

# 平塚市における次世代育成支援対策の推進 に関する特定事業主行動計画(第2期 後期)

～みんなで支える 子育ていきいきプラン～

令和2年4月1日

平塚市長  
平塚市議会議長  
平塚市選挙管理委員会  
平塚市代表監査委員  
平塚市農業委員会  
平塚市病院事業管理者  
平塚市消防長  
平塚市教育委員会

— 目次 —

I 策定にあたって .....	1
1 背景と目的	
2 計画の期間	
3 体制の整備	
4 周知・公表	
5 目標	
6 その他	
II 取組み内容 .....	2
(職員の勤務環境に関するもの)	
1 仕事と子育て両立支援の取組の周知 .....	2
2 安心して出産・育児をすることができる環境の構築 ...	2
3 男性職員の子育て参加支援 .....	4
4 子育てをする女性職員の活躍推進 .....	5
5 ワーク・ライフ・バランスの推進 .....	5
(職務や地域活動等を通じた子育て支援)	
6 市の施設における子育てバリアフリー等の推進 .....	7
7 子育てに関する地域貢献活動 .....	7
8 子どもとふれあう機会の充実 .....	7

# I.策定にあたって

## 1. 背景と目的

平塚市次世代育成支援対策の推進に関する特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）第19条に基づき策定する計画です。

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整えるために、地方公共団体が事業主として職場環境の整備や、その他の取組みを実行することを目的としています。

## 2. 計画期間

本市においては、平成27年度から令和6年度までの10年間を「第2期」の計画期間としています。この期間のうち、令和2年4月から令和7年3月までを「第2期後期」の計画期間とし、前期の内容を一部見直して実施します。



## 3. 体制の整備

「平塚市特定事業主行動計画策定・推進委員会」により、本計画の推進に必要な進捗状況の把握や課題の検討、必要に応じた計画の見直しを行います。

## 4. 周知・公表

本計画は各職場に配付し、かつ、庁内イントラに掲載することで、すべての職員に周知します。また、本計画は市ウェブサイトにおいて公表します。

## 5. 目標

本計画の取組みを進める上で、数値目標を設定します。育児をする職員だけでなく、全ての職員にとって働きやすい職場環境を目指す「ワーク・ライフ・バランスの推進」を、特に重要な取り組みとし、「年次有給休暇の取得率」の向上を目指します。

	原状	目標値
年次休暇の平均取得日数	11.4日 (平成30年実績)	12日 (令和6年)

## 6. その他

本計画における取組みは、子育てをする職員に一律の行動を求めるものではなく、子育てへの考え方を尊重し、事業主として支援するためのものです。

また、本計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を定めます。各任命権者はそれぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じ独自の取組みを設定するなど、行動計画の効果的な推進に努めます。

## Ⅱ.取組み内容

### (職員の勤務環境に関するもの)

#### 1 仕事と子育て両立支援の取組の周知

##### 基本的な考え方

仕事と子育てを両立させるためには、周囲の職員の理解とサポートが必要不可欠です。すべての職員が次世代育成支援の重要性を理解し、意識を持って協力をする職場づくりを推進します。

##### 取組み内容

##### (1)啓発資料の周知と充実

人事所管課は、出産や育児に関わる各種休暇制度や経済的支援についての資料「子育て読本」を随時更新し、研修の場や庁内イントラを活用して周知します。

##### (2)管理職の意識向上

人事所管課は、各職場の管理者が率先して取り組みを進めることを促すために、研修や情報提供を通じて働きかけ、意識向上を図ります。

##### (3)職員の意識向上

人事所管課と管理監督者は、子育て関連の制度を安心して利用するためには、周囲の理解と協力が必要不可欠であることを、職員に対しOJTを含む研修や、情報の発信を通じて働きかけて意識向上を図ります。

##### (4)窓口相談

人事主所管課は、仕事と育児の両立支援に係る制度等に関する職員からの問合せに対し適切に情報提供できるよう努めます。

#### 2 安心して出産・育児ができる環境の構築

##### 基本的な考え方

妊娠中及び出産後の女性の心身には大きな負担が掛かります。この期間の女性職員を支援するために、勤務の負担軽減制度を設け、活用できる環境を整えます。また、男女問わず育児に参加し、可能な限り子育てに関する制度を利用することができる職場環境の整備を目指します。

##### 取組み内容

##### (1)計画的な休暇・休業の取得と負担軽減

###### ①「育児参加計画書」の活用促進

子の出生を控えた職員が、育児に関する制度の利用を事前に計画し、上司と情報共有するためのツールとして「育児参加計画書」の利用を勧奨します。

## ② 所属長への出産予定の申出

子の出生予定が判明した職員は、すみやかに上司へ申し出て、休暇や休業の取得や、その間の業務について相談します。休暇や休業の予定は「育児参加計画書」を活用し、上司との情報共有を図ります。

