

次世代育成支援対策推進法に基づく  
鹿沼市特定事業主行動計画  
第4期計画（令和2年度から令和6年度）

「鹿沼市職員“たすけあい・そだてあい”  
子育て・仕事サポートプラン」



令和2年4月

鹿沼市

## 目次

### I 総論

- 1 計画改訂の背景及び趣旨 . . . . . 1
- 2 計画の内容及び取り組み体制 . . . . . 1
- 3 行動計画策定に伴うニーズ調査 . . . . . 1

### II 行動計画内容

- 1 職員の勤務環境に関するもの . . . . . 2
  - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
  - (2) 男性の子育て目的の休暇の取得の促進
  - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
  - (4) 超過勤務の縮減
  - (5) 休暇の取得の促進
- 2 会計年度任用職員の勤務条件に関するもの . . . . . 5
  - (1) 会計年度任用職員制度
  - (2) 年次有給休暇の取得促進について
- 3 その他の次世代育成支援対策に関する事項 . . . . . 5
  - (1) 子育てバリアフリー
  - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子育てしやすい

優しい職場を

作っていきましょう！

# I 総論

## 1 計画改訂の背景及び趣旨

わが国における急速な少子化の進行対策並びに家庭を取り巻く環境の変化にかんがみ、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。この次世代育成支援対策推進法の成立により、次世代育成の総合的かつ効果的な推進を図るため、企業（常勤の労働者数が301人以上）においては一般事業主行動計画の策定が義務付けられ、国や地方公共団体の機関においても、職員を雇用する事業主の立場から特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。本市においても、この法律の基本理念にのっとり、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成できる雇用環境の充実を図る「鹿沼市特定事業主行動計画（以下（行動計画）という。）」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできたところです。

次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長され、第1～3期行動計画（平成17年度から21年度、平成22年度から26年度、平成27年度から令和元年度）の検証のため、全職員にアンケートを実施し、その結果を基に第3期行動計画を見直し、令和2年度から6年度までの第4期行動計画を策定したものです。

年度	平成17	平成18	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	令和1	令和2	令和3	令和4	令和5	令和6
計 画	第1期計画																			
	見直し					第2期計画														
						見直し					第3期計画									
											見直し					第4期計画				

## 2 計画の内容及び取組体制

計画の策定に当っては、次世代育成支援対策推進法第7条第1項により定められた行動計画策定指針の基本的視点を踏まえ、（1）職員の仕事と生活の調和の推進、（2）職員の仕事と子育ての両立の推進（3）機関全体での取組み、（4）本市の実情を踏まえた取組み、（5）社会全体による支援を基本とし、第4期としての計画期間、並びに次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標とその実施内容・実施時期の計画を策定したものです。

この計画は、各執行機関等（※）の職員を対象とし、各執行機関等で連携を図りながら、計画の実施に取り組んでいきます。

### ※ 各執行機関等一覧

鹿沼市長、鹿沼市議会議長、鹿沼市選挙管理委員会、鹿沼市代表監査委員、鹿沼市公平委員会、鹿沼市農業委員会、鹿沼市教育委員会、鹿沼市水道事業管理者、鹿沼市消防長※  
※鹿沼市消防長については市規則において特定事業主として規定してはませんが、鹿沼市消防本部の職員も計画の対象とし、鹿沼市職員全員で取り組んでいきます。

## 3 行動計画策定に伴うニーズ調査

第1～3期計画の検証と併せて、様々な職員ニーズを把握し、必要な勤務環境の整備を効率的に実施するためアンケート調査を行いました。

○実施時期 令和2年2月 ○調査対象者 鹿沼市全職員

○回収率 86.8%（前回：92.3%に比べ5.5ポイント減少）

## Ⅱ 行動計画内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

アンケートにおいて、育児休業等制度、特別休暇制度を知らなかった、取得しづらいという声が多く上がりました。その意見を踏まえた上で第4期の計画を策定しました。

また、これらの休暇や休業については、適切に対応することができれば、特定の職員に頼らない、チームとして柔軟・効率的に機能する職場となるきっかけともなり得るものでありますので、対象職員本人はもとより管理職員を始め職員全体が十分理解し、指導、アドバイス、相互のフォローが重要であるため、周知や制度の推進を図るために、管理職員を対象に説明会や研修等を実施し、職場環境の整備を図っていきます。

#### (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（妊娠中の職員が保健指導及び健康診査を受ける場合の特別休暇、深夜勤務及び時間外勤務の制限等）について、パンフレットや職員のしおり等により周知徹底を図ります。そのパンフレットには、出産費用の給付等についての説明も盛り込み、経済的な支援措置についても周知します。また、妊娠中の職員や配偶者が妊娠している職員などに対しては個別に説明します。
- ② 特に妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属において必要に応じ業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じないこととします。やむを得ず命令する場合は、職員の健康や安全に十分に配慮してください。
- ④ 衛生管理者による健康に関する相談を本人の希望に沿って行うなど、充実を図っていきます。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇の取得の促進

- ① 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇について周知し、これら休暇の取得を促進します。

【令和7年度目標取得率：配偶者出産休暇…75%、育児参加休暇…50%】

（アンケート実績：配偶者出産休暇…57%、育児参加休暇…19%）

- ② このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを推進します。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

第1～3期において、育児短時間勤務制度の導入や部分休業の取得条件の拡大など育児休業等の整備を図ってきました。引き続き第4期においても、制度の充実を図ると共に、取得しやすい環境づくりを目指します。

ア 男性職員の育児休業等の取得促進に重点を置いた育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得率が非常に低いため、それらの制度を男性職員も取得できることについて周知し、男性職員の育児休業等の取得の促進と理解不足解消に努めます。

