 ・子ども会行事参加のための取得 ・授業参観、学芸会、運動会などの学校行事参加のための取得 ・その他 |

| | |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| メモリアル日(記念日)の年次有給休暇の取得促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・自分の誕生日の取得 ・家族の誕生日の取得 ・結婚記念日の取得 ・その他 |
| 年次有給休暇によるマイリフレッシュデーの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・月1日以上のリフレッシュ休暇の実施 |
| 地域活動のための年次有給休暇の取得促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域での会議出席のための取得 ・地域でのスポーツ活動、文化活動参加のための取得 ・NPOや地域のボランティア参加のための取得 ・その他子育てに関する活動参加のための取得 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・夏季特別休暇(連続3日)の取得 ・勤続20年、30年のリフレッシュ休暇(職務免除)の取得 ・夏季休暇およびリフレッシュ休暇の拡充の検討および義務化の検討 ・月曜日、金曜日における会議等の自粛 |

(7) 労働環境等の改善への取組

次世代育成支援対策を推進する上で、労働環境等の改善へ向けて、以下の取組を行います。

所属長

- 所属職員同士の連携、サポート体制を整備する
- 行事業務予定の作成、ミーティングの実施等により全体業務量を把握する

所属職員

- 業務遂行において、目的、効果、必要性等について十分に検討の上、事務の合理化、簡素化に努める

総務課

- テレワーク等の検討
 - ・テレワーク等の導入の検討を行う
- 異動についての配慮
 - ・親となる職員、子育て及び介護を行う職員について特に考慮すべき事情がある場合における人事異動について配慮を検討する
- 労働環境改善を人事評価へ反映
 - ・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の人事評価における適切な評価を行う

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 地域活動への参加促進

子育てを行っている職員は、スポーツ活動や文化活動など地域における子育てに関する様々な活動に積極的に参加することにより、地域とのつながりも深まり、子育てに大いに役立ちます。

また、子育てを行っていない職員においても、子どもは地域で育てるという観点から、さまざまな地域活動により子どもと触れ合い、地域の子どもたちの健やかな育成に貢献できます。

平成20年9月に制定された自治基本条例では、「職員は、自らも地域社会の一員であることを自覚し、積極的に市民と連携し、まちづくりに取り組まなければならない。」と規定されており、職員の地域活動への積極的な参加を推進します。

(2) 子育て世代にやさしい市役所づくりと子どもの学習機会の充実

外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室の設置を通じ、子育て世代に対する市役所の姿勢を示すとともに、子どもたちに市役所の役割や市の施策に対する理解を深めてもらうことを目的とした職場学習機会の提供についても検討します。

Ⅲ 第4次計画の数値目標

目標①：育児休業の取得率を令和6年度までに、男性5%、女性100%を目指します。

【参考】第3次計画（平成27年度～平成30年度）の状況

● 男性職員の取得目標 5%

| 区分 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|
| 実績 | 0% | 0% | 0% | 0% |

● 女性職員の取得目標 100%

| 区分 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|
| 実績 | 100% | 100% | 100% | 100% |

目標②：男性職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率を令和6年度までに100%を目指します。

【参考】第3次計画（平成27年度～平成30年度）の状況

● 男性職員の取得目標 100%

| 区分 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|
| 実績 | 34% | 77% | 93% | 88% |
| 平均取得日数 (最大5日) | 2.4日 | 2.7日 | 3.9日 | 3.3日 |

目標③：年間超過時間数について令和6年度までに、年間1人当たり360時間以上の職員0人を目指します。

【参考】第3次計画（平成27年度～平成30年度）の状況

● 年間超過時間が360時間以上の職員の目標 0人

| 区分 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 実績 (360時間 以上人数) | 42人 | 46人 | 35人 | 35人 |

目標④：年次有給休暇の取得日数を令和6年度までに16日以上を目指します。

【参考】第3次計画（平成27年度～平成30年度）の状況

● 年間平均年次有給休暇取得日数 16日

| 区 分 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|-----|--------|--------|--------|--------|
| 実績 | 11.9日 | 12.2日 | 12.5日 | 11.9日 |

薩摩川内市特定事業主行動計画

第1次計画 平成17年4月1日

第2次計画 平成22年4月1日

第3次計画 平成27年4月1日

第4次計画 令和2年4月1日

薩摩川内市

総務部総務課人事グループ

〒895-8650

鹿児島県薩摩川内市神田町3番22号

TEL (0996) 23-5111 (代表)

FAX (0996) 20-5570

E-mail:jinji@city.satsumasendai.lg.jp
