

みよし市特定事業主行動計画

《令和2年度～令和6年度》

市長
教育委員会
議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会
固定資産評価審査委員会
公平委員会
市民病院事業管理者

I 総論

1 はじめに

少子化が年々進む中、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に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

これを受けて本市では、平成17年度から5年ごとに特定事業主行動計画を策定し、全ての職員が希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整備することにより、仕事と生活の両立が図られるよう、指標となる数値目標を掲げ、目標達成に向けた施策に取り組んできました。

また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことから、本市でも平成28年度から令和元年度までの4年間を計画期間とした女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がより一層活躍できるように就業環境の整備を進めてきました。

今回の改訂に当たっては、これらの2つの計画を統合するとともに、これまでの計画を継承しつつ新たな数値目標を掲げた令和6年度までの計画を策定しました。

高齢化や先行きの見えない経済状況を背景に、多様化する市民ニーズへの対応や新たな行政課題への適切な対応が求められています。こうしたことから、職員がその持つ力を十分に発揮し、やりがいや充実感を得ながら仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、様々な生き方が選択できるよう、本計画を推進していきます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、当初平成17年度から平成26年度までの時限法でしたが、法律の有効期限が令和6年度まで10年間延長されました。

この計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

また、この計画に掲げている数値目標は、令和6年度末時点の達成目標です。

3 計画の位置付け

本計画は、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両方を根拠に策定されるものです。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する情報について、職員へ情報提供等を行います。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (4) 各年度の計画の実施状況をフォローアップし、必要に応じて計画の見直しなどを行います。そのため職場における計画の実施状況を点検して、その結果を特定事業主行動計画推進委員会庶務担当課（総務部人事課）に報告することとします。

5 計画の公表

計画の実施状況について定期的に市ホームページで情報を公表します。

Ⅱ 計画の内容

1 任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供

〈目標1〉

職員のうち、女性職員の割合を40%以上にします。(行政職)

【令和元年度実績】 35.4%

〈目標2〉

管理職(課長級以上)のうち、女性職員の割合を25%以上にします。(行政職)

監督職(副主幹級・主任主査級)のうち、女性職員の割合を30%以上にします。(行政職)

【令和元年度実績】 管理職：15.0% 監督職：17.7%

上記の目標を達成するための取組内容

(1) 男女均等な採用試験を実施します。

- ① 仕事と家庭の両立を支援し、女性が活躍できる職場であることを積極的にPRします。
- ② 採用試験に女性職員を参画させ、女性が活躍できる職場であることをPRします。

(2) 中途採用の積極的实施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

- ① 結婚・子育て・介護等で離職した経験者採用を実施します。
- ② 中途採用についても業績・能力・態度による人事評価を実施し、職員の育成・登用を実施します。

2 職員の職業生活と家庭生活との両立に向けた取組

〈目標1〉

育児休業等の取得率を

男性 40% (取得期間は2週間以上を目標とする。)

女性 100% にします。

【令和元年度実績】

男性 30% (内、2週間以上の取得率 66.7%)

女性 100%

〈目標2〉

男性職員の配偶者の出産に伴う出産休暇の取得率を100%にします。

【実績】 令和元年度 10% 平成30年度 75%

〈目標3〉

男性職員の育児参加のための休暇の取得率を60%にします。

【実績】 令和元年度 0% 平成30年度 50%

上記の目標を達成するための取組内容

(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。
(平成17年度から継続実施)
- 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。
(平成17年度から継続実施)
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、時間外勤務を原則として命じないことなど、過重業務にならないように配慮します。
(平成17年度から継続実施)

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

- ① 配偶者出産休暇（子どもの出生時に2日以内で男性が取得できる特別休暇）の取得促進について周知徹底を図ります。
（平成17年度から継続実施）
- ② 育児参加のための休暇（5日以内で男性が取得できる特別休暇）の取得促進について周知徹底を図ります。
（平成18年度から継続実施）
- ③ 取得促進の取組を行うことを管理職の人事評価対象とする。
（令和2年度から実施）
- ④ 子育て情報ナビ みよびよ！の登録を奨励し、子育て情報を活用することで、積極的に育児に参加するイクメンを育てます。
（令和2年度から実施）