- ② 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は、全庁的に周知するとともに、原則、個別に対象職員全員に対し説明を行います。
  - ③ 夫婦共に育児休業が取得できる、また妻が専業主婦であっても育児休業が取得できる環境づくりを進めます。
- イ 育児休業等経験者に関する情報提供
- ① 育児休業等の制度をまとめたパンフレット等を作成するにあたっては、育児休業等を実際に取得した職員の体験談をまとめた記事も掲載することにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
- ① 育児休業の取得申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しや会計年度任用職員等の配置等を行います。
  - ② 当該部署に担当部署から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革に努めます。
  - ③ アンケートの結果、育児休業等を取得する際に、上司や職場への理解、仕事の調整などに苦慮されている方が多くいましたので、取得計画の作成などにより、周囲の職員への負担を軽減させる体制を整えます。また、上司から対象者へ声かけをするよう管理職員へ促すことにより、取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ① 復職時への不安を解消するため、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、引き続き復職時におけるOJT研修等の充実をはかります。
  - ② 原則として、育児休業中の異動はしないものとし、復職時における負担の軽減を図ります。
- オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
- ① 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
  - ② 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の取組
- ◆ 以上のような取組みを通じて、育児休業等（育児休業、育児短時間勤務、部分休業）の取得率の目標を以下の通りとします。（目標達成年度：令和7年度）  
**【男性 5%（アンケート実績 3%） 女性 100%（アンケート実績 100%）】**

#### （4）超過勤務の縮減

- 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の制限の制度の周知をしていきます。
- イ 一斉定時退庁日等の実施
- ① アンケートの結果、ノー残業デーは7割近くの職員が毎週実施していることより定着していると考えられますが、引き続き館内放送等による注意喚起を図るとともに、管理職員が定時退庁を率先して行うようにします。
  - ② 定期的な調査により、定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 部局・課等ごとの超過勤務の状況を、引き続き人事担当課で把握し、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、注意喚起を行うとともに、必要に応じ会計年度任用職員等により事務補助員等を配置します。
- ② 超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

エ 過重労働による健康障害防止対策の推進

- ① 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ていただきます。
- ② 長時間の超過勤務者に対する弾力的な勤務時間の運用等の配慮を指導します。

- ◆ 以上のような取組みを通じて、全ての職員が1年間の超過勤務時間数について、働き方改革関連法の施行に伴う上限時間の360時間以下の範囲内の達成に努めます。

年度	26	27	28	29	30
1人あたり平均年間超過勤務時間	167時間	204時間	198時間	186時間	176時間

(5) 休暇の取得の促進

働き方改革関連法の施行により、年5日以上の子年次有給休暇の取得に努めておりますが、アンケートの結果、7割以上は年次休暇の計画的取得ができた（できる予定）との回答状況でしたので、引き続き以下の取組みを推進します。

ア 年次休暇等の取得の促進

- ① 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得の指導を進めていきます。
- ② 各職場の実情に応じ、年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図ることにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進、確実な年5日以上の子年次有給休暇の取得を図っていきます。
- ③ 月・金曜日を組み合わせて年次休暇を取得し、週休日と合わせた連続休暇の取得促進を図っていきます。
- ④ 年1回、国民の祝日や夏季休暇やリフレッシュ休暇と合わせて年次休暇を利用した5日間程度の連続休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得促進を図っていきます。

- ◆ 以上のような取組みを通じて年次休暇の計画期間内平均取得率の10%増加を目指します。

年度	26	27	28	29	30
1人あたり取得日数	11.6日	11.6日	11.8日	12.4日	12.1日
取得率	31.1	30.2	31.1	32.4	31.8

【下記期間内平均取得率：31.3% ⇒ 目標値35%】

イ 子の看護休暇、短期看護休暇等の特別休暇の取得の促進

子の看護休暇、短期看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる体制作りを図っていきます。

ウ 子の看護休暇の範囲拡充の検討

子の看護休暇は未就学児の子の看護のための特別休暇ですが、アンケートなどでも範囲拡充の要望が多くありましたので、より利用しやすいように範囲拡充について検討します。

#### (6) 人事評価への反映

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されるような制度の検討を行います。

## 2 会計年度任用職員の勤務条件に関するもの

会計年度任用職員についても、安心して子育てに取り組めるよう、育児に関わる休暇等の制度や手続きに関して周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めていきます。

#### (1) 会計年度任用職員制度

令和2年度より始まる会計年度任用職員制度では、これまでなかった育児休業や夏季休暇を取得することが可能となりました。また、勤務条件にもよりますが、ボーナスや各種手当も支給されることとなり、待遇も改善されています。これらのことを周知し、働きやすい職場となるよう努めていきます。

#### (2) 年次有給休暇の取得促進について（実施時期：平成22年度から）

業務スケジュールを勘案しながら、可能な範囲で年次有給休暇の取得を推進します。

家族や学校の行事への参加や夏季、年末年始の期間などと併せた年次休暇の利用を促進することで、仕事と家庭の両立を支援していきます。

## 3 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（実施時期：第1期から継続）

- 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整備していきます。また、現在整備中の新庁舎では、子育て世代の市民や職員が利用しやすい庁舎となるよう、各所属において検討していきます。
- ② 新庁舎では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整備していきます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動（実施時期：第1期から継続）

- ① 地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施することや、子どもが参加する地域の活動に敷地や施設の提供に努めます。
- ③ 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、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。



第4期鹿沼市特定事業主行動計画  
令和2年4月策定・公表  
総務部人事課