観音寺市特定事業主行動計画

令和８年４月１日

観音寺市長
観音寺市教育委員会
観音寺市議会議長
観音寺市選挙管理委員会
観音寺市代表監査委員
観音寺市農業委員会

はじめに

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、社会全体が次世代を担うこどもたちの育成に向けた対策を喫緊の課題として捉え、国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、こどもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月「次世代育成支援対策推進法」が制定された。本市においては、平成18年4月「観音寺市特定事業主行動計画」を策定し、職員を雇用する事業主として、仕事と子育ての両立を支援すべく様々な対策に取り組んできた。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和17年3月31日まで延長された。

また、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）第5条の規定に基づき、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定が義務付けられている。

こうしたことから、本市でも「観音寺市特定事業主行動計画」を令和８年４月１日から５年間延長することとし、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、出産・育児における仕事と子育ての両立やこども・子育てに関する地域貢献活動等を継続して支援し、女性の活躍推進についても組織全体として取り組み、子育て中の職員だけでなく、介護を行う職員も含めた全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指すこととする。

目次

Ⅰ 総論 1
1 目的 1
2 計画期間 1
3 計画の推進体制 1
4 計画策定にあたっての基本視点 1

Ⅱ 取組項目 2
1 職員の勤務環境に関するもの 2
2 女性職員の活躍推進に関するもの 3
3 その他の取組み 3

Ⅲ 具体的実施項目 4
1 職員の勤務環境に関するもの 4
2 女性職員の活躍推進に関するもの 4
3 その他の取組み 5

Ⅰ　総論

1　目的

観音寺市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第19条の規定に基づく計画であり、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、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等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の実現を図ることを目的とする。

2　計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和13年３月31日までの５年間とする。

3　計画の推進体制

市長、教育委員会、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局の各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、同委員会において本計画の実施状況等を的確に把握し、目標達成に向けた取り組みを効果的に推進することとする。

4　計画策定にあたっての基本視点

（1）安心して子育てができる環境の整備

（2）女性の職業生活における活躍の推進

（3）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

Ⅱ　取組項目

計画策定にあたっての基本視点を踏まえ、次のとおり本市が取り組むべき項目を定める。なお、特に重点を置いて取り組む事項は「◎：重点取組項目」とし、具体的数値目標を定める。

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する。

②経済的支援措置について周知する。

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妊娠中の職員に対する超過勤務は、本人の希望を尊重する。

(2)男性職員の子育て支援休暇等の取得促進

◎職員の妻が出産する場合の出産補助休暇(2日)および子の養育休暇(5 日)の取得を推進する。

目標:取得率　100%

(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について周知する。(男性職員でも取得可能であることを含む。)

