

中津川市特定事業主行動計画 「仕事と子育ての両立プラン」

- ☐ 「次世代育成支援対策推進法に基づく中津川市特定事業主行動計画」
- ☐ 「女性活躍推進法に基づく中津川市特定事業主行動計画」

令和 7 年 4 月改訂

中津川市

中津川市特定事業主行動計画「仕事と子育ての両立支援プラン」

— 次世代育成支援対策の充実とワークライフバランスの実現にむけて —

令和 7 年 4 月 1 日改訂

市長・市議会議員・教育委員会
選挙管理委員会・代表監査委員
消防長・農業委員会

I はじめに

(1) これまでの取組

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずることとされ、次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この「中津川市特定事業主行動計画」は、事業主の立場から「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が仕事と家庭を両立させ、その能力を十分発揮できるよう職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定し、その取組みを実践してきたところですが、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現に向け、次世代育成支援対策の取組みの更なる充実のため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和 17 年 3 月 31 日まで延長されたことを受け、計画を全体的に見直し、子育て支援の取組みを一層推進することとなりました。

また、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。以下「女性活躍推進法」という。）第 5 条の規定に基づき、平成 27 年 9 月 25 日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、「中津川市特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づきながら、中津川市職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものととらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、職場においてお互いが大切なパートナーとして助け合い、支え合うという意識をもつことが重要であります。

この計画を通じた取組みが、ひいては本市における次世代育成の推進にもつながることを期待します。

(2) 計画改訂の趣旨

平成 28 年度に、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた数値目標と目標達成に向けた取組みを追加、平成 29 年度から新たに「働き方改革」の取組みを推進するため、当市でも平成 29 年 8 月 8 日「新はつらつ職場づくり宣言」を労使で行いました。また、平成 29 年度から「なかつがわ男女共同参画プラン（第 4 次）」も基本目標 4「男女が多様な働き方を選べる職場づくり」と一体のものとして策定されました。

今回の中津川市特定事業主行動計画改訂は、次世代育成支援対策推進法改正により令和 17 年 3 月 31 日まで延長となったことによるものです。

Ⅱ 計画期間

令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10年間を計画期間とし、5年目に見直しを行う。

Ⅲ 計画推進体制

1. 次世代育成支援対策・女性の職業生活における活動を効果的に推進するため、各部局における職員等を構成員とした行動計画推進委員会を設置する。
2. 職員に対して次世代育成支援対策・女性活躍推進に関する研修、情報提供等を実施する。
3. 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を設置するとともに、行動計画の周知徹底を図る。
4. 行動計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

Ⅳ 数値目標

1. 育児休業取得率を男性職員「50%」、女性職員「100%」の取得の維持に努める。
2. 年次休暇取得目標日数を、平成30年度実績「7.5日」から「12日以上」の取得とする。
3. 女性職員の部長・課長職の女性割合を、令和元年度実績「10.0%」から「13.0%以上」にする。
4. 超過勤務の縮減に努め、法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を「15.6時間」から「12.0時間」に削減する。

Ⅴ 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性管理の観点から設けられている特別休暇等の制度及び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 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。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。また、夜間深夜勤務についても配慮する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- ① 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を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① (新はつらつ職場づくり宣言) 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした育児参加について意識啓発を行う。

- ② 育児休業の取得の申出があった場合、所属ごとに業務分担の見直しを行う。
- ③ （新はつらつ職場づくり宣言）管理職を対象にイクボスの考え方などの研修を行い、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ④ 幹部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。

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、各職場で休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
- ② 復帰時における職場での研修等を実施する。
- ③ 所属長は、児童福祉法に基づく学童保育施設に託児している小学生の子を迎えに行く職員に対し、早出遅出出勤等勤務の割り振りを柔軟に行うよう努める。

エ 育児休業に伴う会計年度任用職員の活用

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、会計年度任用職員の活用など適切な代替要員の確保を図る。

