

次世代育成支援対策推進法及び  
女性活躍推進法に基づく

# 安城市特定事業主行動計画 第2次計画（後期）

令和2年4月

安 城 市  
安 城 市 議 会  
安 城 市 教 育 委 員 会  
安 城 市 代 表 監 査 委 員

# 目 次

## 第1章 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

I	計画の策定にあたって	
1	策定の背景と目的	1
2	計画期間	2
3	推進体制	2
II	計画の内容	
1	職員の勤務環境に関するもの	
(1)	妊娠中及び出産後に受ける配慮	2
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	2
(3)	育児休業等をしやすい環境の整備	2
(4)	超過勤務の縮減	3
(5)	休暇の取得の促進	4
(6)	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
(7)	子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	5
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	
(1)	子育てバリアフリー	6
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	6
(3)	子どもとふれあう機会の充実	6
3	計画の目標	7
III	計画の推進に向けて	8

## 第2章 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

I	計画の策定にあたって	
1	策定の背景と目的	9
2	計画期間	10
3	推進体制	10
4	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	10
II	計画の内容	
1	女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取組み	11
2	長時間勤務等に関する取組み	
(1)	超過勤務の縮減	11
(2)	休暇の取得の促進	12
3	継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組み	13

# 第1章 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

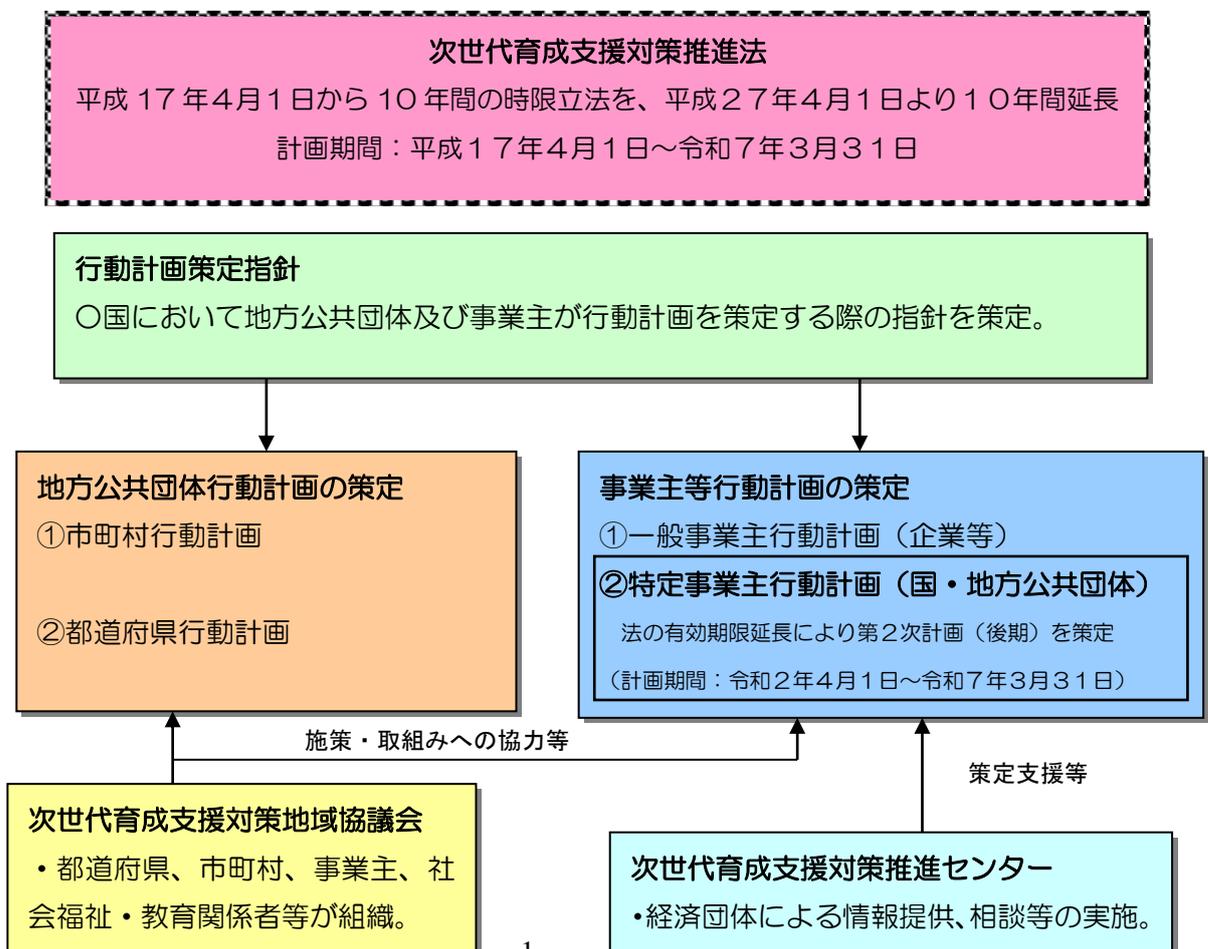
## I 計画の策定にあたって

### 1 策定の背景と目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が制定されました。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、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ために作られたものです。この法に基づき、安城市では「特定事業主行動計画」を策定し、10年にわたり次世代育成支援対策を行ってきましたが、10年の時限立法であった法の有効期限がさらに10年間延長されたのに伴い、平成26年11月に「行動計画策定指針」が改正されました。

また、平成27年に制定された、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号 以下「女性活躍推進法」という。）では、自らの意思によって職業生活を育み、または営もうとする女性の個性と能力が十分発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、特定事業主行動計画を定めることとされています。

この2つの法律に基づいた「安城市特定事業主行動計画第2次計画（前期）」の計画期間が終了したことを受け、新たな取り組み及びこれまでの実施状況を踏まえ「安城市特定事業主行動計画第2次計画（後期）」を策定します。



## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間（後期）

