

桜川市特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

令和7年度～令和11年度

令和7年3月

桜 川 市 長
桜 川 市 議 会 議 長
桜川市選挙管理委員会
桜川市代表監査委員
桜川市等公平委員会
桜川市農業委員会
桜川市教育委員会

I 総論

1 趣旨

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担うこどもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備に国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組むため、次世代育成支援対策推進法（平成17年から10年間の時限立法、その後10年間延長）が制定されました。この法律において地方公共団体は「特定事業主」と位置付けられ、職員のこどもたちの健やかな育成のため特定事業主行動計画を策定し、取り組みを進めていくことが義務付けられています。本市においても、同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員のこどもたちの健やかな育成、仕事と子育ての両立の推進に向けて取り組んできたところです。

このたび、法改正により同法の期限が令和17年3月31日まで10年間延長されたことを受け、これまでの取組も踏まえつつ新たな特定事業主行動計画を策定しました。これまで以上に、職員が仕事と家庭の両立ができ、全ての職員がワークライフバランスを実現できるよう取り組みを推進します。

2 計画期間

本行動計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までを計画期間とします。

3 計画の推進

計画の推進については、全庁的な職員の理解を得ながら取り組んでいくものとし、庁内イントラネットによる周知や職員研修の機会などを活用して職員全体で情報共有できるよう努めていきます。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(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の観点から設けられている特別休暇の制度について、一層の周知を図り、利用しやすい環境を整えます。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。また、申し出があった際には、超過勤務を命じないこととします。

(2) 男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得促進

【男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率】

年度	目標	R3	R4	R5
配偶者出産休暇の取得率	80%	81.8%	75%	85.7%
育児参加休暇の取得率	80%	63.6%	37.5%	71.4%

配偶者出産休暇の取得率、育児参加休暇の取得率ともに比較的高い取得率となっていますが、短期間の比較取得しやすい休暇であるため、親子の時間を大切に、出産後の配偶者を支援するため、引き続き周知を行い、取得促進を図ります。

- 配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の子育てを目的とした休暇について一層の周知を図り、取得を促進します。
- 男性職員が子育てを目的とした休暇を取得しやすく、周りの理解を得やすい職場環境となるよう、職員の意識改革を図ります。

目 標

配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇の取得率100%とします。

(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

【男女別の育児休業取得率】

年 度	男 性			女 性		
	対象者数 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)	対象者数 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)
R3	11	1	9.1	4	4	100
R4	8	5	62.5	3	3	100
R5	7	5	71.4	6	6	100

【育児休業取得期間の分布】

	取得期間	男 性(人)	割合(%)	女 性	割合(%)
R5	1月以下	2	40	0	0
	1月超～3月以下	2	40	0	0
	3月超～6月以下	1	20	0	0
	6月超	0	0	6	100
	合 計	5	—	6	—

男性職員の取得率は改善が見られ、制度の周知や職員の意識改革の取組の効果と考えられます。しかし、女性職員の取得率と比較すると、まだ低い状況となっており、取得期間も短くなっています。引き続き職場の意識改革、取得しやすい環境の整備等に取り組み、男性職員の育児休業取得率は、2週間以上の取得率85%を目指します。また、女性職員の育児休業取得についても引き続き支援していきます。

●育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業の周知

- ・育児休業等の情報を庁内イントラネットにより、一層の周知を図ります。
- ・妊娠等を申し出た職員（配偶者）に、職員課において個別に育児休業等の制度説明や情報の提供を行います。

●育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・育児休業等の制度の趣旨を職場全体に徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ・育児休業等の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて代替職員を確保する等、職員が安心して育児休業等を取得できる環境の整備に努めます。

●育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業中の職員には、所属部署及び職員課より定期的に職場の情報等を提供し、円滑な職場復帰を支援します。

目 標

男性職員の育児休業取得率は、2週間以上の取得率85%とします。

女性職員の育児休業取得率は、引き続き100%とします。

(4) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

- 女性職員を対象とし、管理職に必要なマネジメント能力等を身につけるための研修を実施する等、女性職員のキャリア形成支援に取り組みます。
- 子育て中の職員に対し、両立支援制度の周知を行うとともに、制度を利用しやすい環境の整備に取り組みます。
- 管理職等を対象に、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研修等を実施し、その意識改革に取り組みます。

(5) 超過勤務の縮減

【令和5年度一人当たり時間外勤務時間及び上限を超え勤務した職員の人数】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年
時間数	8.5	4.8	9.9	5.3	4.2	4.4	5.3	4.4	3.8	5.3	6.4	8.3	5.9
人数	9	0	3	0	0	1	0	2	0	2	1	10	28

※職員数は管理職及び再任用職員を除く

働き方改革関連法の施行に伴い、超過勤務命令の上限が設定されたことを踏まえ、本市においても、各月の超過勤務時間6時間以下と目標を定め、超過勤務時間を最小限にとどめるよう取り組みを行ってきました。年間を通じた平均時間は5.9時間となり、おおむね目標を達成することができました。一方で、特定の月においては目標を上回る超過勤務時間が発生していることから、今後も引き続き超過勤務の縮減に取り組んでまいります。

●育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務制限制度の周知

- ・小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

●一斉定時退庁日等の実施

- ・毎週水曜日と金曜日に設定している一斉定時退庁日（ノー残業デー）について周知するとともに、管理職が率先して定時退庁し、実施の徹底を図ります。

●超過勤務縮減のための意識啓発や勤務時間管理の徹底

- ・職員全員が超過勤務時間を最小限にとどめるよう、意識改革を図るとともに、超過勤務の事前命令の徹底など適切な勤務時間の管理に努めます。

目 標

1人当たりの時間外勤務の月平均時間数を6時間以下とします。

（6）休暇取得の促進

【年次休暇の取得率】

	目 標	R 3	R 4	R 5
取得日数5日未満の職員割合	3%以下	2.8%	2.4%	1.5%
平均取得率	—	31%	33.3%	37.8%
平均取得日数	—	11.9日	12.7日	14.6日

令和5年度の年次休暇の取得状況は、取得率37.8%、平均取得日数は14.6日となっています。計画の目標である取得日数5日未満の職員割合については、目標の3%以下を達成しています。今後も引き続き、休暇を取得しやすい環境の維持に努めます。

●年次休暇の取得の促進

- ・年次休暇や特別休暇の取得促進について定期的に職場全体に周知し、意識改革を図ります。
- ・所属長は、各所属職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進や、休暇を取りやすい雰囲気醸成及び環境整備に努めます。

●連続休暇等の取得の促進

- ・週休日や国民の祝日等と合わせた連続休暇、家族の記念日やこどもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。

●こどもの看護のための特別休暇の取得の促進

- ・こどもの看護等を行うための特別休暇について周知するとともに、円滑に取得できる環境の整備に努めます

目 標

年次休暇取得日数5日以上の方員の割合を100%とします。

年次休暇平均取得日数を14日以上とします。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- こどもを連れた人が安心して来庁できるよう、ハード面に加え親切的な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

- こども・子育てに関する活動の支援
 - ・こども・子育てに関するボランティア活動等への職員の前動的な参加を支援します。
- こどもの体験活動等の支援
 - ・小中学生等の職場見学や職場体験学習等に積極的に協力します。