

第3次岸和田市特定事業主行動計画

— 前期計画 —

令和7年（2025年）4月

岸 和 田 市

目 次

第1章	総論	2
1.	はじめに	2
2.	計画期間	2
3.	対象職員	3
4.	計画の推進体制	3
5.	達成しようとする目標	3
第2章	子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて	5
1.	子育ての各段階における仕事との両立を支援する環境の整備	5
(1)	母性保護や育児のための制度活用	5
(2)	父親となる職員の休暇の制度活用	5
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備	6
2.	家庭生活と仕事を両立させるための働き方の実現	7
(1)	時間外勤務の縮減	8
(2)	年次休暇等の取得の促進	9
(3)	在宅勤務（テレワーク）の活用	10
3.	その他	10
(1)	子育てバリアフリー	10
(2)	子ども・子育てに関する地域活動への貢献	11
(3)	子どもとふれあう機会等の充実	11
(4)	会計年度任用職員の育児休業等	11
第3章	おわりに	12

第1章 総論

1. はじめに

わが国の急速な少子化の進行や家庭・地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、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「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

岸和田市では、この法律に基づき事業主として職員が仕事と家庭生活を両立できる環境づくりに向けて、平成17年5月に「岸和田市特定事業主行動計画」を策定し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることで、子育て中の職員をはじめ、すべての職員にとって働きやすい勤務環境の実現に向けて取り組んできました。

しかしながら、この間も少子化が加速している状況などを踏まえ、国においては「次世代育成支援対策推進法」の改正により、2度にわたり法律の有効期限の延長が図られてきました。このたびの改正では、法律の有効期間が令和7年度から令和16年度までに延長されたことから、本市においても男女ともに職業生活と家庭生活を両立できるようにするため「岸和田市特定事業主行動計画」を改訂し、支援制度の強化を図ることとします。

2. 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」に基づき国が定める「行動計画策定指針」では、計画期間について、令和7年度から令和16年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされ、本市においては、令和7年4月から令和12年3月までの5年間を対象に前期計画として策定しました。

3. 対象職員

この行動計画の対象となる職員は以下の職員とします。

○市長をはじめとする任命権者が任命した職員

○大阪府教育委員会が任命した、市立小学校または中学校に勤務する教職員（以下「府費負担教職員」といいます。）

※ ただし、府費負担教職員、市立産業高等学校の教職員および市立幼稚園の教職員については、大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）の趣旨、内容を踏まえ行動計画の推進にあたるものとします。

4. 計画の推進体制

この行動計画は、岸和田市の職員全員を対象としています。それぞれの役職、職場の状況に応じてこの行動計画の具体的な実施に努めましょう。（各項目に具体的に「誰が」行動するかについて【行動する人：○○○○○】で表記しています。）

また、この行動計画を効果的に推進するため、関係部局（市長部局、教育委員会、消防本部）における人事担当者等を構成員とした岸和田市特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置します。推進委員会はこの行動計画の実施状況を把握し、職員のニーズや社会情勢の変化を踏まえ、計画の点検・評価を実施し、対策の実施や計画の見直しを図ります。

5. 達成しようとする目標

この行動計画の取り組みにより、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が効果的に達成されているのかを測定する指標として、職員の年次有給休暇平均取得日数や平均超過勤務時間、男性職員の育児休業取得率について目標を設定します。そして、各種取り組みが次世代育成支援対策として役立ったか、効果があ

ったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画、実行、評価、改善のサイクル（PDCAサイクル）を確立することとします。

令和元年度から令和5年度の実績は、下表のとおりです。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年次有給休暇平均取得日数	10.6 日	9.6 日	12.3 日	13.7 日	13.7 日
平均超過勤務時間	228 時間	181.2 時間	176.4 時間	153.6 時間	184.3 時間
男性職員の育児休業取得率	9.1%	18.5%	17.2%	22.2%	64.7%

以上を踏まえて、この前期計画終了時となる令和11年度末における目標値を次のように設定します。

- ・ 年次有給休暇平均取得日数 14 日 （過去5年平均の2割増）
- ・ 平均超過勤務時間 148 時間 （過去5年平均から2割削減）
- ・ 男性職員の育児休業取得率 70.0% （令和5年度の1割増）