## 3 推進体制

啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を継続的に行い、この計画の内容について周知徹底を図ります。また、社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて計画内容を変更し、その都度公表します。

# II 計画の内容

## 1 職員の執務環境に関するもの

### （1）妊娠中及び出産後における配慮

具体的な支援対策内容	実施時期
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を図る。	継続実施
② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。	継続実施
③ 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う。	継続実施
④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。	継続実施

### （2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

具体的な支援対策内容	実施時期
① 配偶者の出産時における特別休暇（3日間）及び子の養育における特別休暇（5日間）の休暇取得促進をする。	継続実施

### （3）育児休業等を取得しやすい環境の整備

具体的な支援対策内容	実施時期
ア 育児休業及び部分休業制度等の周知	
① 育児休業等に関する資料を配布し、取得手続や経済的な支援等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を図る。	継続実施
② 育児休業 Q&A 等を作成し、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。	継続実施

	③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。	継続実施
イ 育児休業等体験談等に関する情報提供		
	育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。	継続実施
ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成		
	① 育児休業の取得の申出があった場合、業務分担の見直しを行う。	継続実施
	② 内部事務システム掲示板を通じて、人事課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。	継続実施
エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援		
	① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知等の送付などを所属課から行う。	継続実施
	② 復職時におけるOJT研修等を行う。	継続実施
オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保		
	課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。	継続実施

#### (4) 超過勤務の縮減

	具体的な支援対策内容	実施時期
ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知		
	小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限（3歳未満の子を養育する場合は、原則禁止）する制度について周知を図る。	継続実施
イ 一斉定時退庁日の実施		
	① ノー残業デーを設け、極力時間外勤務を命令しないようにする。また、管理職員が見回りを行うことで、退庁を促す。	継続実施
	② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。	継続実施
ウ 事務の簡素合理化の推進		
	① 常に業務内容の見直しを行い、事務の効率化を推進する。	継続実施

