

匝瑳市特定事業主行動計画

令和3年3月

目 次

第1	はじめに	1
第2	総論	2
1	計画の目的	2
2	計画期間	2
3	策定主体（特定事業主）	2
4	計画の推進体制	3
5	実施状況の公表	3
第3	本計画の体系	4
第4	計画の具体的な内容	5
1	職員の勤務環境に関すること	5
2	休暇制度に関すること	6
3	人事制度に関すること	8
4	ワーク・ライフ・バランスに関すること	8
5	その他の取組に関する事項	9

第1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、国や地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から、特定事業主行動計画を策定することとされています。これを受け、出産・子育てを支援する働きやすい職場環境の整備に取り組むため、匝瑳市では、平成18年度から平成21年度までを第1期、平成22年度から平成26年度までを第2期として「匝瑳市特定事業主行動計画」を策定しました。

次世代育成支援対策推進法は当初、平成26年度までの時限立法でしたが、平成26年4月の改正により、有効期限が令和6年度まで10年間延長されたことから、匝瑳市においても、第3期となる「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定しています。

また一方で、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立し、国や地方公共団体に特定事業主行動計画の策定が義務付けられたことから、第1期となる「匝瑳市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性の個性と能力が十分に発揮できるよう職場環境の整備に取り組んでまいりました。

このたび、それぞれの計画が、令和3年3月をもって満了することから、新たに計画を策定するに当たり、これまでの取組状況を踏まえ、各種取組をより効率的に推進するため、個別に策定していた計画を一体化させた「匝瑳市特定事業主行動計画」を策定することとしました。

本計画を推進することにより、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、女性はその個性と能力を発揮できる勤務環境整備を図るとともに、職員の能力向上及び組織の活性化により市民サービスの向上に努めてまいります。

令和3年3月

匝 瑳 市 長
匝瑳市病院事業管理者
匝瑳市代表監査委員
匝瑳市農業委員会
匝瑳市議会議長
匝瑳市教育委員会

第2 総論

1 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方のできる環境づくり」と「女性職員の個性と能力が十分に発揮できる環境づくり」の実現を目的とします。

職員が、男女を問わず、一人ひとり職業人としてその能力を十分に発揮するとともに、家庭における生活を充実させ、子育てや家事などの家庭責任をきちんと果たしていける環境を整備することは、職員の能力を引き出し、やる気を高め、公務能率や市民サービスの向上にもつながるものです。

さらに、男性の子育てや家事への参加は、男性職員自身の仕事と生活の調和の実現の後押しになるのはもとより、職業生活における女性職員の活躍推進にもつながります。

これまで、両法律に基づく特定事業主行動計画を策定し、それぞれの計画に基づいた取組を進めてきたところですが、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深いことから、より一層取組を推進するため、一体化させた計画を策定します。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法の期限は令和6年度まで、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の期限は令和7年度までとなっていることから、この計画期間は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の期限に合わせて、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

数値目標は、令和7年度の達成目標としていますが、社会情勢の変化等に応じて、計画内容や数値目標の見直しを行うものとします。

3 策定主体（特定事業主）

この計画は、匝瑳市長、匝瑳市病院事業管理者、匝瑳市代表監査委員、匝瑳市農業委員会、匝瑳市議会議長、匝瑳市教育委員会が策定するものです。

4 計画の推進体制

この計画を実効性のあるものとするため、次の3点により推進します。

(1) 計画実施状況の把握・点検

本計画を円滑かつ効果的に推進するため、人事担当課において、年度ごとに実施状況を把握・点検するとともに、必要な計画の見直しを行うことで本計画の実効性を確保するよう努めます。

(2) 職員に対する計画内容・制度の周知

任命権者等は、本計画の趣旨や具体的な内容と併せ、休暇等の各種制度の周知に努めます。

(3) 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きなものとなります。所属長は、職員の意識向上や職場の環境整備について、人事担当課と連携し、率先して計画の推進に努めます。

5 実施状況の公表

本計画の実施状況は、年度ごとに把握し、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項の規定により公表します。

第3 本計画の体系

推進項目	取組内容
1 職員の勤務環境に関する こと	(1) 妊娠中及び出産後における配慮
	(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
	(3) 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
2 休暇制度に関する こと	(1) 休暇の取得の促進
	(2) 女性の出産に関する支援
	(3) 男性の子育て目的の休暇の取得促進
3 人事制度に関する こと	(1) 人事異動についての配慮
	(2) 人事評価への反映
	(3) 女性職員の登用
4 ワーク・ライフ・バラン スに関する こと	(1) 時間外勤務の縮減
	(2) 働き方に対する意識改革
5 その他の取組に関する 事項	(1) 子育てバリアフリーの推進
	(2) 子育てに関する地域貢献活動の推進
	(3) 子どもと触れ合う機会の充実

第4 計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

所属長は、職員の母性保護及び母性健康管理の観点から業務分担の見直しを行うとともに、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないことなど、妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の取得促進のための職場の意識改革

(ア) 任命権者等は、定期的に育児休業等の制度の趣旨周知を徹底し、職場の意識改革を行います。

(イ) 所属長は、所属職員から育児休業等の取得の申し出があった場合、業務に支障が生じないように業務分担の見直しを行います。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 所属長は、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対し希望に応じて業務に関する情報提供を行います。

