

二本松市特定事業主行動計画 【第5次前期計画】

令和8年度～令和12年度

令和8年3月策定

二本松市長 三保 恵一

二本松市議会議長 本多 勝実

二本松市選挙管理委員会

二本松市代表監査委員 朝倉 弥寿男

二本松市教育委員会

二本松市農業委員会

二本松市特定事業主行動計画

【第5次前期計画】

I 総論

1 計画策定の目的

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく策定

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づいて、平成17年4月に前期計画、平成22年4月に後期計画、平成28年3月に第3次計画、令和3年3月に第4次計画を策定し、ワークライフバランスの実現や子育て環境の改善を図るため、具体的な取組内容を定め推進してきたところである。

第5次前期計画策定にあたっては、第4次計画の課題について引き続き検証し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、社会現況に応じるとともに、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ものとする。

(2) 女性活躍推進法に基づく策定

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）に基づいて、上記(1)と一体的な行動計画として、令和3年3月に「二本松市特定事業主行動計画（第4次）」を策定し、毎年、その実施状況について、市ウェブサイト上に公表してきたところである。

第5次前期計画策定にあたっては、第4次計画の課題について引き続き検証するとともに、令和7年6月の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正を踏まえ、女性職員の活躍に向けた動きを更に加速していくための施策を推進するものとする。

(3) 目的の総括

次世代育成支援対策推進法及び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き、職員一人ひとりが子育て環境改善の必要性を理解し、助け合っていくという意識付け及び女性が活躍できる職域の拡大の推進を図るものとして具体的な目標となる数値を掲げ、双方の計画の実行性を確保することを目的とするものである。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とし、計画期間内においても情勢の変化に応じ、必要な見直しを行うこととする。

3 計画の推進体制

第5次前期計画を効果的に推進するため、総務部人事行政課を中心として、年度ごとに取組みの進捗状況を把握・点検し、市ウェブサイトにより公表するなど、適正な進行管理を行うことで、計画を着実に推進する。

また、職員一人ひとりが計画を実行する一員として、自分の役割を意識して取り組むことで、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる職場を実現する。

(1) 事業主（各任命権者）

- ① ワークライフバランスの実現に向けた取組実施。
- ② 育児・介護と仕事の両立支援のための取組実施。
- ③ 女性活躍推進の取組実施。

(2) 全職員

- ① 自身の働き方、休み方を見直す（業務改善等）。
- ② 休暇制度への理解を深める。
- ③ 職場内の相互理解、支えあいの意識を高める。

(3) 所属長（管理職・係長職）

- ① 所属長自身の意識を改革する。
- ② 職員の働き方、休暇取得に向けた意識啓発を図る。
- ③ 職場内の相互理解、支えあい風土を醸成する。
- ④ 育児・介護中の職員のサポート体制を推進する。

(4) 育児・介護中の職員

- ① 各種制度を理解し、積極的に活用する。
- ② 仕事と家庭の両立に向け努力する。
- ③ 職場や周囲のサポートに対し、感謝の気持ちを伝える。

II 具体的な内容

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徹底を図る。
- 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 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。
- ④ 妊娠中の職員及び妊娠中の配偶者のいる職員に対しては、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。
- ⑤ 妊娠中及び出産後の人員配置を考慮する。

- (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
 - ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
 - ② 父親が子どもの出生時に休暇を取得できるようにする。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配付し、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る。
 - イ 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。
 - ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ア 担当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。
 - イ 育児休業の取得申し出があった場合、事例ごとに当該部課等において業務分担の見直しを行う。
 - ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知等の送付等を行う。
 - イ 復職時に必要な研修等を実施する。
 - ④ 育児休業等に伴う任期付採用及び会計年度任用職員制度等の活用
 - ア 育児休業等の請求があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付採用及び会計年度任用職員制度の活用を図る。
 - ⑤ 介護休暇及び短期看護休暇制度の周知等
 - 介護離職等による有用な職員の流出を防ぐため、休暇制度を周知するとともに、休暇を取得できるような職場環境の整備及び休暇取得によるキャリアへの影響に関する情報提供等の支援を行う。
- (4) 超過勤務の縮減
 - ① 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員に対して、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徹底を図る。
 - ② ノー残業デー等の実施
 - ア ノー残業デーについて、庁内放送及びガールーン掲示板等による注意喚起を図り定時退庁を推進する。
 - イ 定時退庁ができない職員が多い部課等を人事当局が把握し、管理職

