

# 愛西市特定事業主行動計画

- 次世代育成支援対策推進法に基づく愛西市特定事業主行動計画
- 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く愛西市特定事業主行動計画

令和8年3月改定

## 目次

I	総論	1
1	趣旨	1
2	計画期間	1
3	対象	1
4	推進体制・公表	1
II	具体的な内容	2
1	仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組	2
(1)	諸制度の周知と意識の啓発	2
(2)	育児休業等を取得しやすい環境の整備	2
(3)	仕事と介護の両立に向けた取組	3
(4)	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を改めるための取組	3
2	女性職員の活躍促進に向けた取組	4
(1)	女性職員の採用	4
(2)	女性管理職員の育成	4
(3)	管理職への女性職員の登用	4
3	働き方の見直しに向けた取組	4
(1)	時間外勤務の縮減	4
(2)	休暇取得の促進	5
4	地域活動を通じた子育て支援等	5
(1)	子育てバリアフリー	5
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	6
III	計画の推進に向けて	6

愛 西 市 長  
(愛西市水道事業管理者の権限を行う市長を含む)  
愛 西 市 議 会 議 長  
愛 西 市 教 育 委 員 会  
愛 西 市 代 表 監 査 委 員  
愛 西 市 消 防 長  
愛 西 市 農 業 委 員 会

## I 総論

### 1 趣旨

この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、以下「次世代法」という。）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、以下「女性活躍推進法」という。）に基づき策定し、本市の職員が、仕事と生活、子育ての調和を図ることができるよう、また、職員一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できるよう、組織全体で本計画を着実に推進するものです。

### 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

### 3 対象

本計画は、市長を始め各任命権者が連名で策定し、各執行機関等の職員を対象とします。

### 4 推進体制・公表

- (1) 本計画で掲げた目標を達成していくために、職員がこの行動計画を知り得るよう職場内グループウェアに掲載し、より広く周知します。
- (2) 仕事と家庭（子育て・介護）の両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置し、相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を人事課及び消防本部総務課に配置します。
- (3) 本計画の実施状況について、ホームページに年度ごとに掲載し、その取り組み内容や実績を広く市民に公表するとともに、その後の対策や計画の見直しなどを図ります。

## II 具体的な内容

仕事と家庭の両立を支援し、女性職員の働きやすい職場環境の整備、男性職員の積極的な育児参加の奨励、休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しを図るため、以下の取り組みを進めます。

※取り組みの法的根拠の表記

次世代法：【次世代】、女性活躍推進法：【女性活躍】と表記

### 1 仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組

#### (1) 諸制度の周知と意識の啓発【次世代】【女性活躍】

- ① 仕事と家庭の両立を支援するために、育児休業、部分休業、介護休暇等の各種制度について職場全体に周知し、対象職員に情報提供を行います。また、管理職を始め対象職員に制度に対する理解を促すための取り組みを行います。
- ② 職員が仕事と家庭生活の両立が図られるよう、意識啓発に努めます。
- ③ 各種制度を安心して利用できるよう、所属内の職務分担の見直しや、代替職員の補充などを検討し、職場環境づくりに努めます。

#### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備【次世代】【女性活躍】

- ① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを行います。
- ② 共済組合の出産費及び育児休業手当金等の給付について、制度及び手続の周知を図ります。
- ③ 男性職員の配偶者の出産時及び出産後の育児期間に取得可能な特別休暇制度の周知を図り、年次有給休暇と合わせた連続休暇とすることで、男性職員が積極的に育児に参加できる職場環境の整備を実施します。
- ④ 育児休業等を取得した経験のある男性職員等を講師とし、男性の育児サポートの重要性について情報提供を行います。
- ⑤ 多様なライフスタイルとキャリアプランを見据え、ワークライフバランスを実現するため、育児短時間勤務制度、育児部分休業制度の積極的な活用を促します。男性職員に対しては、短時間、短期間で育児休業が取得できることを周知し、活用促進を図ります。
- ⑥ 育児休業中も職場の情報が得られるよう、所属部署並びに人事課から、定期的に育児休業者へ職場の情報提供を行います。
- ⑦ 出産後に復帰した職員が、仕事と子育ての両立ができるように、業務分担の

配慮や、職場全体でサポートできる体制に努めます。

- ⑧ 育児休業制度を活用したことで生じるハラスメントの防止に努めます。

目 標	
1	令和12年度までに、男性職員の配偶者出産補助休暇・育児参加休暇取得割合について、100%を目指します。 (令和6年度：配偶者出産補助休暇100%、育児参加休暇70%)

目 標	
2	令和12年度までに、男性職員の育児休業取得率(2週間以上の取得率)について、85%を目指します。 (令和6年度：男性職員の2週間以上の育児休業取得率50%)

(3) 仕事と介護の両立に向けた取組【次世代】【女性活躍】

- ① 親等の介護により仕事に制約を抱える職員に対して、介護休暇及び短期介護休暇制度について、情報提供をして積極的な活用を促します。
- ② 介護休暇制度を取得する職員が、安心して制度を利用できるよう、所属内における職務分担の見直しや職員の補充などを検討します。

