

横須賀市特定事業主行動計画

仕事と子育て両立支援プラン

～支え合おう、明日を担う子どもたちのために～

【令和2年度 変更・追加事項】



横 須 賀 市

I 本書「令和2年度 変更・追加事項」について

(1) 計画期間の延長について

「仕事と子育て両立支援プラン」は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく、本市の特定事業主行動計画として策定し、平成27年度から平成31年度（令和元年度）までの5年間を計画期間としていました。

また、今後策定する次期計画は、「仕事と子育て両立支援プラン」と共通の目標や取り組みを掲げ、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの5年間を計画期間として策定している「横須賀市女性活躍推進プラン」と合わせ、令和3年度から開始する一つの計画として策定します。

そのため、令和2年度の1年間は、現在の「仕事と子育て両立支援プラン」の計画期間を延長します。

(2) 変更・追加事項について

「仕事と子育て両立支援プラン」の計画期間を1年間延長するにあたり、計画に掲げている「行動計画における取り組み」については、社会情勢の変化等を勘案し、変更・追加を行います。

また、「計画の数値目標」については、これまでの実績等を勘案して変更・追加を行い、令和2年度末までに達成を目指す「計画の数値目標」として見直します。

本書は、計画の「行動計画における取り組み」において変更・追加した項目及び令和2年度末までに達成を目指すこととした「計画の数値目標」のみを掲載しています。

令和2年度の1年間は、計画期間を1年間延長した「仕事と子育て両立支援プラン」と変更・追加事項を掲載した本書に基づき、本市における仕事と子育ての両立支援の推進を図っていきます。

Ⅱ 行動計画における取り組み（変更・追加した項目）

（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

○管理部門

（変更前）

子どもの出生時における出産補助休暇及び育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

また、父親の出生と育児に関する新たな休暇制度等については、国等の動向を注視し、積極的に検討します。

（変更後）

子どもの出生時における出産補助休暇及び育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

また、父親の育児参加を促進するための休暇制度として子育て休暇を導入するとともに、新たな休暇制度等について、国等の動向を注視し、積極的に検討します。

◎ 子育て休暇とは

配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために取得できる特別休暇です。

（国家公務員の「育児参加休暇」にあたる特別休暇です。）

○所属長

【追加】

② 父親になる職員には、子どもの出生時に出産補助休暇や子育て休暇など育児参加を促進する休暇の積極的な取得を促します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の周知

○管理部門

(変更前)

- ② 育児休業、部分休業及び育児休暇等の制度（以下「育児休業等」）や育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について全職員に制度の周知を図ります。また、育児短時間勤務制度の導入も検討します。

(変更後)

- ② 育児休業、部分休業及び育児休暇等の制度（以下「育児休業等」）について全職員に制度の周知を図ります。また、育児短時間勤務制度の導入も検討します。

【追加】

- ③ 育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置の対象になることについて、積極的に周知を図ります。

(変更前)

- ⑤ 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。

(変更後)

- ⑥ 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、すべての職員に育児参加の意義等について積極的に周知を図ります。

イ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

○管理部門

(変更前)

- ① 管理職が育児休業等の制度について、正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるよう、研修等の機会を通じて管理職に向けて育児休業等の制度の説明を行い、協力体制の確立を図ります。

(変更後)

- ① 管理職が育児休業等の制度について、正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるよう、研修等の機会を通じて管理職に向けて育児休業等の制度の説明を行うとともに、制度に関する情報発信を定期的に行い、協力体制の確立を図ります。

○所属長

(変更前)

職員から出産予定日等の申し出があった場合には、出産休暇と合わせて育児休業等の取得予定を確認し、積極的な取得を働きかけます。

また、業務の性格や内容に応じた代替要員の配置や事務分担の見直し等について検討し、適切に対応します。

(変更後)

職員から出産予定日等の申し出があった場合には、育児休業等の趣旨の説明を行い、積極的な取得を働きかけます。

また、業務の性格や内容に応じた代替要員の配置や事務分担の見直し等について検討し、適切に対応します。

(4) 子育てを行う職員の活躍促進に向けた取り組み

○管理部門

【追加】

⑥ 育児により時間等に制約がある職員が能力を十分に発揮できるよう、時差出勤制度、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度の導入を検討します。

(5) 超過勤務の縮減

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

○管理部門

【追加】

② 時間外勤務の上限規制について周知を図り、今後の導入を見据え、所属長に時間外勤務の縮減を呼び掛けます。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

○管理部門

【追加】

改正労働基準法に基づき、年次休暇の取得義務化の対象となる職員が確実に取得できるよう所属長に指導します。また、法の改正趣旨を踏まえて、全庁的に年次休暇の取得の促進を呼び掛けます。

【追加】

ウ 新たな休暇制度の整備

○管理部門

仕事と子育ての両立支援につながる新たな休暇制度として、職員が不妊治療等を受ける際に取得できる特別休暇を導入します。

Ⅲ 計画の数値目標（令和2年度末までに達成を目指す数値目標）

計画の数値目標は、行動計画における取り組みの推進により、令和2年度末までの達成を目指します。目標は定量的で達成状況を客観的に把握することができるものとししました。なお、令和2年度末までの達成を目指し、変更・追加した数値目標は、次期計画の最終年度（令和7年度）を見据えた単年度の数値目標として設定しています。

(1) 男性職員の育児休業取得率（変更）

目標 25%

令和2年度までに25%とします。

男性職員の育児休業取得率は、平成31年度（令和元年度）までに13%とする目標を掲げていましたが、平成30年度に取得率は13.9%となり、1年早く目標を達成しました。

次期計画の最終年度（令和7年度）における目標を50%と設定し、その目標を見据えた単年度の目標数値として25%とします。

実績（年度内に取得可能となった者のうち、実際に取得した者の割合）

年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
対象者	68	82	73	82	72
取得者	1	7	8	10	10
取得率	1.5%	8.5%	11.0%	12.2%	13.9%

※平成26年度から30年度までの5年間平均・・・9.5%

(2) 女性職員の育児休業取得率（継続）

目標 100%

令和2年度まで引き続き100%とします。

女性職員は、直近5年間で希望者の100%が育児休業を取得しています。

実績（年度内に取得可能となった者のうち、実際に取得した者の割合）

年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
対象者	26	27	37	31	29
取得者	26	27	37	31	29
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

(3) 出産補助休暇及び子育て休暇の取得率（追加）

目標 100%

令和2年度までに100%とします。

男性職員の育児参加を促すことを目的に、子育て目的の特別休暇の取得を促進するため、出産補助休暇及び新たに導入する子育て休暇の取得率を目標として追加します。

出産補助休暇の実績（年度内に取得可能となった者のうち、実際に取得した者の割合）

年度	28年度	29年度	30年度
対象者	73	82	72
取得者	66	72	63
取得率	90.4%	87.8%	87.5%

※平成28年度から30年度までの3年間平均・・・88.5%

(4) 年次休暇の取得日数（継続）

目標 15日

年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの取得日数を令和2年度までに、年間15日（取得率75%）とします。

実績（年間20日の年次休暇のうち、実際に取得した日数の平均）

年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
取得率	11.8日	12.2日	12.4日	13.0日	13.3日

※平成26年度から30年度までの5年間平均・・・12.5日