

佐野市特定事業主行動計画

(第5期計画)

～みんなで支え合う育児と女性の活躍～

目 次

I 計画の策定にあたって	1
II 計画期間	2
III 計画の進行管理	2
IV 具体的な内容	3
1 職員の勤務環境に関するもの	3
(1) 子育て支援制度の周知徹底	3
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	3
(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等	4
(5) 時間外勤務の縮減	5
(6) 休暇の取得の促進	6
(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の 是正のための取組	7
2 その他の支援対策に関する事項	8
(1) 子育てバリアフリーの促進	8
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	8
3 女性職員の登用推進に関するもの	9
(1) 女性職員の登用の拡大	9
(2) 女性職員のキャリアアップ意識の醸成	9
V おわりに	9

I 計画の策定にあたって

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、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、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくこととされました。

この法律に基づき、一つの事業主としての立場から、本市の職員の子どもたちの健やかな育成を目的として「佐野市特定事業主行動計画～みんなで支え合う育児～」を平成17年11月に策定し、仕事と生活の両立支援を推進してきました。

また、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）が成立し、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を目指し、豊かで活力ある社会の実現に向け「佐野市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を平成28年3月に策定しました。

以上の二つの法律は、どちらもワーク・ライフ・バランス等の職場における総合的な支援対策の推進及び休暇・休業などの制度の周知・活用の積極的な取組が重要であることから、一体的に取り組むことが望ましいと考え、「佐野市特定事業主行動計画～みんなで支え合う育児と女性の活躍～」として、包括的な計画を令和2年4月に策定し、働きやすい職場環境づくりを進めてきたところです。

本計画は、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法を一部改正する法律が成立し、期間が10年間延長されたことにより、これまで行ってきた第4期計画における実施状況の検証結果を基に見直しを行い、今後5年間の目標を定めた第5期計画として策定するものです。

職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、お互いに助け合い支え合っていくことによって、よりよい職場環境が築かれ、ひいては他の事業主の先導的な役割を担うことを目指します。

令和7年4月

佐野市長
佐野市議会議長
佐野市選挙管理委員会
佐野市代表監査委員
佐野市公平委員会
佐野市固定資産評価審査委員会委員長
佐野市農業委員会
佐野市教育委員会
佐野市消防長

Ⅱ 計画期間

この計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とし、数値目標は、令和11年度末までの達成目標とします。

Ⅲ 計画の進行管理

本計画を効果的に推進するために、各数値目標の達成度や取組の実施状況を定期的に把握、検証し進行管理を行います。また、その結果等を踏まえ、佐野市特定事業主行動計画策定委員会において、必要に応じて計画の見直しを行います。

なお、各年度の計画の実施状況や計画の見直しを行った場合は、その内容を速やかに公表します。

IV 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 子育て支援制度の周知徹底

- ① 人事課は、子育て支援制度の周知徹底を図るため、育児休業、特別休暇及び経済的な支援等の諸制度をまとめた子育て支援ハンドブックを作成し周知します。また、制度に変更があった場合は速やかに全職員に周知します。
- ② 職員は、子育て支援ハンドブックの内容を理解し、子育て支援制度の積極的な活用を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 人事課は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、特別休暇、時間外勤務の制限などの各種制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ② 職員は、母親になることがわかったら、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日の5ヵ月前までに）所属長へ申し出ることとします。
- ③ 所属長は、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います。また、時間外勤務を命じる場合には、妊娠中の職員に対し配慮をします。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 職員は、父親になることがわかったら、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日の5ヵ月前までに）所属長へ申し出るものとし、また、配偶者の出産をサポートするための休暇の予定を、所属長へ申し出ることとします。
- ② 所属長は、父親となる職員が配偶者の出産に伴う休暇を取得できるよう配慮します。また、必要に応じて臨時の応援体制を作ります。
- ③ 人事課は、子どもの出生時における父親の休暇の取得状況を把握し、連続休暇の取得促進の周知を図ります。

【数値目標】子どもの出生時における父親の休暇取得率

このような取組により、子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得率を令和11年度までにそれぞれ100%と75%以上とする。

(4) 育児休業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 人事課は、育児休業等及び経済的な支援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ります。
- ② 人事課及び所属長は、妊娠を申し出た職員、配偶者が妊娠した職員及び配偶者が出産した職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 人事課は、育児と仕事を両立するための研修を実施します。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 所属長は、育児休業及び部分休業の取得申し出があったときには、当該所属内において業務分担の見直しを行います。
- ② 人事課は、部課長会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知することで所属長に意識づけし職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 所属長は、育児休業中の職員に対して、適宜連絡を取り、気軽に職場との情報交換ができるよう心がけます。
- ② 人事課は、育児休業中の職員の健康上の不安等に関する相談を支援します。
- ③ 所属長は、復職時における職場研修等を実施します。

エ 産前産後休暇及び育児休業における代替職員の任用

人事課及び所属長は、産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するために、代替として会計年度任用職員等の配置を図ります。

オ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

- ① 人事課は、育児休業を取得する職員に対する適切なキャリアパス及びキャリア形成を支援し、相談助言等を行います。
- ② 人事課は、育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰を支援できる環境を整備します。
- ③ 人事課及び所属長は、子育てを行う職員に対し、家庭と仕事の両立ができるよう、育児部分休業や始業時刻の変更（勤務時間の変更）など、柔軟な働き方が実現できる環境を整備します。