(イ) 所属長は、休業中の職員の職場復帰に際して研修を行うなど、必要な支援を行います。

ウ 男性の子育て休暇の取得促進のための職場の意識改革

所属長は、男性職員が子育てを目的とした特別休暇を取得することについて、職場における理解が得られる環境づくりに努めます。

(3) 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

ア 職場の意識啓発

(ア) 任命権者等は、働きやすい職場づくりを阻害することとなる、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供等による意識啓発に努めます。

《固定的な性別役割分担意識等の例》

- ・子どもの面倒を見るのは母親の仕事だ。
- ・男性職員は、家庭よりも仕事を優先すべき。
- ・男性職員は、子どもの病気よりも仕事を優先すべき。

(イ) 所属長は、時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底し、安易に時間外勤務が行われることのないようにするとともに、時間外勤務の縮減のための取組の重要性について意識啓発を行い、職員全体の認識を更に深めます。

イ 業務体制の整備

所属長は、業務の進捗状況を把握し、特定の職員に業務が集中しないように、実態に応じて職場内での業務分担の調整や応援体制を整備するなど、職場が一体となって業務を進めていく体制づくりに努めます。

2 休暇制度に関すること

(1) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

(ア) 任命権者等は、定期的に年次休暇の取得の促進について周知を図ることとて、職員の休暇に対する意識改革を行います。

(イ) 所属長は、職員の年次休暇等の取得状況を把握し、1ヶ月のうち最低1日（年間で最低12日）を目安として、計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりに努めます。

(ウ) 人事担当課は、定期的に年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行う等の措置を講じます。

イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 任命権者等は、永年勤続職員に付与される特別休暇制度（リフレッシュ休暇）を周知し、所属長は対象者に対し、年次休暇と併せた有効利用を促進します。

(イ) 任命権者等は、国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得等、連続休暇の取得を促進します。

(ウ) 所属長は、所属職員とその家族の誕生日等の記念日や子どもの行事等、家族との触れ合いのための年次休暇の取得を促進します。

ウ 子どもの看護のための特別休暇等の取得の促進

任命権者等は、子どもの看護のための特別休暇制度等を周知するとともに、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

【目標 1】

年次休暇の平均取得日数 ⇒ 12日以上（60%以上）を目指します。

【目標 2】

リフレッシュ休暇の取得率 ⇒ 100% を目指します。

(2) 女性の出産に関する支援

ア 育児休業等に関する情報提供

(ア) 人事担当課は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続についての説明を行います。

(イ) 任命権者等は、職員の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制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知を図ります。

(3) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

ア 男性の育児休業等の取得促進

任命権者等は、子どもが生まれた時に男性職員が取得できる特別休暇や父親の育児参加のための特別休暇の制度、男性も育児休業等を取得できることについて周知し、取得の促進を図ります。

イ 育児休業等に関する情報提供

任命権者等は、育児休業等に関する資料を作成・配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業手当金等の経済的支援について情報提供を行います。

【目標 3】

「配偶者出産休暇」の取得率

⇒ 100% (平均取得日数3日以上) を目指します。

【目標 4】

男性職員の子育て休暇の取得率

⇒ 100% (平均取得日数1日以上) を目指します。

【目標 5】

育児休業等の取得率 ⇒

女性職員 100%、男性職員 30%以上 を目指します。

3 人事制度に関すること

(1) 人事異動についての配慮

ア 任命権者等は、育児休業等を取得している職員の所属長から意見を聴取する等、職員の子育ての状況に応じた配慮を行います。

イ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

所属長は、職員から育児休業の申し出があった場合、業務分担の見直し及び職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員等の採用による適切な代替要員の確保を任命権者等に要請し、その確保に努めます。

(2) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）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た行動等については、人事評価において適切に評価を行います。

(3) 女性職員の登用

女性職員の管理職登用を積極的に推進することで、女性参画の拡大に努めます。また、主査・副主幹・課長の各段階への昇格に見合う人材の確保を念頭においた人材育成に努めます。

【目標 6】

課長職にある職員に占める女性の割合（病院事業以外の一般行政職）

⇒ 10%以上 を目指します。

【目標 7】

主査職以上の女性職員の割合（病院事業以外の一般行政職）

⇒ 20%以上 を目指します。

4 ワーク・ライフ・バランスに関すること

(1) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務等の制限

任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限について、制度の周知を図ります。

イ 「ノー残業デー」の実施

毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、庁内電子掲示板により職員に周知し、定時退庁を促します。なお、繁忙期等のため「ノー残業デー」の実施が困難な職場においては、所属長が実情に応じて別の日を「ノー残業デー」に設定し、定時退庁できる環境整備を図るとともに、自らも率先して定時退庁に努めます。

(2) 働き方に対する意識改革

任命権者等は、育児や介護等と仕事の両立支援を図るため、定期的に休暇等の制度の趣旨周知を徹底し、これまでの家庭より職場を優先する働き方に対する意識改革を促進します。

5 その他の取組に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの推進

外部からの来庁者の多い施設において、子どもを連れた人が安心して訪れることができるよう、全職員が親切丁寧に応対するソフト面でのバリアフリーに取り組みます。

(2) 子育てに関する地域貢献活動の推進

ア 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもたちが参加する地域の行事・活動に公共施設を提供します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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、職員に対する安全運転講習の開催等、交通安全に必要な措置を講じます。

ウ 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、地域による子どもたちの健全育成のための活動や自主防犯活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員で構成する職員厚生会のレクリエーション事業の実施に当たっては、職員だけではなく、子どもを含めた家族が参加できる事業を実施し、保護者である職員と子どものふれあう機会の充実を図ります。