オ 育児休業取得期間を昇格時の延伸期間から除く。

超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① （新はつらつ職場づくり宣言）労働時間の適正把握に努め、毎月8のつく日を「健康増進デイ」とし、早帰りを徹底し、時間外労働の削減に努める。
- ② 定時退庁日には、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ③ 定時退庁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。

ウ 事務の簡素化合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- ② 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。
- ③ 定例・恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属毎に超過勤務の上限の目安時間を設定し、超過勤務縮減のための具体的な取り組みを掲げる。
- ② 所属ごとの超過勤務状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い所属についてヒヤリング等を行い、注意喚起する。
- ③ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン等を実施し、職員への

意識啓発を図る。

オ その他

- ① 超過勤務の多い職員に対し健康面における配慮を充実させる。
超過勤務が 100 時間を超える、2～6 か月の平均が 80 時間を超える職員は産業医等面談を実施する。
- ② 所属長は長時間の超過勤務者に対し、フレックス制度の活用等、所属員の勤務体制の整備を柔軟に行うよう努める。
- ③ （新はつらつ職場づくり宣言）ストレスチェック及び健康診断を確実に実施し、結果に対する措置を行う。

（４） 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

- ① （新はつらつ職場づくり宣言）「業務のトリアージ」（仕分け・優先順位付け）を行うことで、年次有給休暇の取得しやすい職場環境を労使で築く。
- ② 職員が年間の年次休暇計画表を作成するなど計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 人事担当課は幹部会議等の場において、定期的に休暇取得状況の報告等を行い、休暇の取得促進と職場の意識改革を図る。
- ④ 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ⑤ 人事担当課は、各所属の年次休暇取得状況の確認を行い、取得率の低い所属についてヒヤリングを行い、指導等注意喚起する。
- ⑥ 各所属において、業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ⑦ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進を図る。
- ⑧ 各所属において、職員が安心して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づくりを行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 休日、祝日、夏季休暇や健康増進休暇と組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの健診や参観日等の行事における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 年次休暇を利用したリフレッシュのための休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得できる雰囲気の醸成を図る。

（５） 異動における配慮

- ① 異動を命ずる場合、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識（ジェンダーギャップ）等の是正のための取り組み

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発や情報提供を行う。
- ② 職員に対して、各職位に応じた将来像を明確にし、管理職へのステップアップが段階的に図られるよう研修を通じた意識啓発を行う。

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

- ① 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やベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域活動

- ① 地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を促す。

イ 子どもの体験活動等への参加

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を積極的に提供する。
- 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する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施について

- ① 交通事故防止について、通知等による職員の交通安全に関する意識向上を図る。
- ② 地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を促す。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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に職員の積極的な参加を促す。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学について、積極的に対応する。
- ② レクリエーション活動に子どもを含めた家族の参加ができるようにする。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 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・講演会等の情報提供を行う。

3. 女性職員の活躍の推進に関するもの

(1) 女性職員の管理職への登用の推進

- ① (新はつらつ職場づくり宣言) 女性の活躍推進プログラムを実践し、女性の管理職への登用を積極的に推進する。(管理職を対象とした研修の実施、女性職員のキャリア形成支援研修の実施)

(2) 採用における女性職員の応募者の拡大

- ① 事務職・消防職の採用については女性の割合は高くなっており、引き続き女性の積極的な採用に努める。
- ② 技術職については、女性の応募者・採用者の拡大にむけ PR する。

(3) 育児休業等制度の周知及び取得の促進

- ① 男性職員の育児休業の取得を促進するため、制度の周知に努める。
- ② (新はつらつ職場づくり宣言) 男性の看護休暇取得者の増加を目指す。

VI おわりに

この計画は、職員一人一人が身近な問題としてとらえ、この計画の重要性を強く認識し、本計画が効果的に実施されることによって、生き生きと活躍でき、ワークライフバランスの実現を図るとともに、社会全体における次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを願います。

(関連する法令計画等)

- ・次世代育成支援対策推進法
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・中津川市職員育成方針
- ・なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）
- ・「新はつらつ職場づくり宣言」