	② 安城市品質マネジメントシステムに基づく業務標準及び手順書に従って業務を進めることにより、効率的な事務遂行を図る。	継続実施
	③ 特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、業務配分等の見直しを常に実施する。	継続実施
	④ 会議・打合せについては、会議運営に関するガイドラインに基づき、効率的に行う。	継続実施
エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等		
	① 管理職員が自ら内部事務システムにて超過勤務の状況を確認するよう徹底し、管理職員の超過勤務に関する意識の向上を図る。	継続実施
	② 超過勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	継続実施
オ その他		
	① 超過勤務の多い職員に対する健康障害防止対策として、1月あたりの時間外勤務が45時間を超えた場合は「時間外勤務縮減計画書」を作成し、人事課長に提出することとし、60時間を超えた部分は代休として取得することができる。	継続実施
	② 職務の状況等に応じ時差出勤制度を活用する。	継続実施
	③ 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。	継続実施

#### (5) 休暇の取得の促進

	具体的な支援対策内容	実施時期
ア 年次有給休暇の取得の促進		
	① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。	継続実施
	② 内部事務システム掲示板を通じて、人事課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う	継続実施
	③ 管理職員に対して所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。	継続実施
	④ 夏季及び冬季に年次有給休暇取得促進の周知をすることにより、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。	継続実施
	⑤ 安心して職員が年次有給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する。	継続実施
イ 連続休暇等の取得の促進		
	① 子どもの検診・予防接種や学校行事における年次有給休暇の取得促進を図る。	継続実施

② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。	継続実施
③ 4月1日において勤続10年、20年又は30年に達した日1年以内の期間に取得できるリフレッシュ休暇や年次有給休暇を利用した連続休暇の取得促進を図る。	継続実施
④ 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促進を図る。	継続実施
⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	継続実施
⑥ 仕事納め式を廃止し、年末年始前の年次有給休暇の取得促進を図る。	令和2年度から
<b>ウ 子どもの看護等のための特別休暇・年次有給休暇の取得促進</b>	
① 検診・予防接種など小学校就学前の子の看護休暇等の特別休暇（一年度5日以内、子が2人以上いる場合は、10日以内）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。	継続実施
② 配偶者の出産予定日8週間前から産後8週間までの間に当該出産に係る子又は小学校就学前の子の養育のため（5日以内1日又は1時間単位）の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る	継続実施
③ 子の看護等のための年次有給休暇の取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。	継続実施

(6) 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

具体的な支援対策内容	実施時期
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の情報提供や意識啓発を行う。	継続実施

(7) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

具体的な支援対策内容	実施時期
<b>ア 女性職員を対象とした取組</b>	
女性職員の活躍を推進するための研修等を実施し、子育てを行う女性職員のキャリアの再構築やワーク・ライフ・バランスの実現を支援する。	継続実施
<b>イ 管理職等を対象とした取り組み</b>	
① 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与	継続実施
② 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用	継続実施

③ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を行う。	継続実施
---------------------------------------	------

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

具体的な支援対策内容	実施時期
① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。	継続実施
② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。	継続実施
③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。	継続実施

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

具体的な支援対策内容	実施時期
ア 子ども体験活動等の支援	
子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する。	継続実施
イ 子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綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。	継続実施
② 交通安全研修の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。	継続実施
ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	
子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、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を支援する。	継続実施

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

具体的な支援対策内容	実施時期
① 親子を対象とした各種事業を実施する。	継続実施
② 厚生活動事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族が参加できるような行事計画に努める。	継続実施

### 3 計画の目標

計画に掲げる「具体的な支援対策内容」に取り組むことにより、子供と触れ合う機会の充実、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正を図り、「子育てと仕事の両立の支援」や「働き方の見直し」、「その他の次世代育成支援」の推進を目指します。

