那珂市次世代育成支援特定事業主行動計画

那　　珂　　市

那　珂　市　長
那珂市議会議長
那珂市教育委員会
那珂市消防長
那珂市農業委員会

令和７年３月

第１章　総論

１　目的

この計画は、平成１５年７月に成立した次世代育成支援対策推進法に基づき、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の両立を図り、子育てに喜びを感じることができるよう、職員ニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進するために策定したものです。

本市においては、平成１８年３月１日付けで「特定事業主」として職場で働く職員を雇用する立場から次世代育成支援に関し、具体的内容を記載した「那珂市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。この当初計画は期間が平成１８年３月１日から平成２７年３月３１日までの期間を延長し令和７年３月３１日までの期間でしたが、依然として、少子化の流れが変わらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えないため、取組をさらに充実していく必要があるとされることから、法の有効期限をさらに１０年延長し令和１７年３月までの時限法に改正されたところです。

職員一人ひとりがこの計画の内容を理解し、職場においてお互いに助け合い、職員が仕事と子育てを両立させ、その能力を十分に発揮することができるよう、職場を挙げて支援していくための環境づくりを推進していきます。

２　計画期間

本計画は、令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５か年を計画期間としています。

３　計画の推進体制

（１）この計画を効果的に推進するために、各任命権者は本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行います。

（２）人事担当課長は、すべての職員に対し本計画の周知徹底を行い、仕事と子育ての両立についての相談や情報提供を行う窓口を担当課内に設置し、子育てをする職員に対しての相談ができる体制を引き続き整備します。

（３）各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、次世代育成支援に関する職員の意識向上及び職場環境の整備について実施に努めます。

（４）この計画に対する職員意識の変化を把握するため、必要に応じ職員意識アンケートを実施します。また、本計画の取り組み状況や実績については女性活躍推進法に係る実績と併せてホームページ等で公表していきます。

第２章　計画の具体的内容

１　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

ア　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、該当職員のみならず、各所属長及び職員に周知を図り、制度を利用しやすい環境を整えます。

イ　出産費用の給付、児童手当等の経済的支援措置について周知を図ります。

ウ　妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、担当している業務が負担とならないよう、業務分担の見直しを行うよう所属長に周知します。

エ　妊娠中の職員が申し出たときは超過勤務を命じないよう、所属長に周知します。

（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

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について周知徹底を図り、また必要に応じ業務の支援体制をつくるなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。当該年度に、父親の特別休暇を取得可能となった男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率は、令和５年度実績でそれぞれ８８．８９％と１１．１１％でしたが、令和１１年度末までにそれぞれ維持又は８５％まで引き上げます。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア　男性の育児休業の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて庁内イントラネットに制度の概要を掲示し、周知を図ります。男性職員への周知をとおして、当該年度に育児休業を取得可能となった職員の１週間以上の育児休業取得率は、令和５年度実績で５５．５６％でしたが、２週間以上の育児休業取得率を令和１１年度末までに８５％まで引き上げます。

イ　育児休業及び部分休業制度の周知

(ｱ)　育児休業等制度に関し、庁内イントラネットに制度の概要を掲示し、周知を図ります。

(ｲ)　育児休業等の制度に関して職員から申出がある場合には、個別に情報提供等を行います。

(ｳ)　新規採用職員等に育児休業等の制度説明を行います。

ウ　育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

(ｱ)　部長会議の場等で育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

(ｲ)　育児休業の取得の申出があった場合は、当該職員の所属部署において事務

分担の見直しを図り、職員が安心して育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

エ　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対して、所属部署から休業中の職場の情報を提供するとともに、育児休業中の職員が疎外感を覚えることのないよう措置を講じます。

オ　育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業中の職員の業務を、課内の人員配置によって遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による代替要員の確保を図ります。

カ　子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

(ｱ)　女性職員を対象とし育児休業中の職員に対して、情報提供や能力開発などの円滑な職務復帰支援等により子育てと仕事との両立を支援します。

(ｲ)　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行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。

(ｳ)　管理職等を対象とし、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向け研修等を通して意識啓発等に取組みます。

