

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3次計画（前期）

令和8年4月

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

1 計画の策定にあたって

本市では、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年4月に特定事業主行動計画を策定しました。

その後、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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」という。）」が制定され、新たに同法に基づく特定事業主行動計画を定めることとされたことに伴い、平成28年4月に「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」の両法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、これまで計画に従い取組みを進めてきました。

この度、各法律の有効期限が、「次世代育成支援対策推進法」においては令和16年度まで、「女性活躍推進法」においては令和17年度までに延長されたため、本市においても新たに特定事業主行動計画を策定し、引き続き両法律が目指す社会の実現に向けた取組みを進めていきます。

2 計画期間

延長後の各法律の有効期限のうち、一定期間を区切って計画を実施することとされており、本計画では、令和8年4月1日から令和13年3月31日までを計画期間とします。

3 目標

(1) 男性職員の育児休業取得

配偶者が出産した男性職員のうち育児休業を取得した割合

目標（令和12年度） 85.0%以上

【前計画期間における状況】

目標	実績				
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
13.0%以上	40.0%	50.0%	40.0%	66.7%	78.9%

育児休業を取得した男性職員のうち1月を超えて取得した割合

目標（令和12年度） 100.0%以上

【前計画期間における状況】

目標	実績				
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
設定なし	50.0%	20.0%	50.0%	71.4%	73.3%

(2) 職員の超過勤務

管理職を除く職員1人当たりの年間に超過勤務した時間の計

目標（令和12年度） 120時間以下

【前計画期間における状況】

目標	実績				
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
120時間以下	139時間	152時間	166時間	160時間	160時間

(3) 女性職員の管理職登用

管理職員のうち女性職員が登用された割合

目標（令和12年度） 34.0%以上

【前計画期間における状況】

目標	実績				
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
17.0%以上	8.3%	9.6%	10.1%	14.2%	16.3%

4 取組内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

具体的な取組内容	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) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

具体的な取組内容	実施時期
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）の取得促進を図る。	継続実施

(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

具体的な取組内容	実施時期
ア 男性職員の育児休業等の取得促進	
男性職員も育児休業等を取得できることについての周知等、男性職員の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。	継続実施
イ 育児休業等の周知	
育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。	継続実施
ウ 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談を情報提供することにより、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。	継続実施
エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成	
育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。	継続実施
オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
職員が円滑に職場に復帰できるよう、本人の意欲・能力をいかしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組や、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。	継続実施
カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等	
育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等を行う。	継続実施
キ 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備	
① 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

② 出産を控えている全ての職員に対し、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。	継続実施
③ 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

(4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

具体的な取組内容	実施時期
働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、こどもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知に努める。	継続実施

(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

具体的な取組内容	実施時期
こどもの規則的な生活習慣などのために職員の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施する。また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、職員の子育ての状況に配慮する。	継続実施

(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

具体的な取組内容	実施時期
職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施する。	継続実施

(7) 超過勤務の縮減

具体的な取組内容	実施時期
ア 小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知	
職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。	継続実施
イ 一斉定時退庁日等の実施	
① ノー残業デーを設け、極力超過勤務を命令しないようにする。	継続実施
② 定時退庁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 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 特定の職員に超過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

工	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、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	勤務時間管理の徹底等	
	管理職員が自ら内部事務システムにて出退勤時の打刻情報を確認するよう徹底し、所属職員の勤務状況を的確に把握する。	継続実施

(8) 休暇の取得の促進

具体的な取組内容		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の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の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 こどもの検診・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年に達した日から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 仕事納め式及び仕事始め式の廃止による、年末年始前後の年次有給休暇の取得促進を図る。	継続実施
ウ	こ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	
	① 検診・予防接種など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

(9) 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

具体的な取組内容	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働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。	継続実施

(10) 人事評価への反映

具体的な取組内容	実施時期
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採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。	継続実施

(11) 女性職員の管理職等への登用推進

具体的な取組内容	実施時期
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