- ④ 所属長は、子育てを行う職員に対して、仕事と育児の両立に関する意向を聴取し、配慮を行います。

カ その他

所属長は、早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場において、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

【数値目標】 育児休業取得率の目標値

このような取組により、2週間以上の育児休業の取得率を、令和11年度までに男性は85%以上とし、女性は100%を維持する。

(5) 時間外勤務の縮減

子育て中の職員はもとより、多くの職員に共通した課題ですが、特に、子育て支援の観点から、縮減は不可欠です。

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

- ① 人事課は、所属長に対し佐野市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第8条の3の規定による、育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知を図ります。
- ② 所属長は、職員に制度の周知を図るとともに、育児を行う職員への時間外勤務命令等について、制度の趣旨に則り配慮するよう努めます。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 所属長は、定時退庁日においては、職員に対して定時退庁を積極的に促します。
- ② 人事課は、定時退庁日における一斉退庁を庁内放送等で呼びかけ、定時退庁ができない職員が多い部署を定期的に把握し、所属長へ改善を促します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属長は、職場内協力体制の強化、デジタル化の推進、計画的業務執行、書類等の簡素化、当番制の活用などにより、業務処理方法の改善、事務の簡素化に努め効率的な事務遂行を図ります。
- ② 所属長は、新たに事業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し、既存の事業等との整理統合を図ります。

③ 職員は、会議・打合せについては、庁内ネットワークを活用し、会議資料を事前に配布するなど、効率化を図ります。

④ 職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発

① 所属長は、時間外勤務の上限を、原則1月あたり45時間、年間360時間を目安とし、時間外勤務縮減に努めます。

② 人事課は、各職場の時間外勤務の状況を把握し、恒常的に時間外勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行い、改善を促します。

オ 所属長の責務

① 所属長は、業務の必要性、緊急性を十分に考慮し、職員の時間外勤務については、真に必要な時間数を事前に命令します。

② 所属長は、職員の業務の進捗状況を十分把握し、目安時間を基本に時間外勤務の適正な管理を行います。

【数値目標】時間外勤務時間数

このような取組を通じて、令和11年度までに職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数を12時間以下とする。

(6) 休暇の取得の促進

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、休暇の取得促進をすることは重要な取組です。また、子育てを支援する観点からも、休暇の取得ができる環境の整備は不可欠です。

ア 年次休暇の取得の促進

① 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促します。

② 所属長は、職員が子の学校行事（授業参観、運動会等）やPTA活動に参加できるよう、年次休暇の取得を促します。

③ 人事課は、年次休暇の取得状況を把握し、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行い、改善を促します。

④ 所属長は、随時部下職員の業務を把握することで、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

- ⑤ 所属長は、安心して職員が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を整備します。

イ 連続休暇の取得の促進

所属長及び職員は、業務の効率化を図り、次のような時に特別休暇や年次休暇を積極的に取得できるよう、その促進を図ります。

- ① 月曜日や金曜日と土日を組み合わせた年次休暇の取得
- ② 国民の祝日や特別休暇と組み合わせた年次休暇の取得（ゴールデンウィーク、夏季休暇）

【数値目標】年次休暇取得日数

このような取組を通じて、年次休暇を年間20日付与される職員のうち、1人当たりの年次休暇の平均取得日数を令和11年度までに15日以上とする。

ウ 子の看護、養育等のための特別休暇の取得促進

令和7年度より子の看護のための特別休暇が改正され、これまで対象であった「小学校就学の始期までの子」から「12歳に達する日以後の最初の3月31日までの子」へ拡大を図り、さらに取得事由も予防接種や健診、病気などによる看護のみならず、感染症に伴う学級閉鎖等や入園（入学）式及び卒園（卒業）式を理由に取得できるようになりました。人事課は、これらの制度を周知し、所属長は、その取得を希望する職員が100%取得できるよう、職場全体で支援していきます。

(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組

- ① 人事課は、職員のワーク・ライフ・バランスが充実するよう、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情報提供や意識啓発を行います。
- ② 人事課は、ハラスメント防止のための研修を実施します。
- ③ 人事課は、職員がハラスメントに関する相談が気軽にできるよう、相談窓口の周知を行います。

2 その他の支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

- ① 施設の管理者は、来庁者の多い庁舎において、その実情を勘案しながら、キッズスペースや授乳室等の整備を図ります。
- ② 所属長は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に公共の施設等を提供するよう努めます。
- ② 職員は、子どもが参加する学習会等の行事において、専門分野を活かした支援を実施するよう努めます。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ① 所属長は、職員に対し交通事故防止の呼びかけを行います。
- ② 人事課は、交通安全研修を実施します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

所属長は、安全な環境で安心して子育てができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や、少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援します。

3 女性職員の登用推進に関するもの

(1) 女性職員の登用の拡大

人事課は、女性職員の登用の拡大にあたり、職域拡大に取り組みます。

(2) 女性職員のキャリアアップ意識の醸成

① 人事課は、女性職員の計画的育成とキャリア形成支援に取り組みます。

② 人事課は、キャリアアップ意識の醸成を図る研修や、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的とする研修の充実に努めます。

【数値目標】管理職に占める女性職員の割合

このような取組を通じて、課長級以上に占める女性の割合と係長級以上に占める女性の割合を、令和11年度までにそれぞれ16%以上と30%以上とする。

V おわりに

この計画を実行しながら、全職員が「みんなで支え合う育児と女性の活躍」の重要性を強く認識し、男女ともに働き方を改革し、働きやすい職場環境づくりを推進します。