

第3次渋川市特定事業主行動計画  
～日本のまん中子育て応援プラン～

平成29年4月1日

渋川市長

渋川市教育委員会

渋川市議会議長

渋川市代表監査委員

渋川市農業委員会

1 総論

(1) 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づく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を両立し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため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策定する。

(2) 計画期間

本計画は、平成29年度から平成32年度の4年間の取組について定めるものとする。

(3) 計画の推進等に関する方策

次世代育成支援対策を効果的に推進するために次の方策を講じることとする。

ア 行動計画の策定及び管理に関する体制の整備

行動計画の策定、推進、評価及び見直しのための組織として「渋川市職員の次世代育成支援対策行動計画推進委員会（略称「行動計画推進委員会」）を設置する。

イ 職員に対する情報の提供

庁内イントラネットの掲示板等を活用し、全職員を対象とした情

報提供を行うことにより、次世代育成支援対策に係る啓発に努める。なお、一般的に女性職員に比べ育児への関わりが少ないと考えられている男性職員に対しての啓発には特に注力することとする。また、同様の情報提供を産前産後休暇・育児休業中の職員に対しても実施する。

#### ウ 職員からの相談への対応

職員課に、仕事と子育ての両立等についての相談窓口を設置し、常時相談に応じるとともに、庁内イントラに相談メールの専用コーナーを設置する。

#### エ 職員研修の実施

職員研修の実施に当たっては、次世代育成支援対策の推進に関わる研修テーマを毎年度実施し、育児に対する職場の理解を深める。

#### オ 計画の点検及び見直し

時代に即した計画を維持するため、行動計画推進委員会において計画の点検及び見直しを図る。なお、見直し等に際しては職員アンケートや男女共同参画計画等の関連する他計画との横断的な連携をとりながら実施するものとする。

## 2 実施計画

### (1) 勤務環境の整備に関する事項

#### ア 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 職員課長は、職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置（以下「各種制度等」という。）について、いつでも必要な情報が得られる環境を整える。
- ② 職員課長及び所属長は、妊娠中及び出産後の職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整える。
- ③ 所属長は、妊娠中及び出産後の職員が健康保持等のために休暇の請求を求める場合に支障を来さないよう適切な配慮を行うとともに関係職員の理解を深めるよう努める。

## イ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

職員課長及び所属長は、父親となる男性職員が子育ての始まりの時期に積極的に育児参加できるよう支援するため、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加する場合の特別休暇制度の周知を図り、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。

### ※目標値

父親となる全ての男性職員の特別休暇平均取得日数について妻が出産する場合の特別休暇を2日(最大2日)、育児参加する場合の特別休暇を3日以上(最大5日)取得することを目標とする。

### 注) 育児参加する場合の特別休暇とは

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の後8週間を経過する日までの期間に取得可能な特別休暇(渋川市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第12条第1項の表9の項)

## ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

職員課長は、男性職員の育児休業等取得を促進するため、次に掲げる取組を行う。

- ① 育児制度相談窓口についての定期的な周知と、それを活用した各種休暇・休業制度等についての個別相談を積極的に実施する。
- ② 育児休業取得可能な男性職員及びその上司のみならず全職員に対し、制度そのものの周知及び取得に対する理解を深めるよう研修等を通じて啓発を行う。
- ③ 育児休業を取得する男性職員の所属内において、当該育児休業の取得により業務に著しく支障が生じる場合には、職員の確保に努め、臨時的任用職員等の採用が円滑に行われるよう支援する。
- ④ 育児休業取得可能な男性職員を含めた全職員に対し、育児休業

の具体例や経験談を周知して制度利用に対する不安感を緩和し、育児休業の取得を促進する。

※目標値

制度が利用可能な男性職員の育児休業取得率について13%以上を目標とする。

エ 時間外勤務の縮減

所属長は、長期に及ぶ時間外勤務が子育てする職員の負担となることに対して、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場全体の調整等により子育てする職員の時間外勤務等の縮減に努める。

- ① 従前より毎週水曜日・木曜日をノー残業デーとし定時退庁を奨励しており、引き続き実施していく。
- ② 所属長は、職員が週休日に勤務した場合の振替を徹底し、週休日に勤務しなかった場合と同等の家族との時間を確保する。
- ③ 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知する。

※目標値

職員一人あたりの年間平均時間外勤務等時間数を60時間以内とする。

オ 年次休暇取得の促進

所属長及び職員課長は、職員の家庭生活の充実を図るため、年次有給休暇の取得を促進する。

- ① 職員の休暇に対する意識改革に努め、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成と体制整備を行う。
- ② 月末の金曜日「プレミアムフライデー」について周知し、当該

日における年次有給休暇の取得を推進する。

※目標値

職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数目標を14日以上とする。

カ 人事異動等における配慮

職員課長は、子育てする職員が人事異動等により新たな負担やストレスを負うことがないように可能な限り配慮する。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 子育てバリアフリーの推進

子ども連れの来庁者に対し親切な対応を常に心がけるとともに、子ども連れの来庁者の行動の障害となるような施設の改善に努め、安心して来庁できるような環境の整備を推進する。

イ 子どもを取り巻く地域貢献活動への参加支援

職員が地域において子どもの育成支援等を行う活動に積極的に参加することを支援し、子どもと触れ合う機会の充実を図る。

## 各数値目標に係る最新の実績値及び平成32年度目標値

子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

種別	項目	H27年度	H32年度目標値
配偶者出産休暇	平均取得日数	1.3日	2.0日
	取得率	68.1%	100%
育児参加休暇	平均取得日数	0.6日	3.0日以上
	取得率	22.7%	100%

育児休業等を取得しやすい環境の整備

項目	H27年度	H32年度目標値
男性職員の育児休業取得率	4.5%	13.0%以上

時間外勤務の縮減

項目	H27年度	H32年度目標値
職員一人あたりの年間平均時間外勤務等時間数	70.7時間	60.0時間以内

※H27年度は医療職除く

年次休暇取得の促進

項目	H28年	H32年度目標値
職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数	9.9日	14.0日以上

※H28年は医療職除く