

清須市特定事業主行動計画
(令和 7 年度～令和 1 1 年度)

令和 7 年 3 月
清 須 市

目 次

I	総論	1
1	目的	1
2	計画期間	1
3	対象	1
4	推進体制	1
5	公表	1
II	具体的な内容	2
1	職員の勤務環境に関するもの	2
(1)	諸制度の周知と意識の啓発	2
(2)	妊娠中及び出産後における配慮	2
(3)	男性職員の配偶者出産休暇取得の推進	2
(4)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	2
(5)	時間外勤務の縮減	3
(6)	休暇の取得の促進	3
(7)	不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	4
(8)	その他	4
2	その他	4
(1)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	4
(2)	女性職員の採用	4
(3)	管理職への女性職員の登用	4
III	計画の推進に向けて	4

清 須 市 長
(清須市水道事業管理者の権限を行う市長を含む)
清 須 市 議 会 議 長
清須市選挙管理委員会
清 須 市 公 平 委 員 会
清 須 市 農 業 委 員 会
清須市代表監査委員
清 須 市 教 育 委 員 会

I 総 論

1 目的

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、本市の職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮することで、仕事と子育てを始めとする生活の調和を図ることができるよう、職員のニーズに即した取組みを着実に推進するものです。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12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

- (1) 本市の次世代育成と女性活躍の推進は、本計画により取組み、その実現に向けて機会あるごとに職員へ周知することで、相互に助け合い、支え合うことのできる職場づくりの意識高揚を図ります。
- (2) 本計画の実施状況につきましては、各執行機関の協力により評価・分析を年度ごとに行って、必要に応じて本計画の見直し等を図ります。

5 公表

本計画に基づく取組みの実施状況は、本市のホームページ等で年度ごとに公表します。

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、以下の取組みを進めます。

※取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 職員の勤務環境に関するもの

(1) 諸制度の周知と意識の啓発【次世代】【女性活躍】

- ① 育児休業、部分休業、特別休暇等の各種制度について、仕事と子育ての両立を支援するための情報提供を行います。
- ② 各種制度を積極的に利用できるよう、管理職を始め対象職員に、仕事と子育ての両立についての意識啓発を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮【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 共済組合の出産費に係る給付等の経済的な支援に関する周知を行います。
- ③ 出産後に復職した職員が、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。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇取得の促進【次世代】【女性活躍】

- ① 妻が出産する場合の男性職員の特別休暇制度を周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が、主体的に育児に関わり、出産後の妻をサポートできるよう上司や同僚に理解を求め、職場全体でサポートできる体制の整備に努めます。

目 標	
1	令和11年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を80%以上にします。 (過去5年間の平均取得割合57.5%)

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等【次世代】【女性活躍】

- ① 職員が育児休業を取得する際には、安心して休業できるように、職場内の業務分担の見直しを行います。
- ② 育児休業取得に当たっては、育児休業任期付職員の採用や人材派遣職員の活用等、必要に応じて代替要員の確保に努めます。
- ③ 育児休業中の職員には、円滑な職場復帰ができるように、職場状況の情報提供に努めます。
- ④ 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得を促進します。

目 標	
2	令和11年度までに、男性職員の育児休業取得割合を50%以上にします。 (過去5年間の平均取得割合49.4%)

(5) 時間外勤務の縮減【次世代】【女性活躍】

- ① 清須市職員の時間外勤務命令等に関する取扱規程を遵守し、効率的な業務処理の仕組みを確立して総実労働時間の短縮を図り、もって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、要介護者のある職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する旨の周知を図ります。
- ③ 毎週水曜日及びゼロの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。
- ④ 所属長は、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率先垂範に努めます。
- ⑤ 新規事業等を行う際には、目的・効果・必要性等を十分検討しつつ、既存の事業等との関係を整理し、DXの推進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組みを人事評価への参考とします。
また、職員については、業務の効率化や業務改善の取組みを人事評価の参考とします。
- ⑦ 閉庁間際の来客対応による恒常的な時間外勤務の削減を図るため、窓口受付時間の短縮を検討します。

目 標	
3	令和11年度までに、職員の超過勤務（特別勤務を除く。）の総時間数を31,700時間以下にします。 (過去5年間の平均33,374時間)

(6) 休暇の取得の促進【次世代】【女性活躍】

- ① 所属長は、職員が子どもの保育園・学校等の行事、家族の誕生日等の記念日に年次休暇を取得できるよう相互応援の体制づくりに努め、計画的な年次休暇の取得を促進します。
- ② 所属長は、国民の祝日、年末年始、夏季休暇や週休日と合わせ、連続した年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 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ます。
- ④ 子どもの看護休暇等の特別休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図り、所属内のサポート体制を整えます。

目 標	
4	令和11年までに、職員の年次有給休暇の取得日数を年11日以上にします。 (過去5年間の平均取得日数11.1日)

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等【次世代】

職員が働きながら不妊治療が受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発活動を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(8) その他【次世代】【女性活躍】

- ① 職員が、仕事と子育ての両立が図られるよう、研修等を通じて意識啓発に努めます。
- ② セクシュアル・ハラスメント等の対策のため、研修等の充実を図ります。
- ③ 職場における固定的な性別役割分担意識の是正について、意識啓発に努めます。

2 その他

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動【次世代】

- ① 地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、子どもが参加する文化・スポーツ活動、防犯活動や交通安全運動等の地域に貢献する子育て支援活動に対して、積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。
- ② 子どもが参加する地域行事で要請があった場合には、職員が専門分野を活かした講座等を行います。

(2) 女性職員の採用【女性活躍】

女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要と考えます。このため、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向けて広報活動を実施します。

目 標	
5	令和11年度まで、採用した職員に占める女性職員の割合を全体で70%以上を維持します。 (過去5年間の平均採用割合 全体71.7%)

(3) 管理職への女性職員登用【女性活躍】

女性の活躍推進のためには、働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、女性のキャリア形成を支援し、指導的な立場へ登用する人材の拡大に努めます。

目 標	
6	令和11年度まで、管理職への女性職員登用割合を35%以上を維持します。 (過去5年間の平均割合37.1%)

Ⅲ 計画の推進に向けて

本計画を実施することによって、清須市の職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、「清須こども・はぐくみ宣言」の趣旨に則り、こどもや若者を地域全体ではぐくみ、お互いが助け合い、支え合うことのできる職場作りのより一層の推進を図ります。

令和 7 年 3 月

事務局 清須市役所企画部人事秘書課

T E L 052-400-2911

F A X 052-400-2963

E-Mail jinjihisho@city.kiyosu.lg.jp