

次世代育成支援対策推進法に基づく

前橋市特定事業主行動計画

(第2次後期)

仕事と子育ての両立支援



はじめに

我が国では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、企業等が一体となり取り組むために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

同法では、国や地方公共団体の機関の長等を「特定事業主」とし、職員を雇用する1つの事業主として、子育てをする職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう義務づけられています。その後、法律の有効期限が平成37年（令和7年）3月まで10年間延長されました。

前期計画（平成28年度から平成32年度（令和2年度）まで）では、子育て世代だけでなく、また、性別によらず、全ての職員が働きやすい環境を整えていくことが重要であるとし「職員の仕事と生活の調和の推進という視点」から計画の目標を設定し取り組んでまいりました。

後期計画は、令和3年度から令和6年度までの4年間を計画期間として、令和元年に一部改正された、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」の内容を盛り込み、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に加えて働き方改革を実現させ、全ての職員が働きやすい職場環境にするために、前期計画を見直し、改訂するものです。

令和3年3月

前橋市長
前橋市議会議長
前橋市教育委員会
前橋市選挙管理委員会
前橋市代表監査委員
前橋市農業委員会
前橋市公営企業管理者
前橋市消防長

1 計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限が、平成27年度から平成36年度（令和6年度）まで10年間延長され、引き続き計画的に取り組んでいくこととしました。

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とし、必要に応じて見直しを行います。

2 計画の推進等

- (1) 各任命権者における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会により、次世代育成支援対策を効果的に推進します。
- (2) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する各種情報提供と周知を行うとともに、行動計画の内容についても周知していきます。
- (3) 正規職員だけでなく、会計年度任用職員等にとっても子育てしながら働きやすい職場となることを目指し、会計年度任用職員に対しても、要綱等の範囲内で定められた各種制度の利用を促します。
- (4) 本計画の実施状況を年度ごとに把握し、設定目標に対する実績等をホームページで年1回公表するとともに、その実績や職員ニーズ等を踏まえ、次世代育成支援対策の実施方法や計画の見直し等を行っていきます。

3 計画目標

性別や年齢を問わず、全ての職員にとって働きやすい職場環境をつくること、子育て世代への支援に繋がります。引き続き、職員の「仕事と生活の調和」と「仕事と子育ての両立」の視点から、以下の3つの数値目標を定めます。

目標1

対象となる男性職員の「育児参加のための休暇」の取得率を段階的に引き上げ、90%にする。

(令和4年度：50%、令和6年度：75%、令和7年度：90%)

目標2

対象となる男性職員の「育児休業」の取得率を30%以上にする。

【令和5年9月1日追記】

令和4年度までの達成状況を踏まえて、目標2の数値目標を85%以上に変更することとします。

目標3

職員の年次有給休暇の平均取得日数を13.5日にする。

4 目標を達成するための具体的な内容

※◆は所属で実施すること、◇は人事担当部局で実施すること

目標 1

対象となる男性職員の「妻の出産に伴う育児参加休暇」の取得率を段階的に引き上げ、90%にする。

(令和4年度：50%、令和6年度：75%、令和7年度：90%)

目標 2

対象となる男性職員の「育児休業」の取得率を30%以上にする。

【令和5年9月1日追記】

令和4年度までの達成状況を踏まえて、目標2の数値目標を85%以上に変更することとします。

まずは、積極的に育児に参加しよう！！

(1) 男性職員の子育てを目的とした各種制度の利用促進

- ◆対象職員が育児に伴う特別休暇・休業を取得できるよう、所属長や係長はあらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行う。
- ◆業務マニュアルを整備し、所属内の事務処理、業務協力ができる体制づくりを行う。
- ◇階層別研修等において、各年代を対象に男性職員の子ども出生時における育児参加の特別休暇制度を周知・啓発するとともに利用促進に努める。
- ◇性別、年代を超えた職員の意見交換会の実施や制度を活用した職員の体験談などを聞く機会を提供し、相互理解を促すとともに、職員ニーズを把握する。

【参考：男性が取得可能な特別休暇等】

※妻の出産休暇

妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）の出産のため入院に付添う場合などに「3日まで特別休暇」が認められます。ただし、この休暇が取れるのは、入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間です。

※妻の出産に伴う育児参加休暇

妻の出産に伴い、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（妻の子を含む。）を養育する場合、予定日の8週間前の日から出産の日後8週間を経過するまでの期間内（産前が認められるのは第2子以降）に「5日まで特別休暇」が認められています。

※育児時間休暇

「育児時間休」とは、生後1歳6か月に達しない子どもを育てる職員が、正規の勤務時間等においてその子の保育のため必要と認められる授乳等をする時間をいいます。その時間は、**1日2回それぞれ30分以内**となっていますが、やむを得ない事情があるときには、2回分の育児時間休をまとめて取ることができます。ただし、常態として2回分をまとめて午前及び午後を取得している職員であっても、1日の勤務時間が4時間の勤務日は、1回分の30分の承認となります。

※育児休業

職員が任命権者の承認を得て、3歳に満たない子を養育するため、職員としての身分を保有しつつ職務に従事しないことをいいます。「子どもが3歳になるまで」とは、子どもが生まれてから、満3歳の誕生日の前日までをいいます。

目標3

職員の年次有給休暇の平均取得日数を13.5日にする。

**仕事とプライベートが両立できる働きやすい職場環境を
全職員で整えよう！！**

(1) 年次有給休暇の取得促進

- ◆所属長や係長は、効率的な業務遂行を指揮し、自ら年次有給休暇の積極的な取得に努めるとともに、職員の計画的な年次有給休暇取得の促進に努める。
- ◆◇週休日等休日を合わせた連続休暇の取得、夏季休暇や年末年始を利用した連続休暇の取得を推進する。

(2) 時間外勤務の縮減

- ◆所属長は、「時間外勤務等縮減指針」に基づき、適切な対応に努める。
- ◇ノー残業デーを徹底するために庁内放送を活用し定時退庁を促すとともに、所属や職員に対して、時間外勤務等の縮減に取り組むよう全庁掲示板等を通じて周知する。

(3) 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の充実に向けた取組

◆業務に影響のない範囲において、ゆう活等を積極的に活用する。

◇職員の仕事と家庭との両立支援や生産性の向上を図るために、テレワーク等を導入し、働く場所や時間を柔軟に選択できる働き方を推進し、多様な働き方に即した勤務体制の整備を行う。

◇ゆう活やテレワーク勤務等の実施者に対し、適宜アンケートを行い、問題点の抽出を行うことで今後の運用の改善を図る。

5 おわりに

全ての職員にとって働きやすい職場づくりを行っていくことが、子育て中の職員の仕事と子育ての両立支援につながります。意識の改革は容易ではない面もありますが、この行動計画の取り組みを一つずつ着実にやっていくことで、職員の「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」が実現し、ひいては、次世代を担う子どもたちの健やかな成長に貢献できるものに期待します。