

高萩市次世代育成支援・女性 活躍推進特定事業主行動計画

令和3年3月

高萩市長
高萩市議会議長
高萩市教育委員会
高萩市代表監査委員
高萩市農業委員会
高萩市消防長

第 1 総論

1 趣旨

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）は、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成26年度までを有効期限として、平成15年に制定されました。その後、平成26年に法改正され、有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年には、社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

高萩市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づき、高萩市長、高萩市議会議長、高萩市教育委員会、高萩市農業委員会、高萩市代表監査委員、高萩市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

※次世代育成支援対策推進法は、令和6年度までの時限立法であるが、本計画は上記期間までとする。

3 推進体制

- ①高萩市人事担当部署では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、男女共同参画事業担当部署ともに、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行なう。
- ②高萩市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画及び関連する資料を庁内グループウェアで周知を行なう。
- ③毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページへの掲載により公表をする。

第2 状況把握・課題分析

①採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

採用年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性	3	3	4	3	5
女性	6	7	6	11	8
計	9	10	10	14	13

(※消防除く)

②平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：年(平均勤続年数))

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性	18.7	19.0	19.3	19.0	19.0
女性	15.3	15.9	16.0	15.8	15.5
差異	3.4	3.1	3.3	3.2	3.5

(※消防除く)

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間)

1人 当たり	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	月 平均
R1 年度	17.4	13.0	14.7	9.6	12.0	14.5	10.1	11.6	12.0	13.5	15.3	16.9	12.8
H30 年度	18.0	15.0	14.6	11.2	11.0	11.2	12.8	20.3	12.5	14.5	15.2	19.3	14.7

※時間外勤務のみ(休日勤務除く)、消防除く

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性管理職者数 (うち消防)	14 (0)	18 (0)	21 (0)	21 (0)	23 (0)
全管理職者数 (うち消防)	80 (16)	83 (16)	83 (13)	81 (15)	82 (15)
割合	17.5	21.7	25.3	25.9	28.0

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
係長相当職以上の女性職員数 (うち消防)	38 (0)	40 (0)	40 (0)	40 (0)	39 (0)
係長相当職以上の職員数 (うち消防)	160 (29)	161 (31)	165 (32)	161 (31)	156 (30)
割合	23.8	24.8	24.2	24.8	25.0

⑥男女別の育児休業取得率

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性取得者 (うち消防)	5人/5人中 —	8人/8人中 —	11人/11人中 —	11人/11人中 —	— —
割合	100.0	100.0	100.0	100.0	—
男性対象者 (うち消防)	2人/6人中 (0人/3人中)	0人/5人中 (0人/2人中)	1人/4人中 (0人/6人中)	0人/7人中 (0人/1人中)	— —
割合	22.2	0.0	10.0	0.0	—

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
配偶者出産休暇 (うち消防)	4人/7人中 (2人/3人中)	4人/7人中 (2人/2人中)	3人/10人中 (1人/6人中)	7人/8人中 (0人/1人中)	— —
割合	57.1	57.1	30.0	87.5	—
育児参加休暇 (うち消防)	0人/7人中 (0人/3人中)	1人/7人中 (0人/2人中)	0人/10人中 (0人/6人中)	1人/8人中 (0人/1人中)	— —
割合	0.0	14.3	0.0	12.5	—

第3 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(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、所属長との定期的な面談を実施し、各所属において、業務量や分担の見直しを行います。
- ④妊娠中の職員が、時間外勤務や休日勤務、深夜勤務等をしないことを請求できることについて周知徹底を図ります。
- ⑤母親になることが分かったら、できるだけ速やかに、職場の所属長に申し出るようにしてください。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

①配偶者出産休暇

配偶者の出産に伴う入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内で取得できる特別休暇制度について周知徹底を図ります。

○数値目標

- ①令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。(令和元年度87.5%)

②育児参加休暇

配偶者の産前産後の期間に子供の養育のため、父親が5日間取得できる特別休暇制度について周知徹底を図ります。

○数値目標

- ②令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加休暇の取得割合を50%以上にする。(令和元年度12.5%)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①育児休業等の制度や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、男性職員にも育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、人事担当課が個別に育児休業等の制度や手続き、経済的な支援等について情報提供を行います。
- ③育児を行う職員に早出遅出勤務を適用できる制度の周知徹底を図ります。

イ 育児休業及び部分休業制度を取得しやすい雰囲気づくり

- ①育児休業等の取得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男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気の醸成を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対し、各職場において広報紙や通達等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。
- ②育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

エ その他

- ①育児を行う職員に対して研修を実施する場合、宿泊の免除等の配慮を行います。
- ②育児休業を取得する職員の代替として、会計年度任用職員の任用等により補充を行いません。
- ③職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減

勤務時間を適正化するため、時間外勤務時間数の上限を45時間/月、360時間/年（議会・法制関係、予算編成等の他律的業務が多い箇所については100時間/月、720時間/年。また、大規模災害への対応等の特例業務を除く）に規制し、事務の簡素合理化による業務量の見直し、係を超えた応援態勢等の職場環境の整備を図る必要があります。

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

- ①小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施徹底

- ①管理監督職員による事務事業の適正な進行管理を推進し、ノー残業デー（原則毎週水曜日）の徹底を図ります。
- ②所属長は定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
- ③業務の都合等により毎週水曜日にノー残業デーを実施することが困難な場合は、各所属において独自のノー残業デーを指定し、定時退庁の促進を図ります。

ウ 業務の簡素合理化の推進

- ①新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止できるよう配慮してください。
- ②会議や打合せについては、極力電子メールや電子掲示板を活用し、また、会議や打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けてください。
- ③職員一人ひとりが問題意識を持ち、効率的な業務の遂行に心掛けてください。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇取得の促進

- ①所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図ってください。
- ②所属長は、所属部署の年間業務計画等を職員に周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ってください。
- ③所属長は、安心して職員が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を整備するよう努めてください。
- ④職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛けてください。

イ 連続休暇等の取得促進

- ①所属長は、ゴールデンウィーク等における公式会議等を自粛し、職員が休暇を取りやすい環境づくりに心掛けてください。
- ②夏期休暇等に合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇を促進します。
- ③入学式、卒業式、授業参観、運動会、子どもの予防接種実施日や健康診断などの学校行事やPTA活動に参加するための年次休暇の取得ができるよう努めます。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

- ① 中学校就学始期に達するまでの子どもの看護を行うための特別休暇を取得できるように周知します。(子の看護休暇：5日以内/年)
- ② 子どもの看護を行うための特別休暇の取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

- (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取り組み
「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、各種情報提供や研修などを通じて、職員一人ひとりが子育てしやすい職場環境の整備を行います。
セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の防止について、研修等を通じての意識啓発や、庁内グループウェアにて相談窓口の周知を行いません。

○数値目標

令和7年度まで、管理的地位にある職員に占める女性の割合を33.0%以上に
にする。(令和元年度25.9%)

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接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。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの体験活動等の支援

子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会などの行事において職員は機会を捉えて積極的な参加の支援を図ります。