②育児休業等に対する職場の意識改革を進め、当該休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する。

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する。

④育児休業等を取得した職員の代替要員を確保する。

◎⑤育児休業の取得を促進する。

目標:女性 100%　男性 50%　⇒　60%

(4)超過勤務の縮減

①小学校就学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を周知する。

②ノー残業デーを設定する。

③超過勤務の縮減のための意識啓発を行う。

④勤務時間管理の徹底を図る。

◎⑤人事院指針等に定める、職員一人の 1 年間における超過勤務の上限目安の達成に努める。

目標:年間 360 時間を超える時間外を行った職員の皆減

⑥ICT及びペーパーレス化を推進し、事務の簡素化及び合理化を図る。

⑦テレワークを導入し業務の改善を目指し、働き方改革を促進する。

(5)休暇の取得の促進

◎①年次有給休暇の取得を促進する。

目標:平均12日 ⇒ 13日

②連続休暇の取得を促進する。

③家族の看護休暇(5日)や介護休暇について周知するとともに、当該休暇を取得しやすい職場環境を醸成する。

④不妊治療を受ける場合の休暇(12日)について職員に周知する。

2 女性職員の活躍推進に関するもの

(1)女性職員の登用及び採用

◎①管理的地位にある職員へ積極的に登用する。

目標:管理職員(管理職手当の対象者)に占める女性職員の割合 35%

②研修の受講機会を積極的に確保する。

③合格者に占める女性の割合に留意しつつ,女性の採用の拡大に努める。

(2)柔軟な人事管理

①女性職員の職域拡大を図る。

②育児休業中は、原則として人事異動を行わない。

③育児休業中であっても、当該職員から自己申告書を徴取し、人事管理の参考とする。

3 その他の取組み

(1)子育てバリアフリー

こども連れの来庁者に配慮したバリアフリーを推進する。

(2)こども・子育てに関する地域貢献活動

①安全で安心してこどもを育てることができる環境の整備に貢献する。

②こどもの体験学習等を支援する。

(3)こどもとふれあう機会の充実

職員互助会等が実施する各種福利厚生事業に、職員とこどもが共に参加できるよう努める。

(4)ハラスメント対策

「観音寺市職員ハラスメントの防止に関する指針」に基づき、ハラスメント等のない職場づくりを目指す。

(5)カスタマーハラスメント対策

「観音寺市職員カスタマーハラスメント対策基本方針」に基づき、職員の人権と安全を守り、安心して業務に専念できる職場づくりを目指す。

Ⅲ 具体的実施項目

Ⅱの取組項目を計画的かつ効率的に推進するため、次のとおり具体的に取り組む実施項目を定める。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1)各種特別休暇及び出産費用給付や休業補償等の経済的支援制度について、庁内LANを活用して職員への周知を徹底する

(2)男性職員に対し、職場内研修等を通じて、出産補助休暇及び育児休業の制度(特に、育児休業は短期間でも取得可能であること。)を周知する。

(3)所属長は、妊娠中の職員の健康に注意を払い、必要に応じて業務の再配分等、負担軽減につながる措置を採るものとする。

(4)所属長は、男性職員の子育てに関する休暇の取得を奨励するとともに、職場内におけるサポート体制づくりに努めるものとする。

(5)毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、今後は部署ごとに設定するなど、庁内LANで周知するとともに、管理職を中心とした率先退庁の励行や定時以降の会議・打合せをできる限り避け、職員が定時退庁しやすい環境をつくる。

(6)所属長は、ヒアリング等を通じて「持ち帰り残業」の実態を把握するとともに、この削減に努めるものとする。

(7)目標に定める年間超過勤務時間を超える職員が所属する課に対しては、人事部局において事情ヒアリングを実施するとともに、各所属長は事務事業の見直しや事務の簡素化に取り組む。

(8)ICTを活用し電子決裁やペーパーレス化を推進し事務の効率化を図り、併せて市民サービス(来庁しなくても手続きできる方法等)に取り組む。

(9)所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、目標に定める日数の計画的取得促進に努める。なお、月１日の年次有給休暇が取得できていない職員に対しては、所属長が直接声掛けにより取得を促進する。

(10)所属長は、安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互協力できる体制づくりに努める。

(11)月・金曜日や国民の祝日等と合せた年次有給休暇の取得を推進する。

2 女性職員の活躍推進に関するもの

(1)職員の能力や育児・介護等の家庭環境に配慮しつつ、これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストへも積極的に配置する。

(2)女性職員の外部研修(市町村アカデミー研修等)受講を推進する。また、管理職員に必要なマネジメント研修へ派遣することで、女性職員のキャリア形成を支援する。

(3)職場内研修(女性の先輩管理職の指導・助言等)を通じて、女性職員の昇任意欲を醸成する。

(4)採用説明会(合同企業説明会等)には、女性職員を派遣することとする。

3 その他の取組み

(1)こども連れの来庁者に対し、親切な応接対応等のソフト面だけでなく、キッズコーナーの拡充やベビーベッドの増設等に努める。

(2)こ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参加を促進する。

(3)職員互助会等が実施するレクリエーション活動に、こどもを含めた家族全員が参加できるように努力する。

(4)市機関における「中学生の職場体験学習」の場を積極的に提供する。

(5)こどもが参加する地域の活動に対し、市有の敷地や施設の提供に努めるとともに、各種学習会等の講師やボランティアリーダーとして、職員の積極的参加を推進する。

(6)ハラスメントに関する相談体制の整備や研修を通じて、働きやすい職場環境を目指す。