

西都市特定事業主行動計画

【第2期】

令和3年3月改訂

西 都 市 長
西都市教育委員会
西 都 市 議 会
西都市選挙管理委員会
西 都 市 監 査 委 員 会
西都児湯公平委員会
西都市農業委員会
西 都 市 消 防 長

【目次】

I 総論

1	計画の趣旨	2
2	計画期間	2
3	計画の推進体制	3

II 具体的な内容

	【次世代育成支援対策】	3
1	職員の勤務環境に関する事項	3
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
	(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
	(4) 超過勤務の縮減	5
	(5) 休暇の取得の促進	7
	(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	8
	(7) 人事評価への反映	8
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	8
	(1) 子育てバリアフリー	8
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	8
	(3) 子どもとふれあう機会の充実	9
	【女性職員の活躍推進対策】	9
1	現状と課題	9
2	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	10
3	目標を達成するための方策	10

I 総論

1 計画の趣旨

平成15年7月に制定された次世代育成対策推進法（以下「次世代法」という。）は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を、国・地方公共団体・企業が一体となって取り組むことを目的に定められました。本市においては、法の趣旨に基づき、平成17年3月に西都市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定、平成22年3月に改訂を行い、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりに努めてきました。

次世代法は、平成17年度から平成26年度までの時限立法で、次世代育成に向けた諸般の取組が計画的かつ集中的に実施されました。しかしながら、この間、合計特殊出生率の持ち直しなど少子化対策については一定の効果が見られたものの、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及など、子ども・子育ての環境整備についてはさらに課題が残りました。このため、平成26年4月に次世代法の一部改正が行われ、その有効期限が10年間延長されることとなり、本市においても法の趣旨に則った計画の策定を行いました。

また、平成27年8月には、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立。これを受け、本市の計画について、改正後の次世代法と女性活躍推進法に基づくものが一体となったものとして平成28年3月に改訂し、今回、これまで実施してきた取組に加え、新たに数値目標を設定し、第2期行動計画を策定しました。

2 計画期間

本計画は、女性活躍推進法の有効期限にあわせ平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とします。ただし、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の第1期とし、令和3年4月から令和8年3月31日までを第2期とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進対策を効果的に推進するため、計画の推進管理と見直しを行う行動計画策定推進部会を引き続き設置します。
- (2) 管理職や一般職を対象に、次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策に関する啓発資料の作成・配布や研修・講習を実施することにより、情報提供を行い、行動計画の内容について周知徹底を図ります。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を総務課に設置します。また、当該相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (4) この計画の実施状況については、年度ごとに行動計画策定推進部会において把握をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを行います。

II 具体的な内容

【次世代育成支援対策】

仕事と子育ての両立を支援するため、育児休業等の制度を周知し、取得しやすい職場環境づくりを目指し、これまでの実績を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスをさらに推進していきます。

1 職員の勤務環境に関する事項

(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について周知徹底を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて、業務分担の見直しを行います。
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①父親が子どもの出生時に、特別休暇である配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得することを促進します。
- ②子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図るとともに、各職場では、所属長が中心となって取得しやすい環境の醸成に努力します。
- ③男性職員の育児休業の取得を促進するために、出産後8週間は配偶者の就業の有無に関わらず、全ての男性職員が育児休業を取得できることについて積極的に周知します。

〔目標〕 目標達成年度：令和7年度

以上のような取組みを通じて、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を90%以上、育児参加休暇の取得率を70%以上にします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知

- ①育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（以下「育児休業等」という。）に関する資料を職員に配布し、制度の周知を図るとともに、取得手続きや経済的支援等について説明を行います。
- ②男性職員の育児休業等の取得促進について、周知徹底を図ります。
- ③妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ①職員から育児休業等の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ②庁内の適切な会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員の希望に応じて、休業期間中の業務の進捗状況について、情報提供を行います。
- ②復職時において、円滑に仕事に従事できるよう、必要に応じて所属長等によるOJT研修等を実施します。

エ 育児休業等に伴う代替職員等の確保

- ①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ときは、会計年度任用職員制度等の活用により適切な代替職員及び補助職員等の確保を図ります。
- ②育児短時間勤務の請求があった場合に、会計年度任用職員等の任用や2人で1つの職を占める並立任用制度の活用を検討します。

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ①育児休業を取得する女性職員が子育てをしながら能力を維持、発揮できるよう、キャリア形成を支援します。
- ②女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に対する管理職の理解の醸成を図ります。

〔目標〕 目標達成年度：令和7年度

以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を、男性10%、女性90%にします。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の切実な願いです。以下の内容を全ての職員の超過勤務の縮減に役立てましょう。

