

たつの市特定事業主行動計画

た つ の 市 長

たつの市議会議長

たつの市教育委員会

たつの市選挙管理委員会

たつの市代表監査委員

揖 龍 公 平 委 員 会

たつの市農業委員会

令和7年4月策定

特定事業主行動計画

第1 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条に規定する行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定するものとする。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3 行動の推進体制

（1）推進体制の整備

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置する。

イ 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の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。

（2）推進のための措置

ア 啓発資料の作成・配布及び研修・講習の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。

イ 本計画の実施状況について、年度ごとに、行動計画策定・推進委員会に報告し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

第2 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

(1) 制度の周知

ア 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る。

イ 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。

(2) 勤務上の配慮

ア 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。

イ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、公務に支障のない限り、時間外勤務を命じないこととする。

ウ 不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

(1) 制度の周知

ア 妻の産前産後期間中に取得できる5日間の特別休暇について周知徹底する。

イ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業及び部分休業制度の周知

ア 育児休業及び部分休業制度について、各部署へ周知するとともに、「産後パパ育休」の制度についての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

イ 妊娠を申し出た職員のうち希望する者に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

イ 部課長会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員のうち希望する者に対して、休業期間中の広報誌や通知文書等の送付等を行う。

イ 復帰時におけるOJT研修等を実施する。

(4) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部内の人員配置等によって、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、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(5) その他

保育園送迎等を行う職員に配慮し、早出遅出勤務制度を導入する。

以上のような取組を通じて、1年間の育児休業等の取得率を男性 30%、女性 100%とする。(目標達成年度 令和11年度)

4 時間外勤務の縮減

(1) 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

ア 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を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して、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する。

(2) 一斉定時退庁日の実施

ア 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子掲示板等による注意喚起を図る。

イ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

(3) 事務の簡素合理化の推進

ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

イ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(4) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための指針を策定する。

イ 課ごとの時間外勤務の状況を人事当局等で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で注意喚起を行う。

ウ 各部署における時間外勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。

(5) その他

時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

以上のような取組を通じて、各職員の時間外労働の限度時間を、原則、1か月において45時間、1年において360時間と定め、長時間労働の是正に努める。(目標達成年度 令和11年度)

5 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

イ 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、1年において5日以上取得できるよう、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

ウ 人事当局は、取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

エ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

(2) 子どもの看護等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について、学級閉鎖や学校等の式典についても取得できるよう対象範囲を拡大し、特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

(3) 連続休暇等の取得の促進

ア 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休暇の取得促進を図る。

イ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で5%増加させる。(目標達成年度 令和11年度)

6 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の登用

ア 女性職員を人事・広報・議会等、多様なポストに積極的に配置する。

イ 女性職員の意識改革を図るとともに、能力開発のため積極的に研修派遣を行う。

以上のような取組を通じて、女性管理職の割合を25%以上にします。(目標達成年度 令和11年度)

7 ハラスメント防止に係る取組

(1) ハラスメント防止に係る取組

男女ともに働きやすい職場づくりを行うため、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等により個人の尊厳を不当に傷つける行為を防止するための取組を推進するとともに相談や苦情に対する対応を行う。

第3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

1 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(1) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

イ 公用車を運転する機会の多い職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

(2) 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、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。

2 その他の支援対策

(1) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動に、子どもを含めた家族全員が参加できるように周知する。

(2) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。