(ｴ)　人事運用面で育児などの女性職員の状況に配慮した人事運営を推進します。

（４）超過勤務の縮減

ア　深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員が請求した場合には、特定の場合を除き、深夜勤務及び時間外勤務をさせてはいけないことについて周知を図ります。

イ　ノー残業デーの実施の徹底

(ｱ)　毎週水曜日に行っているノー残業デーにおいて、管理職による定時退庁の率先垂範を行い、実施の徹底を図ります。

(ｲ)　必要に応じて、部長等の巡回指導を行い、定時退庁の実施徹底を図ります。

ウ　定型事務の合理化の推進

定型事務の合理化について、業務量そのものの見直し、DX の推進による事務の効率化の取組を推進します。

エ　超過勤務縮減のための意識啓発等

(ｱ)　定時退庁できない職員が多い部署を把握し、所属長への指導を行います。

(ｲ)　各部署の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の特に多い部署に対し指導を行うとともに、職員の適正配置に努めます。また、超過勤務の特に多い職員に対する健康面における指導等を行います。

オ　超過勤務時間数の数的目標

超過勤務時間数については、令和５年度の各月の超過勤務時間数の平均は月ごとに下表のとおりでした。アからエまでの取組を推進することで、令和１１年度末までに年間１４０時間以下とすることを目標とします。

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
時間	15:13	11:10	13:37	11:27	9：39	9：46	10:11	9：54	8：41	8：58	16:27	11:12	145：13

（５）年次休暇及び特別休暇の取得促進

ア　年次休暇取得の促進

(ｱ)　部長会議の場等において、年次休暇や特別休暇の取得促進を周知し、職場の意識改革を図ります。

(ｲ)　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図ります。

(ｳ)　安心して職員が年次休暇を取得しやすいように、各部署において、事務処理の相互支援ができる体制を図ります。

(ｴ)　子どもの予防接種実施日や授業参観日その他検診や学校行事等に合わせた年次休暇や特別休暇の取得促進を図ります。

イ　連続休暇取得の促進

(ｱ)　週休日と合わせた月曜日、金曜日等の年次休暇の取得促進を図ります。

(ｲ)　国民の祝日や夏季における特別休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ　子どもや孫の看護を行うための特別休暇取得の促進

(ｱ)　子どもや孫の看護のための特別休暇を周知徹底するとともに、取得しやすい職場の雰囲気の醸成を図ります。

(ｲ)　公務運営の維持に配慮しながら、育児休業制度等、子どもを生み育てやすい環境づくりのための制度構築に努めます。

（６）不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

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不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

（７）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り組み

職員に対して、職場優先の環境（「家庭より仕事を優先すべき」等）や固定的な性別役割分担意識（「育児は母親が担当する」等）を解消するための情報提供や意識啓発を行います。

（８）人事評価への反映

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取られた行動については、人事評価において適切に評価がなされるよう評価者に向けた意識啓発を行います。

２　その他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　子育てバリアフリーの促進

(ｱ)　子どもを連れた市民が気兼ねなく来庁できるよう、親切な窓口応対等ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(ｲ)　市施設利用者の実情を勘案し、必要に応じベビーベッド等の適切な設置に努めます。

イ　子どもの体験活動等の支援

(ｱ)　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。

(ｲ)　子どもが参加する学習会等へ、専門分野を生かした職員の積極的な参加を支援します。また、その他の職員についても、子ども会行事等地域主催の子育て支援に関する地域活動に積極的に参加するよう呼びかけを行います。

（２）子どもを交通事故から守る活動の実施

職員の交通事故予防について、綱紀粛正通知等により注意喚起を行うとともに、交通事故防止・意識啓発のため職員に対する安全運転研修を実施します。

（３）安全で安心して子どもを育てることができる環境の整備

職員も地域社会の構成員として、地域の自主的な防災・防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への積極的な参加を支援します。

第３章　おわりに

この計画は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心して育てることができる環境を整備するために策定するものです。すべての職員がこの行動計画を理解し、子育ての重要性を強く認識するとともに、仕事と子育ての両立支援のために職場全体で支えあい、働きやすい職場となることを切に願っています。

また、地域社会においても職員一人ひとりがその役割を十分に認識し、次代を担う子どもたちのために、安心して育てることができる環境づくりに貢献することを期待しています。