

次世代育成支援対策推進法

入間市特定事業主行動計画Ⅲ

(前期計画)

令和7年4月

入 間 市

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、
特定事業主行動計画Ⅲ（前期計画）を次のとおり策定する。

令和7年4月1日

入間市長
入間市議会議長
入間市教育委員会
入間市選挙管理委員会
入間市代表監査委員
入間市農業委員会
入間市水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う市長

次世代育成支援対策推進法
第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

入間市特定事業主行動計画 目次

I 総論

1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1

II 具体的な内容

1	妊娠中及び出産後における配慮	1
2	男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進及び意識啓発	1
3	育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備	2
4	時差出勤の導入	3
5	時間外勤務等の縮減	3
6	休暇の取得の促進	4
7	テレワーク等の推進	5
8	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	5
9	子育てバリアフリーに関する取組	5
10	こども・子育てに関する地域貢献活動等への参加の促進	6

入間市特定事業主行動計画Ⅲ（前期計画）

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法第7条第1項に規定する行動計画策定指針に掲げられた基本的視点と男女共同参画社会の理念を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定する。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各任命権者の人事担当課が連携を図る。
- (2) すべての職員に向けた次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う担当を各任命権者の人事担当課に置く。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の推進にあたっては、定期的に、数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果を対策や計画に反映させるよう見直し等を図る。

II 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 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周知するとともに、情報提供、相談体制を整備する。
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- (3) 所属長は、業務上において妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- (4) 所属長は、妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務等を原則として命じないこととする。

2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進及び意識啓発

- (1) 親子の時間を大切にし、こどもを持つことに対する喜びを実感するとともに、子育ては夫婦（パートナー2人）の責務であることを意識し、男性職員に対し、こどもの出生時に取得できる特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）について周知し、これらの休暇の取得を促進する。併せて、年次有給休暇の取得促進を図るため

全ての職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めていく。

- (2) 男性職員から配偶者が妊娠した旨の報告があった場合には、出産準備のための両親学級^(※1)等へ積極的に参加するよう呼びかける。

※1 両親学級とは、妊娠された方とその配偶者を対象に、健やかに赤ちゃんを産み育てていくための教室。妊娠中の過ごし方や食事、歯についての話、沐浴実習や妊婦・育児体験を行う。

◎目標値

以上の取組を通じて、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を、80%以上を目標とする。(現状値 令和5年度 66.7%)

3 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

(1) 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知等、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。

(2) 育児休業等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を職員に配付し、制度の周知を図る。
- ② 職員が使用するグループウェア等を利用し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員又は配偶者が出産を控えている職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- ④ 各種研修等において、育児休業制度や子育て支援対策全般について説明を行う。

(3) 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等を実際に取得した職員の体験等をもとに、取得することのメリット等の周知を行い、取得に対する職員の不安軽減を図る。

(4) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 所属長は、育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに業務分担や人員配置の見直しを行い、又は応援体制を整える。
- ② 新任の課長職に対し、育児休業等の制度趣旨の理解を徹底させ、特に男性職員の取得促進のため職場の意識改革を推進する。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 所属長又は各任命権者の人事担当課は、育児休業中の職員に対して、休業期間中に庁内及び所属において配布される各種通知文書等を送付して情報の共有化を継続し、円滑な職場復帰を支援する。
- ② 復職時における不安等を軽減するため、研修等を実施する。
- ③ 早出・遅出勤務を行っている職場における所属長は、育児時間休暇及び部分休業

取得者については、原則として通常の勤務時間とするよう配慮する。

(6) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

- ① 業務分担の見直しや応援体制等によって、育児休業取得職員の担当している業務を遂行することが困難なときは、育児休業取得職員と同一の任用方法による代替職員を配置するよう努める。
- ② ①の職員配置ができない場合、または出産休暇等の場合は、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(7) 職員が仕事と子育てを両立できる環境の整備（新規）

- ① 職員の相談に乗り助言するメンター制度を推進する。（新規）
- ② 若手職員を対象とした、能力の向上のための取組やキャリア形成を支援するための研修等を実施する。（新規）
- ③ 育児休業中の職員の円滑な職場復帰に向け、通信教育などの能力向上ができる環境を整備する。（新規）
- ④ テレワークやフレックスタイム制などの多様な働き方の導入についても検討を進め、仕事と子育てを両立しやすい環境の整備に努める。（新規）

◎目標値

以上の取組を通じて、女性職員については、育児休業の取得率が100%である現状を維持するよう努める。男性職員については、育児休業の取得率100%を目標とする。（現状値 令和5年度 66.7%）