第2章 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

1. 子育ての各段階における仕事との両立を支援する環境の整備

女性だけでなく、男性も育児休業等が取得しやすい環境づくりなど、子育ての各段階において仕事との両立を支援するため、以下の取組みを進めます。

(1) 母性保護や育児のための制度活用

- 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休暇制度（生理休暇・通院休暇・通勤の混雑緩和・妊娠障害休暇・産前産後休暇）等の周知徹底を図ります。**【行動する人：各部局の人事担当】**
- ② 出産費用の給付等の経済的支援について周知徹底を図ります。**【行動する人：各部局の人事担当】**
- ③ 母親となることが分かったら、できるだけ速やかに子育てをするようになることを所属長に申し出るようにしましょう。また、計画的な休暇（休業）制度の活用のため、所属長と相談しましょう。**【行動する人：母親となる職員】**
- ④ 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いましょう。**【行動する人：所属長】**
- ⑤ 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととします。**【行動する人：所属長】**
- ⑥ 母親となる職員が、安心して休暇（休業）制度を活用できるよう積極的に協力しましょう。**【行動する人：所属長、周囲の職員】**

(2) 父親となる職員の休暇の制度活用

- ① 父親となる職員が、配偶者が出産するときに取得できる特別休暇（出産補助休

暇)の制度について周知します。【行動する人：各部署の人事担当】

- ② 父親となる職員は、配偶者が出産するときには配偶者をサポートするための特別休暇(出産補助休暇)を取得するようにしましょう。【行動する人：父親となる職員】

- ③ 父親となる職員が気兼ねなく子どもの出生時における特別休暇(出産補助休暇)を取得できるよう、職場の雰囲気づくりに努めましょう。【行動する人：所属長、周囲の職員】

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業および部分休業制度の周知

育児休業・部分休業の制度(取得可能期間・育児休業手当金・共済関係掛金免除等)の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等についても取得促進を図ります。また、研修等において、育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

【行動する人：各部署の人事担当】

- ② 育児休業、部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業、部分休業の取得の申し出があった場合、所属内において業務分担の見直しを行いましょう。【行動する人：所属長】

- ③ 男性職員が育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成

男性職員から育児休業の取得の申し出があった場合、所属内において業務分担の見直しを行いましょう。【行動する人：所属長】

- ④ 育児休業に伴う臨時的任用職員等雇用制度の活用

所属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場合は、臨時的任用職員等の活用により適切な代替要員の確保に努めます。【行

動する人：各部署の人事担当】

⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、定期的に情報提供を行い、復職する際には、円滑に職場に復職できるよう支援しましょう。復職後に利用できる子育てに関する制度（部分休業・育児時間・子の看護等休暇など）の周知や職場における業務分担の検討等を行いましょう。【行動する人：所属長】

⑥ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への取組

育児の合間などに可能な範囲で、岸和田市ホームページなどから市政や業務に関する情報を確認するなど、円滑な復帰に向けて情報収集を行いましょう。また、職場復帰に不安を感じた時には、所属長や周囲の職員に相談しましょう。【行動する人：育児休業中の職員】

⑦ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振りましょう。【行動する人：所属長】

※ 以上のような取組みを通じて、男女を問わず育児休業・部分休業等の取得を希望するすべての職員が職場に気兼ねなく、安心して取得できるよう、十分に配慮しましょう。【行動する人：所属長、周囲の職員】

2. 家庭生活と仕事を両立させるための働き方の実現

長時間労働の生活パターンや働き方に対する意識を変えていこうとする取組みは、これまでも職員の健康管理や公務能率の向上の面からも実施してきました。仕事中心ではなく、仕事と家庭生活や地域活動との調和（ワーク・ライフ・バランス）を大

切にするという考え方は、子育てと仕事を両立しやすい環境づくりにもつながります。働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組みを進めます。

(1) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、職員の健康管理や公務効率の向上のためにも積極的に取り組む必要があり、平成28年2月に「時間外勤務の適正管理に関する指針」を策定し取り組んできました。平成31年4月1日には民間労働法制において、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により、時間外労働の上限規制等が導入され、また、国家公務員においても超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めることとされたことから、平成31年4月に「時間外勤務の適正管理に関する指針」を見直しました。この指針に則り、時間外勤務は臨時かつやむを得ない場合において行われる勤務であることを認識し、その必要性を十分精査したうえで実施するものとします。

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもの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徹底を図ります。**【行動する人：各部局の人事担当】**
- ② 毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）として設定し、時間外勤務を命じる場合は、所属長から勤怠担当課に書面での報告を求めたり、定時退庁ができない職員が多い部署については、所属長へのヒアリングを行ったりするなど、時間外勤務の縮減に向け指導を図ります。**【行動する人：各部局の人事担当】**
- ③ 毎年8月をワークライフバランス推進月間と位置づけ、ノー残業デー以外でも20時以降の時間外勤務の抑制や、時差勤務の推奨を行います。また、中旬の1週間を推進強化週間として、定時退庁の徹底について、庁内に周知を図ります。実施にあたり、やむを得ず時間外勤務を命じる場合は、所属長から勤怠担当課に書