また、休暇や休業の期間に自分が担当している業務が円滑に回るよう、責任をもって引継ぎなどの準備をします。

## ③ 計画的な休暇・休業の取得支援

管理監督者は、「育児参加計画書」のとおり休暇が取得できるよう話し合い、職場の業務管理を通して支援します。普段から業務の正副担当が協力して業務をフォローし合う職場体制づくりや、休業前に十分な引継ぎがされるよう指導と確認をするなど、職場の業務管理をします。

## ④ 妊娠中職員の勤務の負担軽減

管理監督者は、妊娠中の職員に対して、必要に応じ負担軽減の措置（業務制限、時間外勤務の制限、深夜勤務の制限、通勤緩和）を講じます。

## ⑤ 子育て中職員の勤務の負担軽減

管理監督者は、子育て中の職員に対し、必要に応じ負担軽減の制度（深夜勤務の制限）を利用させます。

## (2) 職場体制の確保

### ① 代替職員の確保

人事所管課は、職員が育児休業や安心して取得できるよう、代替の職員を配置できるよう努めます。

### ② 相互応援体制の強化

管理監督者は、各職場で誰が職場を離れても業務に支障が出ることがないような職場体制づくりを推進します。業務の正副担当の協力体制づくりや定期的な業務分担の見直し、業務マニュアルの整備や情報の共有などに取り組みます。

## (3) 育児休業等への経済的支援措置についての周知

人事所管課は、育児休業に係る経済的支援措置について、「子育て読本」を活用して情報の周知を行います。職員が育児休業の取得を検討する際に、収入について見積もることが出来るようにすることで経済的な不安を軽減し、制度利用の促進を図ります。

## (4) 育児休業取得者の職場復帰サポート

### ① 育児休業取得者への情報提供

育児休業を取得する職員は、広報紙や市ウェブサイトなど自発的に情報を収集するよう努めます。また、各所属においては、休業中の職員と適宜連絡を取り職場の情報を伝え、職場復帰に不安を抱かせないよう努めます。

## ② 職場復帰時面談の実施

管理監督者は、育児休業取得者が職場復帰する際に面談を実施します。復職後の仕事の進め方について、仕事と子育ての両立という視点を踏まえながら話し合うようにします。

## ③ 職場復帰時研修の実施

管理監督者は、職場において OJT を行うなど、育児休業取得者の職場復帰を支援します。また、人事所管課は、業務に必要な研修があれば優先的に受講できるよう配慮します。

## (5)子の看護休暇等の取得促進

管理監督者は、職員と協力して業務内容や進捗状況について日ごろから情報共有を図る職場の体制をつくります。子どもの病気など、突発的な育児に関する有事の際、休暇を取得できるような体制を目指します。

## (6)子育て中の職員に対する人事上の配慮

人事所管課は、子育て中の職員の人事異動について、セルフチェック等による本人の意向をふまえ、勤務形態等の配慮に努めます。

# 3 男性職員の子育て参加支援

## 基本的な考え方

子どもが新生児のときから家族が協力して育児をすることは、育児の大変さと喜びを共有するために重要であり、子どもの成長にも大きな影響を与えます。

また、出産後の配偶者を支援する観点や、女性のキャリア支援の観点からも、男性の育児参加は必要なものです。事業主として、男性が子育てに参加しやすい職場環境の整備を推進します。

## 取組み内容

### (1)男性職員の育児への参加意識の向上

人事所管課は、研修や情報発信を通じて、男性職員の育児への参加意識向上を図ります。仕事優先の考え方や、性別による役割分担の意識を是正し、職員が仕事と家庭を両立して働きやすい環境づくりを目指します。

### (2)父親の出産・育児に関わる休暇の取得促進

#### ① 配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

人事所管課と管理監督者は、男性職員が出産立ち合いや、子育てに参加しやすいよう、配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得を促進します。

#### ② 育児のための年次有給休暇の取得促進

人事所管課と管理監督者は、出産直後の母体の回復期に配偶者を支援するための年次休暇取得や、子どもや妊娠中の配偶者の定期検診等へ参加するための年次休暇の取得を促進します。

### ③ 育児休業の取得促進

年単位や月単位で育児休業を取得して育児に参加することが理想ですが、短い期間でも育児に参加できる職場環境を目指します。取得期間が1か月以内であれば昇格に影響しないことを周知し、育児休業の取得促進を図ります。

### (3)男性職員の育児休業取得のための情報提供

人事所管課は、男性職員が育児休業を取得するきっかけとなるよう、情報の発信に努めます。

## 4 子育てをする女性職員の活躍推進

### 基本的な考え方

女性職員の活躍推進は、「平塚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（平成28年2月）」により取組みを行っているところですが、本計画においては、子育てに関連する内容に取り組みます。