また、育児休業を取得した男性職員における取得期間1月超の割合70%以上を目標とする。（現状値 令和5年度 62.5%）

4 時差出勤の導入

育児を行う職員及び妊娠中の職員の福祉の増進及び公務能率の向上のため、これらの職員に時差出勤を適用することについて検討を行う。

5 時間外勤務等の縮減

(1) 中学校就学始期に達するまでのこどもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

(2) ノー残業デー等の徹底

ノー残業デーや一斉退庁について、庁内放送等による周知を図るとともに、管理職が率先して定時退庁し、部下に定時退庁を行うよう促す。

(3) その他の時間外勤務等の縮減のための方策等

- ① 時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務縮減運動の実施及び特例

勤務時間制度の試行を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

- ② 所属長は、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、引き続き職員の時間外勤務の適正把握を行うとともに、上限時間（原則月 45 時間以下、年 360 時間以下）の設定、一定の時間数を超える職員に対する健康管理等、適切な運用を図っていく。
- ③ 職員の健康管理、事務の効率性の観点から一斉退庁時間を設定し、ノー残業デー以外の日は、原則として遅くとも 20 時 15 分を退庁時間とする。
- ④ 健康管理の観点から、管理職の週休日の振替、代休日の指定及び特例勤務時間制度の活用の推進を図る。

(4) その他

時間外勤務等の多い職員に対し、産業医による健康相談等を実施し、職員の健康面の配慮を充実させる。

◎目標値

以上の取組を通じて、地区センター以外に勤務する職員のうち、管理職以外の職員一人当たりの年間の時間外勤務時間を、130時間以内を目標とする。（現状値 令和5年度 131時間）

また、地区センターに勤務する職員一人当たりの年間の時間外勤務時間を、65時間以内を目標とする。（現状値 令和5年度 60時間）

6 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇の計画的な取得の促進

- ① 様々な機会を活用し、定期的に年次有給休暇の取得促進を働きかけ、職場の意識改革を行う。
- ② 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を適宜把握するとともに、年間 10 日以上年次有給休暇が付与される職員に対し、5 日以上の取得を確実とするよう、職員への意識づけを行う。
- ③ 所属長は、業務予定を早期に職員に周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ④ 所属長は、業務分担・体制を工夫し、見直すことにより、年次有給休暇が取得しやすい体制を整備する。

(2) 連続休暇等の取得の促進

- ① 週休日、休日、夏季休暇等と組み合わせた年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ② こどもの予防接種実施日、授業参観日等における年次有給休暇の取得について意識啓発を行う。
- ③ リフレッシュ休暇対象者への取得促進を図るとともに、年次有給休暇と組み合わせて取得することによる連続休暇の取得について意識啓発を行う。

- ④ 夏季休暇の連続取得について意識啓発を行う。
- ⑤ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得について意識啓発を行う。
- ⑥ ゴールデンウィーク等の連続休暇期間における会議、事業等の自粛に努める。

(3) 子の看護等休暇等の特別休暇等の取得の促進

子の看護等休暇等の特別休暇制度を周知し、取得の促進を図る。

◎目標値

以上の取組を通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を、前回計画の目標を継続して平均16日以上を目標とする。(現状値 令和5年度 13.3日)

7 テレワーク等の推進（新規）

テレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

8 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) 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研修を通じた意識啓発を行う。
- (2) セクシュアル・ハラスメント防止のための研修を通じた意識啓発を行う。
- (3) 子育て家庭への理解促進のための研修を通じた意識啓発を行う。
- (4) 新任の課長職を対象とした研修においてイクボス宣言を実施し、職員が働きやすい職場環境の整備に努める。

9 子育てバリアフリーに関する取組

子どもを連れた市民等が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

10 子ども・子育てに関する地域貢献活動等への参加の促進

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域の子ども・子育てに関する活動に職員が積極的に参加するよう意識啓発を行う。
- ② 所属長は、部下が地域の子ども・子育てに関する活動に参加しやすい職場の環境づくりに配慮する。

(2) こどもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

- ② こどもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施するよう啓発する。

(3) こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、通知等により意識啓発活動を行う。
- ② 職員に対して、交通安全研修及び安全運転研修を実施する。

(4) 安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

安全で安心してこどもを育てられる環境ができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加について意識啓発を行う。

入間市特定事業主行動計画Ⅲ（前期計画）

令和7年4月発行

発行 入間市総務部人事課

〒358-8511 埼玉県入間市豊岡一丁目16番1号

電話：04（2964）1111

FAX：04（2965）0232