

長井市特定事業主行動計画

【次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍
の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画】

長井市長

長井市議会議長

長井市教育委員会

長井市選挙管理委員会

長井市代表監査委員

長井市農業委員会

I 総論

1 目的

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法¹⁾（以下「次世代育成法」という。）」により、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むことが義務付けられました。

長井市においても、平成20年3月の本計画策定及び平成22年10月の本計画改定により、行政機関としての立場から本市の子どもたちへの取り組みはもちろんのこと、職員を雇用する立場から職員の子どもの子どもたちが健やかに育つことができるよう組織全体で取り組んできたところです。

平成26年4月には、次世代育成法の一部改正が行われ、その有効期限が更に10年延長されました。長井市でも、改正後の次世代育成法に基づく行動計画（以下「次世代育成法行動計画」という。）策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、更に職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、改正後の次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、計画の一部を見直しました。

さらに、平成27年8月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律²⁾（以下「女性活躍推進法」という。）」により、自らの意思によって職業生活を営み、又営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮される環境整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ女性活躍推進法に基づく行動計画（以下「女性活躍法行動計画」という。）を策定し、積極的に取り組むことが義務付けられました。

令和6年5月には次世代育成法、令和7年6月には女性活躍推進法の有効期限がそれぞれ10年延長され、引き続き女性の職業生活における活躍と、男女ともに仕事と育児・介護の両立を図ることができるよう次世代育成支援対策の推進・強化に向けて取り組むこととされました。

これまで家庭の中で育児や介護、家事を主に担い、時間的制約のある状況で仕事をすることの多かった女性の活躍を推進するためには、男性も女性も、家庭の中で育児や介護、家事を同じように担い、職場でも責任を持って働くことができるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

本計画は、次世代育成法行動計画及び女性活躍法行動計画の取組みを共有し、また両計画を一体的なものとして推進していくため策定しています。

これにより職員が男女ともに個性と能力が十分に発揮され、仕事と家庭を両立できるよう組織全体で取り組みます。

2 計画期間

本計画は、次世代育成法行動計画と女性活躍法行動計画を一体的に策定しています。次世代育成法行動計画については令和16年度まで、女性活躍法行動計画については、令和17年度までの計画実施としますが、今後も計画期間の延長等、必要に応じて見直しを行います。

3 計画の対象

本計画は、市長の任命にかかる職員、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局の職員を対象とします。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、各部局における管理職及び職員代表者等を構成員とする長井市安全衛生委員会を開催し、計画の推進と進捗管理を行うとともに、必要に応じて計画を見直します。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施します。
- (3) 行動計画の内容の周知は、資料の作成・配布、庁内ネットワークの掲示板の活用等により行います。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

①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と制度の活用を図ります。

○産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)及び産後8週間の就業制限

○生後1年に達しない子を養育する保育時間

○妊娠中の職員の母体又は胎児の健康保持の措置

○妊産婦である職員が母子健康法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合

○妊娠中の職員の通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康の保持に影響があると認められる場合

②妊娠中及び産後1年を経過していない職員の深夜勤務及び超過勤務の制限を図

ります。

③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ります。

○市町村共済組合の給付制度等

④妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長が業務分担の見直しを行います。

⑤妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

①子どもの出生時における男性の特別休暇（2日）の周知徹底を図り、取得を促進します。

②所属長は、配偶者の産前6週間、出産の日後1年を経過する日までの間に、当該出生に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性の特別休暇（5日）を取得できるよう配慮します。

③男性職員に対し、育児休業の取得手続や育児休業手当金等の経済的支援措置について情報提供を行うことで、積極的な取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業³⁾、部分休業及び育児短時間勤務制度⁴⁾等の取得促進

①育児休業制度の拡充により、男性職員の育児休業等の取得について育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、周知徹底を図ります。

②妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業制度等の制度・手続について説明を行います。

イ 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の取得促進

①育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行います。

②課長会等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

①育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通知等の送付等を必要に応じて行います。

②職場復帰時には、円滑に復帰できるような職場環境に配慮します。

エ 育児休業に伴う代替要員の確保

課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、適切な代替要員の確保を図ります。

オ その他

育児中の職員のための通勤用駐車場を確保します。

(4) 超過勤務等の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員等の深夜勤務及び超過勤務を制限するとともに、小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

①週に一回の定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、朝礼等で所属長が注意喚起を図るとともに、所属長が退庁を促すなど、職場の意識改革を行います。

②定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、課内の協力体制の整備など所属長へ認識の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

①所属長は特定の職員に超過勤務が集中しないように、業務分担の見直しや所属内の協力体制を整えます。

②所属長は、事務の外部委託、事務処理体制の見直しなどにより、簡素合理化を促進します。

③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します。

④定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

①所属長は、超過勤務をする職員に事前申請をさせ、超過勤務の状況について把握します。

②人事担当課は、各課の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

③職員に対しては、縮減のための認識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

①課長会等の場において、人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を呼びかけます。

②所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

③所属長は、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、所属所内の事務処理において全体で協力ができる体制を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