(4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を改めるための取組【次世代】  
【女性活躍】

- ① 固定的な性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。)の考えを改めるため、男性職員が家事・育児・介護に参加できるよう、意識啓発に取り組みます。
- ② 子育ての休暇等が取得しにくい環境やセクシュアル・ハラスメント等(妊娠、出産・育児又は介護に関するハラスメントやパワーハラスメントを含む。)に関する苦情や相談に対して、迅速かつ適切に対処します。
- ③ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、管理職や職員に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。
- ④ 職場及び家庭におけるストレスを緩和するため、同じような悩み・ストレスを抱える職員と保健師を交え、気兼ねなく話し合う場を設けることで、仕事への意欲向上と不安の解消を図ります。

## 2 女性職員の活躍促進に向けた取組

### (1) 女性職員の採用【女性活躍】

女性が将来にわたって活躍するためには、女性職員の採用が重要と考えます。このため、女性が活躍できる職場であることをアピールし、採用面接の個人面接及び集団面接の面接官に女性職員を配置し、女性目線による採用面接を実施します。

### (2) 女性管理職員の育成【女性活躍】

- ① 職員のジョブローテーション制度を積極的に活用し、女性職員を多様な部署における重要ポストへ配置し、男性女性共に偏重のない適切な職務分担や人事配置を推進します。
- ② 職場内のプロジェクトチーム等に積極的に参画してもらうことで、多角的な視野のブラッシュアップを図ります。
- ③ 豊富な知識と経験を有した先輩職員が、後輩職員に対して個別支援活動を実施し、後輩職員のモチベーションの向上と、先輩職員の人材育成意識の向上を図ります。
- ④ 女性職員のキャリアアップの機運を高めるため、自治大学校や市町村アカデミー等外部研修機関に職員を派遣します。
- ⑤ 女性職員の採用から管理職になるまでの職業生活について、出産・育児を経験した女性管理職員の生の声を聞き、自らのキャリアデザインを考えることができる機会を設けます。

### (3) 管理職への女性職員の登用【女性活躍】

意欲と能力のある女性職員が組織の管理的な立場に立ち、政策・方針決定に参画できるよう管理職への登用を積極的に進めます。

目 標	
3	令和12年度までに、管理職への女性職員登用割合について、15%以上を目指します。 (令和7年度：12.5%)

## 3 働き方の見直しに向けた取組

### (1) 時間外勤務の縮減【次世代】【女性活躍】

- ① 「愛西市職員の時間外勤務の縮減に関する基本方針」を遵守し、効率的な業務処理の仕組みを確立して総実労働時間の縮減を図り、職員の健康の保持増進及びワークライフバランスの推進並びに日常業務における公務能率の向上を図ります。

- ② 妊娠中の職員及び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できる制度の周知をします。
- ③ 毎週水曜日のノー残業デーには、原則として時間外勤務を行わないよう庁内放送等により全職員の定時退庁に努めます。また、ノー残業デーには、会議等を予定しないように周知します。
- ④ グループ制等により所属内の業務の平準化を行って時間外勤務の縮減を図るとともに、管理職による定時退庁の推進に努めます。
- ⑤ 新規事業を行う際や長時間勤務が見込まれる業務において、目的・効果・必要性等を十分検討しつつ、AI や RPA の導入などにより事務の簡素・合理化を推進します。
- ⑥ 管理職のマネジメント能力の観点として、時間外勤務の縮減におけるコスト意識や事務の効率化に向けた取り組みを推進します。また、管理職以外の職員については、業務の効率化や業務改善の取り組みを推進します。

目 標	
4	<p>令和12年度までに、超過勤務時間が一月45時間を超えた職員数について、50人を目指します。(選挙及び非常配備に係る超過勤務時間数は除く。)</p> <p>(令和6年度：139人)</p>

#### (2) 休暇取得の促進【次世代】【女性活躍】

- ① 職員が子どもの保育園・学校等の行事、家庭の誕生日会等の記念日に年次有給休暇を取得できるよう相互応援の体制づくりに努め、計画的な年次有給休暇の取得を促進します。
- ② ゴールデンウィークやお盆期間における会議等の自粛に努め、国民の祝日、夏季休暇や週休日と合わせ、連続した年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ③ 毎年9月末時点で当該年度における年次有給休暇の使用日数の累計が5日に達していない職員に対して、年次有給休暇の使用を促します。
- ④ 子どもの看護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、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

## 4 地域活動を通じた子育て支援等

### (1) 子育てバリアフリー【次世代】

- ① 来庁者の多い本庁舎には、乳幼児と一緒に利用できる幼児用椅子やベビーベッドを兼ね備えた多機能トイレや、授乳室及びキッズコーナーを備えています。子どもと一緒に安心して利用できる環境づくりに努めます。

- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な接客応対によりソフト面でのバリアフリーに取り組みます。

## (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動【次世代】

- 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、その活動への積極的な参加ができるよう、職場の協力体制を図ります。
- ② 交通安全について広報車による呼びかけ等を実施し、交通事故防止に努めます。
- ③ 公用車・自家用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の参加や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。
- ④ 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支援します。
- ⑤ 市内小中学校と協力して、職場見学を実施します。
- ⑥ 地域における運動会等のレクリエーション活動に、家族で参加できるように促します。

## Ⅲ 計画の推進に向けて

本計画を実施することによって、愛西市の職員が、ワークライフバランスに計画的に取り組み、健康で豊かな生活を確保することが可能となります。

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境づくりと、すべての職員が活躍することができる職場づくりのより一層の推進を図ります。