員への指導の徹底を図る。

ウ 午後4時以降の会議を原則行わないものとし、定時に退庁できるよう配慮する。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 会議・打合せについては極力、ガルーン掲示板等を活用し、不必要な会議や打合せの設定をしないものとする。

イ 定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアル化を図る。

ウ 常に業務の工夫、見直しを行い、事務の能率的、効率的執行に努める。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各課等の超過勤務の状況を人事当局で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、改善措置を講ずる。

イ 管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配付を行う。

ウ 所属長は、職員の週休日勤務における代休の処理について、代休日を指定するなど、事前命令と代休取得を徹底する。

エ 所属長は、職員の超過勤務時間を把握し、条例・規則で定められた上限時間を超えた超過勤務命令は行わないものとする。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限150時間（令和6年度の上限時間超過者85人）を目標とする。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 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する。

イ 各部課等で業務計画を策定周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

ウ 各部課等において、概ね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 休日に金曜・月曜日を組み合わせることで年次休暇を取得する連続休暇取得の促進を図る。

イ 子どもの予防接種実施日や学校行事参加における特別休暇に合わせて年次休暇の取得促進を図る。

ウ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図る。

エ 勤続20周年等の節目に、年次休暇を利用したメモリアル休暇の取

得促進を図る。

オ 年次休暇を利用したりフレッシュ休暇の取得促進を図る。

カ 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休暇の取得促進を図る。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

ア 子育て支援休暇等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。

イ 特別休暇の取得を促進するため職場環境を整備する。

◎ 以上の取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得目標を12日以上(令和6年平均取得日数11.1日)とする。

(6) 固定的な性別役割分担意識及び仕事優先の固定的な考え方の是正のための取組

① 特定職員による職場でのお茶くみ廃止等について周知徹底を図る。

② ハラスメント防止のための取組みについて周知徹底を図る。

③ 男性が育児に参画する意識の醸成を図る。

(7) メンタルヘルス対策への取組

ストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策を実施し、ストレス過多にある者について、職場環境の改善及び安定した家庭環境の充実を図るための休暇の取得を推進し、職員個人のストレスの軽減を図る。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てしやすい環境の整備

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、子育てバリアフリーや子ども・子育てに関する地域貢献活動を推進し、子育てしやすい環境整備を図る。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

① 職員共助会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

② 地域での親子交流行事等に参加できるようにする。

3 女性職員の活躍の推進に関するもの

(1) 採用について

① 女性の職業選択に資する情報を市ウェブサイトで公表するとともに女性が活躍できる業務であることを各種学校等に周知する。

② 引き続き採用試験の受験者の女性割合50%以上を目指す。(平成7年

度50.7%)

(2) 女性の人材確保、育成について

- ① 令和12年度までに積極的な女性の採用を図るとともに、総職員数に占める女性の割合を5%程度引き上げる（令和7年度一般行政職の女性割合42.2%）。
- ② 令和12年度までに女性管理職の登用割合（令和7年度30.8%）を引き上げることを目的に、役職の段階における人材育成を行う。

(3) 職場環境の整備について

① 人的環境の整備

ア ハラスメントの防止に向け、職員に対する研修や周知啓発を行うとともに、相談体制の整備と通じて、ハラスメントが起こらない職場環境づくりを推進する。

イ 女性特有の健康上の特性に配慮し、体調不良時に利用できる休暇制度や時間単位の休暇制度について周知を行うとともに、必要に応じて勤務上の配慮がなされる職場環境づくり等の取組を進める。

ウ 勤務において男性、女性による得手、不得手について配慮し、業務を遂行する。

② 施設環境の整備

女性が不自由なく勤務できるよう、既存施設の改善を図るとともに、新たに建築する施設については、女性も男性同様に勤務できるよう最大限配慮をする。

(4) 女性が活躍するための男性職員の育児参画の推進について

次世代育成支援体制に併せ、女性が社会の現場でより活躍し、行動していくために、男性パートナーへ育児に対する配慮を行う。

- ① 育児休業等を利用したことによって、人事評価や昇格・昇給に不利益がないことを職員に周知する。
- ② 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。また、人事担当職員に当該研修等を積極的に受講させる。
- ③ 令和12年度までに、男性の育児休業（取得期間2週間以上）の取得率85%（令和6年度50%）及び男性の配偶者出産休暇等取得率100%（令和6年度25%）を目標とする。

4 会計年度任用職員の取組み

常勤、非常勤に関わらず、全ての職員が働きやすい環境を整備するため、会計年度任用職員についても安心して育児・介護に取り組めるよう、各種休暇制度の周知を図り、両立支援を進める。