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、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促進について周知徹底を図ります。
（平成17年度から継続実施）
- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
（平成17年度から継続実施）
- ③ 妊娠を申し出た職員及び配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
（平成17年度から継続実施）
- ④ 取得促進の取組を行うことを管理職の人事評価対象とする。
（令和2年度から実施）

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
（平成17年度から継続実施）
- ② 庁内会議等の場において、担当部署から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。
（平成17年度から継続実施）

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、互助会だより等の送付等を行います。
(平成17年度から継続実施)
- ② 育児休業中の職員に対し、自己啓発などの能力開発の支援と周知を行います。
(平成27年度から実施)
- ③ 育児休業中の職員の要望に応じ、職場で働くことへの感覚を取り戻すための復帰前訓練や所属の復帰前面談を行います。
(平成28年度から継続実施)

エ 育児休業に伴う任期付採用制度の活用

- ① 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、任期付採用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
(平成17年度から継続実施)

オ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

- ① 若手職員に対して、育児休業の取得と、今後のキャリア形成や能力開発についての情報提供や個別相談に応じ、その支援を行います。
(平成27年度から実施)
- ② 出産や育児に関わる年代の職員が継続して働き続け、仕事と家庭を両立できるよう、仕事と家庭を両立する働き方の重要性を周知するとともに、そうした職場の意識醸成を図ります。
(平成28年度から継続実施)
- ③ フレックスタイム制度を導入し、柔軟な働き方を支援します。
(令和元年度から継続実施)

〈目標4〉

各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限時間360時間の達成に努めます。

【令和元年度実績】 360時間を超えた職員数 49人(11.4%)

上記の目標を達成するための取組内容

(1) 働き方の改革

ア 時間外勤務の縮減

- ① 各所属で終礼を実施し、その上で所属長が必要に応じて時間外勤務命令を行います。

(平成28年度から継続実施)

- ② 突発的な仕事や繁忙期を除き、事務・事業を計画的に進められるよう、所属長をはじめ各担当においても、業務の進行管理に努め、勤務時間内で仕事が終わるよう意識付けを行います。

(平成28年度から継続実施)

- ③ 夏季期間における早朝の朝型勤務を推奨し、朝型勤務を実施した場合は、原則として定時の退庁を促していきます。

(平成28年度から継続実施)

- ④ 部局・課室ごとの時間外勤務の状況を、人事当局等で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からヒヤリングを行った上で、職場内の事務分担の見直し等の注意喚起や必要な場合に配置の見直しを行います。

(平成17年度から継続実施)

- ⑤ 人事当局は、各部局・課室ごとの時間外勤務の状況を把握して幹部会議等で報告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

(平成17年度から継続実施)

イ 一斉定時退庁日等の徹底

- ① 定時退庁日の周知を徹底するため、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

(平成17年度から継続実施)

- ② 定時退庁ができていない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職への指導の徹底を図ります。

(平成17年度から継続実施)

- ③ お盆の時期等の夏季期間において「ノー残業推奨日」を設け、定時退庁を促していきます。

(平成28年度から継続実施)

ウ 健康面についての配慮

- ① 長時間の時間外勤務をさせた場合は、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、職員の健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談（メンタルヘルス相談含む）の活用、受診を勧めるなど適切な対応を行います。

(平成19年度から継続実施)

- ② 精神面における健康度合いを計りその早期対処のため、全職員対象（常勤に準じる勤務の会計年度任用職員も対象）にストレスチェックを実施します。

（平成28年度から継続実施）

- ③ 所属長に、緊急に対応する業務等を除き、原則として午後10時以降の時間外勤務命令をしないよう周知徹底を図ります。

（平成28年度から継続実施）

エ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たな行事等を実施する場合には、事前に目的、効果、必要性等について十分検討するとともに、既存の行事等との関係を整理し、事業の簡素合理化又は廃止についても検討します。