面での報告を求めることとします。【行動する人：各部署の人事担当】

- ④ 常に問題意識を持って、現行業務の必要性を見極めたうえで、合理的・効率的な業務の運営に努めましょう。会議については、できるだけ遅い時間帯の開催を避け、またメール等を利用して事前に資料を配布するなど時間短縮にも努めましょう。【行動する人：所属長】

- ⑤ 時間外勤務を少なくするという意識を高めるために、目安とする時間外勤務の上限時間を設定し、上限を上回った職場においては、所属長へのヒアリングを行い、改善策等の検討を図ります。【行動する人：各部署の人事担当】

- ⑥ 日頃から計画的に仕事を進めるように努め、時間外勤務を縮減するよう意識しましょう。やむを得ず時間外勤務をしなければならない場合には、原則として事前に所属長に申し出てその指示に従いましょう。【行動する人：全職員】

(2) 年次有給休暇等の取得の促進

年次有給休暇取得の義務化など働き方改革の一環として労働基準法が改正されたことに鑑み、年休取得の促進を図ります。特に、子育て中の職員は、子どもの体調管理（病気や予防接種等）や学校行事への参加など休暇を必要とする機会が多くなります。子育てと仕事の両立が図れるよう、職場全体で休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 事務処理等において、副担当者を置くなど職場全体で相互応援ができる体制を整備しましょう。【行動する人：所属長】
- ② 所属長は、所属員の休暇取得状況を把握し、計画的な休暇取得の促進を図りましょう。長期勤続特別休暇についても、すべての職員が取得できるよう取得促進を推奨しましょう。【行動する人：所属長】

- ③ 子どもの学校行事、家族の記念日、子どもの春休み、夏休み、冬休み期間などにおける職員の年次有給休暇の取得促進を推奨しましょう。【行動する人：所属長】
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間などは、公式な会議をできるだけ自粛しましょう。【行動する人：所属長】
- ⑤ 子どもの病気や予防接種、感染症に伴う学級閉鎖等で子の世話が必要な時、及び子の入園（入学）式、卒園（卒業）式、参観日や運動会などの学校園行事に参加するため、子の看護等休暇を円滑に取得できるよう配慮しましょう。【行動する人：所属長】
- ⑥ 日頃から周囲の職員と、急な子の看護等休暇の取得ができるための協力体制の構築に心がけましょう。【行動する人：全職員】

（３）在宅勤務（テレワーク）の活用

- ① ３歳から小学校就学の始期に達するまでの子の養育に必要な時、在宅勤務（テレワーク）を円滑に活用できるよう配慮しましょう。【行動する人：所属長、周囲の職員】

3. その他

（１）子育てバリアフリー

来庁者の多い庁舎においては、乳幼児と一緒に安心して利用できる多機能トイレやベビーベッドの設置を行うとともに、職員は、親切、丁寧な対応を心がけ、子どもを連れた人も安心して来庁できるように努めましょう。【行動する人：各施設管理者、全職員】

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

子育ては、家庭や学校だけでなく、地域社会全体で育むことが大切です。地域の子育て活動に理解と意欲のある職員が積極的に参加できるよう、年次有給休暇の取得促進など、地域の活動に参加しやすい職場づくりに努めましょう。

- ① 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務で自動車の運転をする職員に対し、交通安全講習会等の実施を行い、交通安全の啓発を図ります。【行動する人：各部局の人事担当】
- ② 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奨励します。【行動する人：各部局の人事担当】

(3) 子どもとふれあう機会等の充実

職員が親子で参加できる福利厚生事業を実施しています。これらを引き続き実施するとともに、多くの職員が家族で参加できるような企画の充実や周知に努めます。また、出産・育児や子ども教育のサービスメニューなどがある会員制の福利厚生サービスを取り入れ、子育てと仕事の両立を支援していきます。【行動する人：各部局の人事担当】

(4) 会計年度任用職員の育児休業等

一定の要件を満たす会計年度任用職員については、育児休業や子の看護等休暇などの取得が可能です。所属長や会計年度任用職員本人に対して、子育てのために取得できる休暇・休業制度について、周知を図ります。【行動する人：各部局の人事担当】

第3章 おわりに

私たちは、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会を希望します。そのためにも、子どもを安心して生み育てることのできる社会へと転換していくことが重要です。また、社会全体で子育てを支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が不可欠です。

岸和田市で働く職員一人ひとりが、この行動計画の重要性を理解し、率先して取り組んでいくことが、子育て中の職員への支援につながり、すべての職員にとって働きやすい職場になると確信しています。職員の皆さんには引き続き積極的な取り組みをお願いします。