

珠洲市特定事業主行動計画

令和2年4月1日

珠 洲 市 長
珠洲市議会議長
珠洲市教育委員会
珠洲市選挙管理委員会
珠洲市代表監査委員
珠洲市農業委員会

I 総論

1 目的

少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって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に資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。同法において、地方公共団体は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画として「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

本市は行政機関として、子どもたちの健やかな育成に積極的に取組むことは当然ですが、同時に一つの事業主であり、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても重大な責務があることから、このたび、次世代育成支援対策法に基づく「珠洲市特定事業主行動計画」(第4期)を策定しました。今後5年間、この計画を元に、子育てする職員が仕事と子育ての両立を図ることができる環境整備に努めてまいります。

厳しい財政状況下でも多様化・高度化する市民ニーズに適切に対応しながらも、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職員の子育てを職場全体で支援していく意識を持つことが極めて重要であることを認識し、それぞれの職場でお互い助け合っていく職場環境づくりに努めます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和6年度までの時限法ですので、本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭より仕事優先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に向けて以下の取組を進めます。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度についての情報を提供します。

また、管理者（部下を持つ職員）や職員に対する周知等を通じ「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、適宜業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担を見直し、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

子育て世代の男性職員にはハンドブック（珠洲市職員イクメンサポート）を配布し、育児参加や育児のための休暇をはじめとする休暇制度の周知に努め、休暇取得を促進します。

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は父親となる職員に休暇を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

このような取組を通じて、令和6年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、5日間以上の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

(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 代替要員の確保

職員が安心して育児休業できるよう職場内の仕事の分担を見直すほか、必要に応じて、臨時的任用職員を確保するなど、代替職員の確保に努めます。

② 円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うよう努めます。

また、心身ともに不安なく職務復帰できるよう、育児短時間休業や部分休業の制度活用を推奨します。

このような取組を通じて、令和6年度までに男性職員の育児休業の取得者を3名以上とすることを目標とします。

※令和元年度末時点男性職員の取得実績 0件

③ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事を両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務、超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

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度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対し、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 定時退庁日の徹底

ノー残業デーとして設定している毎週金曜日と「県民育児の日」である毎月19日には、庁内放送による注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。

③ 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存事業については、組織の改編も含めて合理化を図り、事務の簡素・合理化を推進します。

④ 職場の環境整備

管理者は率先して早期退庁するとともに、勤務時間外の会議・打合せを自粛するなど、職員の早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

⑤ 人事評価の活用による業務改善の推進

超過勤務縮減をコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、管理者には、マネジメント能力の観点から人事評価を行います。

また、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、計画年休の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については、年次休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子育て中の職員に対し、配偶者の子育ての負担軽減や家族とともに過ごす時間の確保のために年次休暇を取得するよう呼びかけます。

また、子どもの春休み、夏休み、授業参観、学習発表会、運動会などの学校行事のほか、PTA活動、子ども会活動、子どもの予防接種、NPOや地域団体の活動に際し、年次有給休暇を活用するよう呼びかけをします。

② 連続休暇取得の促進

管理者は、職員の業務の進捗状況を把握した上で年次有給休暇を取得するよう呼びかけをします。特に月曜日や金曜日との組み合わせ（ハッピーマンデーやハッピーフライデーなど）による連続休暇となるよう努めます。

③ 休暇取得日数の増に向けて

前計画における年次休暇取得日数の平均は7日間であり、目標の10日間には3日間足りなかったことを踏まえ、管理者は、前年の取得日数より少なくとも3日間多く年次休暇を取得するよう呼びかけます。

このような取組を通じて、令和6年度までに、年次休暇取得日数を平均10日以上とすることを目標とします。

④ 子どもに関する休暇制度の拡充

子の看護休暇の対象となる子どもの範囲を、中学校卒業までに拡充したほか、生後1歳未満の子を養育するための保育時間を60分以内に拡大するなど、市職員の要望も踏まえつつ、子育てに関する休暇制度の環境整備に引き続き務めます。

(7) 人事異動等における配慮

自己申告書やヒアリング等をもとに、子育ての状況を把握した人事管理に努めます。

(8) 職場優先の環境是正のための取組

管理者を対象としたマネジメント及びメンタルヘルス研修を活用して、部下のサービス管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての市役所訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。