ア 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超過勤務の制限の制度の周知

小学校学始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活

の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ①水曜日はノー残業デー（定時退庁の日）とし、電子メール等による注意喚起を図ります。職員は声を掛け合って退庁するようにしましょう。
- ②管理職が定時退庁の率先垂範を心がけましょう。
- ③定時退庁のできない職員が多い部署を把握し、原因の究明と改善のための検討を行います。

ウ 事務の簡素合理化と業務改善の推進

- ①新たな行事等を計画する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止しましょう。
- ②業務の割振りにあたっては、一部の職員に偏りが生じないよう各課等及び係内において平準化に努めましょう。
- ③定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、効率的な事務遂行に努めるようにしましょう。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ①1ヶ月の超過勤務時間数の上限時間を45時間、年間の超過勤務時間数の上限時間を360時間とします。
- ②所属毎の超過勤務の状況を総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行い、管理職による適切な業務管理を促します。
- ③超過勤務の多い職員に対し、産業医による面接指導や健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させます。
- ④長時間の超過勤務者に対する遅出出勤の実施について検討します。

〔目標〕 目標達成年度：令和7年度

以上のような取組みを通じて、年間の超過勤務時間数の上限を超える職員数を0人にします。

(5) 休暇の取得の促進

性別や年齢を問わず、休暇を取得し、家事や育児に積極的に関わることを目的に職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、職場全体での休暇の取得しやすい環境づくりを行います。

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ①職員は年間の年次有給休暇取得計画を作成し、その確実な実行を図るとともに、必ず5日以上は年次有給休暇を取得しましょう。
- ②課長会等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③所属長に対して、職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得及び5日以上有給休暇の取得を指導させます。
- ④総務課において年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行い、原因等を調査します。
- ⑤子どもの予防接種や検診、授業参観日、入学式、卒業式等の学校行事に参加するための年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ⑥職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備しましょう。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ①月曜日・金曜日と休日を組合せ、年次有給休暇を取得できる「ハッピーマンデー」や「ハッピーフライデー」の促進を図りましょう。
- ②国民の休日や夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図りましょう。
- ③職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図りましょう。
- ④ゴールデン・ウィークやお盆等における公式会議の自粛を図りましょう。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

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、100%取得できる雰囲気づくりに努めましょう。

(6)職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ①男女を問わず仕事と家庭の両立を促進するため、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を解消するための情報提供や意識啓発を行います。
- ②セクシャルハラスメント防止のための研修会を計画的に実施します。

(7)人事評価への反映

- ①ワーク・ライフ・バランスに資する取組や良好な職場環境づくりについては、人事評価において適切に評価を行います。
- ②管理職においては超過勤務の必要性の確認を徹底し、超過勤務縮減に向けた効率的な業務運営については、人事評価に適切に反映させます。

2 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

- ①子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
- ②外部からの来庁者の多い部局、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行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

子ども・子育てに関するボランティア活動等ができるような職場環境をつくります。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ①子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援

します。

②子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供します。

③子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

①交通事故防止について、綱紀肅正通知等による呼びかけを実施します。

②公用車の運転手等に対し、交通安全講習会の実施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。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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支援します。

(3)子どもとふれあう機会の充実

①小学生等の職場見学の受入を行います。

②中学生等の市役所等での職場体験を積極的に受け入れます。

③レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにしましょう。

【女性職員の活躍推進対策】

1 現状と課題

令和2年4月1日現在の各役職段階における女性職員の割合に着目すると、表のとおり上位職になるにしたがい女性職員が少なくなる状況にあります。管理職への登用はもちろんのこと、将来的に管理職職員に成長していくべき女性職員の育成が必要です。

○各役職段階の職員の女性割合

単位：人・%

	男性	女性	計	女性割合
課長級	24	1	25	4.0
課長補佐級	59	16	75	21.3
係長級	91	35	126	27.8
計	174	52	226	23.0

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

現状を踏まえつつ、本市職員の年齢構成等を考慮に入れ、令和7年度末までの役職段階ごとの女性職員の割合の目標値を以下のとおりに設定します。

〔目標〕 目標達成年度：令和7年度

課長級：10%以上 課長補佐級：25%以上 係長級：30%以上

3 目標を達成するための方策

女性職員のキャリア形成に対する不安を解消し、長きにわたり公務の場で活躍できるよう、2の目標を達成するための方策として、次に掲げる事項を推進します。

- (1)採用後10年間程度をメドとする育成期の短期間ジョブローテーションの実施や女性職員の職域拡大による多様な部署への配置など、柔軟な人事管理を行います。
- (2)女性職員のキャリアアップにつながる外部研修（市町村アカデミー・宮崎県市町村職員研修センター等）に関する情報提供を積極的に行うとともに、研修に参加しやすい雰囲気醸成など派遣にかかる庁内体制の充実を図ります。
- (3)育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇任・昇格に不利益にならないようにします。