①子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図ります。

②国民の祝日、夏季休暇等とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子の看護等休暇等⁵⁾の特別休暇を周知し、対象職員の取得を促進します。

エ 配偶者、父母、子等の介護をするための短期介護休暇⁶⁾の取得促進

日常生活を営むのに支障がある配偶者、父母、子等の介護や通院の付添い等についての特別休暇を周知し、該当職員の取得を促進します。

(6) 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み

①各種ハラスメント対策に係る指針等⁷⁾の一層の周知を図り、職員の意識啓発を行うとともに、ハラスメント等の防止や排除のための措置を講じます。

②職員研修等で男女共同参画や各種ハラスメント防止などを積極的に取り入れ、意識啓発を行います。

③各種ハラスメントの相談窓口を設置し、迅速かつ適切な対応を実施します。

④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と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う。

⑤政策の立案、決定において女性の視点を反映させるため、いずれかの性別に偏らない職員配置に努めます。また、職員の意欲と能力の把握に努め、能力を十分発揮できるよう適材適所の人事配置に努めます。

⑥女性職員に対して、マネジメント研修等への積極的参加を促す等、女性のキャリア形成を支援します。

(7) 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、プライバシーに配慮しつつ不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ①子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ②子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

イ 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肅正通知による呼びかけを実施します。

ウ 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します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

所属長は、子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。

III 数値目標

女性活躍法行動計画では、国の指標に従い、各団体において現状を分析し、必要な指標を選択し数値目標として掲げることとなっています。総論にあるように、男性も女性も、家庭の中で育児や介護、家事を同じように担い、職場でも責任を持って働くことができるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある中で、長井市では以下の指標について数値目標を設定し行動計画として取組みます。

(女性活躍推進法に基づく数値目標)

No	項 目	計画策定時の状況		目標値		
		年度等	数値	年度	数値	備考
1	男性職員の配偶者出産休暇 ⁸⁾ (2日)、育児参加のための休暇 ⁹⁾ (5日)の合計平均取得日数	R5	4.1日	R8	7日	配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の100%取得を目指す
2	常勤職員の平均超過勤務時間	R5 1月～12月	16.10時間	R8	R5年実績から5%削減	
3	年次有給休暇の平均取得日数	R5 1月～12月	12.5日	R8	14日	国の男女共同参画基本計画の目標取得率70%を目指す
4	男性職員の育児休業取得率 (1週間以上の取得率)	R5	55.6%	R8	85%	第三次長井市男女共同参画基本計画目標値を設定
5	管理職(課長相当以上)に占める女性の割合	R5	29.0%	R8	40%	第三次長井市男女共同参画基本計画目標値を設定

※最新の状況については毎年ホームページにおいて公表します。

【用語解説】

(1) 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)

急速な少子化等に対応するため、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにし、行動計画の策定その他の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、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て制定された法律。令和6年法律第42号改正により、現在は令和17年3月31日までの時限立法。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)

女性の職業生活における活躍を推進するため、国、地方公共団体、事業主等、関係者の責務を明らかにし、基本方針及び行動計画の策定、支援措置等について定め、これにより急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定された法律。令和18年3月31日までの時限立法。

（３）育児休業

子を養育するために、男女を問わず、最長でその子が３歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として２回まで休業できる制度。

（４）育児短時間勤務制度

育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態（１週間当たりの勤務時間１９時間２５分、１９時間３５分、２３時間１５分又は２４時間３５分等）から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度。

（５）子の看護等休暇

小学校３年生終了までの子（配偶者の子含み）の看護（負傷又は疾病にかかった子の世話や疾病の予防の措置のための世話）、感染症に伴う学級閉鎖等や、入園（入学）式、卒園式のため勤務しないことが相当であると認められた場合、１年において５日（２人以上の場合は１０日）の範囲内で取得できる特別休暇。

（６）介護をするための短期介護休暇

法第１５条第１項に規定する日常生活を営むのに支障がある者の介護その他世話をを行うため勤務勤務しないことが相当であると認められた場合、１年において５日（介護対象者が２人以上の場合は１０日）の範囲内で取得できる特別休暇。

（７）各種ハラスメントに対する指針等

令和６年３月に制定した「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」及び「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針運用要領」。

（８）男性職員の配偶者出産休暇

配偶者（事実上の婚姻者を含む）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合、配偶者が出産のため入院する等の日後２週間を経過する日までの期間内における２日の範囲内の特別休暇。

（９）育児参加のための休暇

配偶者の出産に伴い、出産予定日の前６週間から当該出産の日後１年を経過する日までの期間に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合、当該期間内における５日の範囲内の特別休暇。