#### 数値目標（達成年度 令和6年度）

##### ★育児休業等の取得率（子どもの出生時における父親の休暇の取得を含む）

男性 100% の達成。（平成30年度実績：90.5%）

女性 100% の維持。（平成30年度実績：100%）

##### ★各職員1年間の年次有給休暇の取得

14日の達成。（平成30年度取得平均日数 12日2時間）

##### 子育てと仕事の両立の支援のために

- ・ 母性の保護と健康管理
- ・ 育児休業の取得促進
- ・ 家族や子どもと触れ合う機会の充実
- ・ 子どもの行事への参加

##### 働き方の見直しのために

- ・ 職場優先意識の是正
- ・ 固定的な性別役割分担意識の是正
- ・ 職員の健康保持

##### その他の次世代育成支援のために

- ・ 地域の子どもと触れ合う機会の充実
- ・ 公共施設の充実

制度の周知や利用促進

情報の提供や相談

意識改革を含めた環境の整備

特別休暇等の取得促進

年次有給休暇の有効活用と取得の促進

超過勤務の縮減

子どもに関する地域貢献活動の推進と実施

子育てバリアフリーへの取り組み

### Ⅲ 計画の推進に向けて

この次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画は常勤職員全員を対象としています。この計画を着実に実施し、次世代育成支援対策を効果的に推進するためには、人事課や関係各課、管理職員や所属長、子育て中の職員とその周囲の同僚職員を含む全職員が各々の立場で、計画に示されている具体的支援対策内容を理解し、協力して実行していくことが大切です。限られた人材の中で、この計画を実施していくことは容易なことではありませんが、職員の一人ひとりが自分自身のこととして捉え、お互いが助け合い、支え合うことのできる職場づくりをめざすことにより、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育っていくことのできる社会づくりに貢献できることを願っています。

## 計画推進のためのそれぞれの役割

### 人事課

- 諸制度の周知や利用の推進、情報の提供や相談、研修
- 計画的な休暇取得の推進
- 超過勤務縮減の推進
- 職場意識改革の啓発と推進
- 計画の実施状況の把握と見直し等

### 所属

#### 管理職員

- 職場の雰囲気作りと意識改革
- 所属職員の休暇取得状況や超過勤務の状況把握と指導
- 事務合理化の推進等

#### 子育て中の職員

- 諸制度の活用で、積極的な子育て参加
- 計画的な休暇の取得
- 超過勤務の縮減等

#### 同僚職員

- 計画的な休暇の取得
- 超過勤務の縮減
- 仕事と子育ての両立、子育て参加への支援等

### 関係各課

- 子育てバリアフリーの推進
- 子育てに関する地域貢献活動の推進と実施
- 仕事と子育ての両立、子育て参加に対する意識改革推進と支援等

## 第2章 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 特定事業主行動計画

### I 計画の策定にあたって

#### 1 策定の背景と目的

我が国において、女性の就業率は着実に上昇してきていますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性や、特に、子育て期の女性では、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い状況です。また、管理的職業従事者における女性の割合は未だ低い水準にとどまっており、近年ゆるやかな上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にあります。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられています。

こうした状況の中、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現のため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が、平成27年8月に成立したことに伴い、この法の第15条に基づき、特定事業主行動計画を策定します。

#### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成28年4月1日から10年間の時限立法

計画期間：平成28年4月1日～令和8年3月31日

#### 行動計画策定指針

○国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

（平成27年9月25日閣議決定）

#### 事業主等行動計画の策定

①一般事業主行動計画（企業等）

②特定事業主行動計画（国・地方公共団体）

（計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日）

## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間（後期）

## 3 推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく数値取扱いの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍を促進するため、次のとおり目標を設定します。

### 数値目標（達成年度 令和6年度）

#### ★女性職員の管理職登用率に関する目標

女性職員の管理職登用率を、平成30年度の実績（11.3%）から引き上げ、17%以上にする。

#### ★長時間勤務に関する目標

職員の超過勤務時間を、平成30年度実績（1人あたり146時間）から1人あたり120時間以下にする。

#### ★継続就業及び家庭と仕事の両立に関する目標

育児休業を取得する男性の取得率について、13%以上を維持する。  
（平成29年度実績：4.3% 平成30年度実績：14.3%）

## Ⅱ 計画の内容

前記「4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、次世代育成対策支援法に基づく特定事業主行動計画で定める支援対策内容を共通して取り組むべき事項についても、記載してあります。