### 取組み内容

#### (1)子育て中の女性職員へのキャリア形成支援

子育てをする女性職員のキャリアアップを目的とした研修の実施や、研修機関等へ積極的に派遣することで、女性職員のキャリア形成を支援します。

また、希望する職員については、育児休業中の受講必須研修への参加を可能とし、復職後に研修受講が集中しないよう配慮します。

## 5 ワーク・ライフ・バランスの推進

### 基本的な考え方

ワーク・ライフ・バランスとは、「生産性の高い仕事」と「私生活の充実」が相互に働き、好循環を生むという考え方です。この考え方を組織として推進することで、子育て中の職員を含めた「全ての職員」が働きやすい職場環境の実現を目指します。

### 取組み内容

#### (1)ワーク・ライフ・バランスの意識向上

人事所管課と管理監督者は、ワーク・ライフバランスや、ポジティブ・オフ（休暇の取得に対するポジティブな考え方）について、OJTを含む研修や情報発信を通じ働きかけ、職員の意識向上を図ります。

#### (2)年次有給休暇・夏季休暇の取得促進

##### ① 業務に関する情報共有

管理監督者は、各職場において業務に関する予定や進捗等の情報共有を図ることで、職員の休暇取得の予定を立てやすくするよう努めます。

## ② 休暇に関する情報共有

職員は、年次休暇の取得予定について、庁内ポータル等を活用して情報共有することで休暇が取得しやすい職場環境を目指します。

## ③ 相互応援体制の強化

管理監督者は、誰が職場を離れても業務に支障が出ることがないような職場体制づくりを推進します。業務の正副担当の協力体制をつくることや、定期的な業務分担の見直し、業務マニュアルの整備や情報共有がされる職場環境づくりに取り組みます。

### (3) 時間外勤務の縮減

#### ① 時間外勤務縮減の促進

管理監督者は、職員の業務分担に格差が生じないように努めます。また、各所属の事務や事業の見直しを通じて時間外勤務の縮減を促進します。

#### ② 業務の簡素化及び合理化の取組強化

職員は、職員提案や業務改善報告などの制度を活用し、業務の簡素化や合理化を進めます。また、人事所管課は研修や情報発信により、業務を時間内に終わらせるための意識向上を図ります。

#### ③ 終礼の推進とノー残業デーの周知徹底

管理監督者は、一日の終業時間の終わりに終礼を実施し、時間管理意識の向上と時間外勤務の縮減を図ります。また、人事所管課は、ノー残業デーを定め、当日には庁内ポータルを活用し、周知徹底を図ります。

#### ④ 適正な人員配置

人事所管課は、時間外勤務縮減の観点を踏まえ、適切な人員配置に努めます。

#### ⑤ 時間外勤務時間数の管理

人事所管課は、毎月の時間外勤務時間数を把握し、時間数の多い職場や職員に対し、必要に応じて指導します。

### (4) 柔軟な勤務制度等の導入に向けた研究

人事所管課は、通勤緩和や子育て中の働きやすい職場環境の整備を目的として、在宅勤務やテレワーク等の柔軟な勤務制度実現に向けた研究をします。

### (5) 人事評価への反映

管理監督者は、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動について、人事評価において適正に評価します。



## (職務や地域活動等を通じた子育て支援)

### 6 市の施設における子育てバリアフリー等の推進

---

#### 基本的考え方

来庁者向けの取り組みとして、子どもを連れた人が、安心して施設を利用できるよう努めます。

#### 取り組み内容

##### (1)ベビーチェア等の設置

子ども連れの人が安心して来庁できるよう、休憩・授乳コーナーや、乳幼児と一緒に利用できるベビーチェア付のトイレの設置に努めます。

##### (2)ソフト面のバリアフリー

子ども連れの人が気兼ねなく来庁できるように、職員は親切で丁寧な対応をし、ソフト面でのバリアフリーも推進します。

### 7 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推奨

---

#### 基本的考え方

職員が、地域社会の構成員として地域社会の子育て支援の活動へ積極的に参加することを推奨します。

#### 取組み内容

##### (1)子ども・子育てに関する活動の支援

職員が、地域団体が行う子育てに関する活動や学習会などへ積極的に参加することを推奨します。

##### (2)子どもが安全に育つ環境づくりへの支援

職員が地域の防犯活動や交通安全活動へ参加することを支援します。また、公務で自動車運転をする者に対し、交通安全教育を実施します。

### 8 子どもとふれあう機会の充実

---

#### 基本的考え方

心豊かな子どもを育むために、子どもと親が触れ合う機会の充実に努めます。

#### 取組み内容

##### (1)福利厚生事業の実施

親子が参加できる福利厚生事業を実施することで、職員と子どもが触れ合う機会を設けることに努めます。