（平成17年度から継続実施）

- ② 事業のスクラップ・アンド・ビルドや業務プロセスの見直しを実施します。

（平成28年度から継続実施）

- ③ 前例や形式に捉われることなく、事務の簡素化・合理化に積極的な取組を推進していきます。

（平成28年度から継続実施）

〈目標5〉

職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を14日とし、その取得達成に努めます。

【令和元年度実績】 12.3日

上記の目標を達成するための取組内容

（1）休暇の取得の促進

職員が、父親・母親として子育てを喜びとして実感し、家族の絆を深めるため、また職員自身のリフレッシュを図るため、休暇の取得促進を図ります。

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が自ら年間の年次有給休暇目標日数を設定し、その確実な実行を支援します。

（平成17年度から継続実施）

- ② 所属長に対して、部下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を指導させます。

(平成17年度から継続実施)

イ 職業生活と家庭生活の両立のための休暇の取得の促進

- ① 子どもの予防接種や入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

(平成17年度から継続実施)

- ② 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す。

(平成17年度から継続実施)

- ③ 特別休暇である短期の介護休暇制度及び休職となる長期の介護休暇制度の内容や取得手続について、全職員への情報提供を行うとともに、相談があった場合は、その職員の状況に応じた対応を行います。

- 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、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(平成17年度から継続実施)

ウ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

(平成17年度から継続実施)

- ② 年1回、年次有給休暇を利用した1週間程度のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

(平成17年度から継続実施)

- ③ ゴールデンウィークやお盆期間における行事や会議の自粛を行います。

(平成17年度から継続実施)

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 情報通信技術の活用

費用対効果を考慮しつつ、最新の情報通信技術の活用を推進していきます。テレワークなど働く場所にとらわれない働き方について、他の地方公共団体等の動向を見つつ、導入の規模等を検討します。

(2) 職員のキャリア形成

- ① 定年までの働き方をイメージするため、キャリアパス(キャリアアップの道筋)を提示します。
(平成28年度から継続実施)
- ② 出産・育児と仕事との両立の不安や、昇任への不安の解消に向けて、キャリア・デザインを描けるようにするために、若手職員を主な対象者としてキャリア・アップ研修等を実施します。
(平成28年度から継続実施)
- ③ 管理職や監督職を対象に、自分の能力で強化したいと思う内容について、本人や所属長の申し出により、個別の研修参加の機会を提供します。
(平成28年度から継続実施)
- ④ 政策立案能力や行政経営に関する幅広い知識の習得や経験を積むため、自治大学校や市町村アカデミー等の研修機関へ積極的に派遣します。
(平成17年度から継続実施)
- ⑤ 女性職員の管理職の登用にあたっては、人事評価のほか、家庭生活との両立等も考慮し実施します。
(平成28年度から継続実施)

(3) ハラスメントの防止対策

- ① 職員に対してハラスメントの防止に関する意識啓発を行います。
(令和2年度から実施)
- ② 職場におけるハラスメントの防止に関する要綱に基づき、ハラスメントの防止及び排除の措置並びにハラスメントに起因する問題に適切に対処するとともに、職員への周知を行います。
(令和2年度から実施)

(4) 仕事と生活の調和の実現に向けた意識醸成

性別や年齢等に関わらず、職員自らが意欲的に働ける職場環境の実現に向け、職員個人のおかれた状況に応じて柔軟な働き方が選択できるよう、管理職を中心に働き方やライフプランについて理解し合える職場の意識醸成に努めます。

(平成28年度から継続実施)

(5) 異動等についての配慮

異動を命じる場合、当該職員の人事調書等をもとに、可能な範囲で、子育て等の状況に応じた人事上の配慮を行います。

(平成17年度から継続実施)

(6) 子育てバリアフリー

① 施設利用者等の実情を勘案して、改築等の機会に併せ、授乳室やベビーベッドの設置等を行います。

(平成17年度から継続実施)

② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(平成17年度から継続実施)

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子育て、安全・安心等に関する地域貢献活動に関する情報を提供し、職員の積極的な参加を支援します。

(平成17年度から継続実施)

② 子どもが参加する地域の活動に敷地の貸出等を行います。

(平成17年度から継続実施)

(8) 子どもとふれあう機会の充実

① 子どもが親の働く姿に接することができる機会となる小中学校などの職場訪問を積極的に受け入れます。(平成17年度から継続実施)

② 互助会等のレクリエーション活動において、子どもを含めた家族全員が参加できる企画を充実します。(平成17年度から継続実施)