### 1 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取組み

具体的な支援対策内容	実施時期	次世代育成 共通項目
<b>ア 人材育成に関する取組み</b>		
① 出産・子育て・介護など個々の女性職員の事情に応じて、柔軟な人事プランを作成する。	継続実施	-
② 女性職員を行財政運営に関わる部署等、多様なポストに積極的に配置する。	継続実施	-
③ 係長・課長補佐・課長の各役職段階における昇格候補者の確保を念頭に置いた人材育成を行う。	継続実施	-
④ 女性職員のみを対象とする研修や、外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。	継続実施	-
⑤ 女性職員に対する、多様なロールモデル事例の紹介を行う。	継続実施	-
⑥ 子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日の変更等、柔軟な運用を行うよう検討する。	継続実施	-
⑦ 女性職員の活躍を推進するための研修等を実施し、子育てを行う女性職員のキャリアの再構築やワーク・ライフ・バランスの実現を支援する。	継続実施	1-(7)-ア
<b>イ 管理職等を対象とした取組み</b>		
女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を行う。	継続実施	1-(7)-ア-③

### 2 長時間勤務等に関する取組み

#### (1) 超過勤務の縮減

具体的な支援対策内容	実施時期	次世代育成 共通項目
<b>ア 一斉定時退庁日の実施</b>		
① ノー残業デーを設け、極力時間外勤務を命令しないようにする。また、管理職員が見回りを行うことで、退庁を促す。	継続実施	1-(4)-イ-①
② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。	継続実施	1-(4)-イ-②

イ 事務の簡素合理化の推進		
① 常に業務内容の見直しを行い、事務の効率化を推進する。	継続実施	1-(4)-ウ-①
② 特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、業務配分等の見直しを常に実施する。	継続実施	1-(4)-ウ-③
ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等		
① 管理職員が自ら内部事務システムにて超過勤務の状況を確認するよう徹底し、管理職員の超過勤務に関する意識の向上を図る。	継続実施	1-(4)-エ -①
② 超過勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	継続実施	1-(4)-エ -②
エ その他		
① 職務の状況等に応じ時差出勤制度を活用する。	継続実施	1-(4)-オ -②
② 早出遅出勤務制度（フレックスタイム制等）の試行実施を行う。	継続実施	

## (2) 休暇の取得の促進

具体的な支援対策内容	実施時期	次世代育成 共通項目
ア 年次有給休暇の取得の促進		
① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。	継続実施	1-(5)-ア -①
② 内部事務システム掲示板を通じて、人事課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う	継続実施	1-(5)-ア -②
③ 管理職員に対して所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。	継続実施	1-(5)-ア -③
④ 夏季及び冬季に年次有給休暇取得促進の周知をすることにより、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。	継続実施	1-(5)-ア -④
⑤ 安心して職員が年次有給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する。	継続実施	1-(5)-ア -⑤
イ 連続休暇等の取得の促進		
① 子どもの検診・予防接種や学校行事における年次有給休暇の取得促進を図る。	継続実施	1-(5)-イ-①
② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。	継続実施	1-(5)-イ-②

③	4月1日において勤続10年、20年又は30年に達した日1年以内の期間に取得できるリフレッシュ休暇や年次有給休暇を利用した連続休暇の取得促進を図る。	継続実施	1-(5)-イ-③
④	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促進を図る。	継続実施	1-(5)-イ-④
⑤	ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	継続実施	1-(5)-イ-⑤
⑥	仕事納め式を廃止し、年末年始前の年次有給休暇の取得促進を図る。	令和2年度から	1-(5)-イ-⑥

### 3 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組み

具体的な取組み		実施時期	次世代育成 共通項目
<b>ア 両立支援制度の周知</b>			
①	出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行うことができるよう検討する。	継続実施	-
②	各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、内部事務システム掲示板で常時閲覧できる状態にする。	継続実施	-
<b>イ 両立支援利用者への配慮</b>			
①	育児休業等の両立支援制度を利用したことによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱う。	継続実施	-
②	育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する説明会・交流会や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。	継続実施	-
<b>ウ 男性の育児参加について</b>			
①	男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。	継続実施	-
②	配偶者の出産時における特別休暇（3日間）及び子の養育における特別休暇（5日間）の休暇取得促進をする。	継続実施	1-(2)-①

安城市特定事業主行動計画

令和2年4月施行

《 事務局 》

安城市役所

企画部人事課人事係