

蕪崎市特定事業主行動計画

(令和 7 年度から令和 11 年度)

令和7年3月

蕪崎市特定事業主行動計画

急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、国、地方公共団体、事業主が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取り組み等を実施していくことを目的として、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本市においては、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第 1 期を平成 17 年 3 月に策定し、第 2 期(平成 22 年度から平成 26 年度)、第 3 期(平成 27 年度から令和 2 年度(1 年延長))、第 4 期(令和 3 年度から令和 6 年度)を策定し、職員が安心して子育てと仕事を両立している環境の整備を行ってまいりました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることから、平成 29 年 7 月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。同法では、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を実現するために、国及び地方公共団体においては、女性職員の活躍のための計画を策定することが定められました。

職業生活と家庭生活の両立を図る取り組みの推進など、両計画はその趣旨や内容に共通する部分が多く含まれていることから、本市においては、令和 3 年 3 月に、これらを一体的に策定したところですが、令和 7 年 3 月をもって計画期間が満了になることから、引き続き、職場風土や職員の意識改革を図り、本市の女性活躍と子育て支援の取組を効果的に進めていくため、このたび次期計画を策定しました。

第1章 計画の基本的事項

1. 計画の主体

蕪崎市特定事業主行動計画(以下、「本計画」という)は、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)第 19 条及び次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 19 条に基づき、以下の期間、その長、その職員が策定する事業主行動計画です。

また、以下の全任命権者に共通して本計画を策定します。

蕪崎市長

蕪崎市議会議長

蕪崎市教育委員会

蕪崎市選挙管理委員会

蕪崎市代表監査委員

蕪崎市公平委員会

蕪崎市農業委員会

水道事業、簡易水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う蕪崎市長

2. 計画期間

本計画の計画期間は、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間とします。

3. 計画の推進体制

本計画に基づく取り組みを組織全体で継続的に実施するため、本計画に基づく取り組み状況や実績等を周知し、更なる取り組みの推進につなげていきます。

また、啓発資料の作成、配布、研修の実施等により、本計画の内容を周知徹底します。

第2章 具体的な内容

1. 年次有給休暇取得促進

■目標

成果指標	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
①年次有給休暇の平均取得日数	9.9日	11日以上
②最低取得日数5日以上取得率	86.7%	90%

■取り組み項目

(1) 休暇取得の促進

- ・管理職及び各担当リーダー等は、部下の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握するとともに、部下へ年次有給休暇の計画的な取得の指導と、自らも率先して休暇を取得します。
- ・職員が安心して年次有給休暇が取得できるよう、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る等、相互応援できる体制を整備します。
- ・年次有給休暇は、年間5日以上取得に努めます。

(2) 連続休暇等の取得の促進

- ・国民の祝日、夏季休暇や冬期休暇と合わせた年次有給休暇の取得により連続休暇の促進を図ります。
- ・ゴールデンウィークや年末年始、お盆等における会議等の自粛を行います。

(3) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

- ・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、当事者の立場を理解し、「お互い様」という意識を持ち、緊急時にも協力体制のとれる職場環境をつくるとともに、取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気成熟を図ります。

2. 時間外勤務の削減

■目標

成果指標	現状値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 11 年度)
①360 時間を超える時間外勤務者数	17 人	10 人
②年間の時間外勤務数	37, 938 時間	35,000 時間

■取り組み項目

(1)ノー残業デー等の実施

・全庁での取り組みが困難なことから、年度当初に担当ごとにノー残業デーを実施する曜日を設定し、秘書人事課よりその曜日に管理職及び担当リーダーへ周知します。

また、ノー残業デーを設定した日に実施できない場合、予め秘書人事課宛に届出を行い実施できなかった旨を報告し、別日を設定するものとします。

(2)事務の簡素合理化の促進

・各職員に事務引継書、業務フロー・スケジュール・マニュアルを作成させ、効率的な事務遂行を図ります。また、統一した様式やツールを利用するなど業務の見える化と効率化に努めます。

・定例、恒常的な業務は業務フローを作成し、協力体制をとれる職場環境をつくれます。

(3)時間外勤務の縮減のための意識啓発等

・災害や排他的業務(選挙、イベント等)を除き、時間外勤務に上限(原則、45 時間/月、360 時間/年)を設けることにより時間外勤務を最小限にします。

・予め 1 カ月において、1 人 30 時間を超える時間外勤務が見込まれる場合には、その旨、その理由及び内容を秘書人事課へ申し出ることとします。

・秘書人事課においては、各職場の時間外勤務の状況を把握し、定期的に職員インフォメーションで周知を行うとともに、時間外勤務の特に多い職員については、管理職等に報告し、必要に応じてヒアリングを行うなど注意喚起を行います。

・秘書人事課において、個人のパソコンの稼働状況について、毎月とりまとめるとともに管理職に報告するものとします。

・職員衛生委員会等で時間外勤務に関する意見交換や時間外勤務削減への取り組み事例等の情報提供を行うものとします。

3. 育児休業等の取得促進

■目標

成果指標	現状値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 11 年度)
①男性職員の育児休業取得率	28.6%	50.0%
②男性職員の配偶者出産休暇取得率	85.8%	100.0%
③男性職員の育児参加のための休暇取得率	62.5%	85.0%

■取り組み項目

(1)男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・男性職員が子どもの出生時に配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等
を取得できるよう周知徹底を図り、管理職等は取得できる環境整備に努めま
す。
- ・制度の理解の促進と周知徹底を図るため、「両立支援ハンドブック」を配布し、
制度の周知を図ります。

(2)妊娠中及び出産後における配慮

- ・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
いて周知を図り、取得の向上に努めるとともに、出産費用の共済給付等経済的
支援措置についても周知を図ります。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により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。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じな
いこととします。

(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業等について周知し、制度
の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ・育児休業、育児短時間勤務等の取得があった場合、各職場において業務分担等
の見直しを行います。
- ・課内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難
な場合は、臨時的に会計年度任用職員の雇用など適切な交代要員の確保を図り
ます。
- ・育児休業からの復職時に当該職員の勤務体系に応じて、復職時の配属先を検
討します。

4. 子育てをしつつ活躍する女性を増やすための取り組み

■目標

成果指標	現状値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
①管理職に占める女性職員の割合	32.4%	40.0%
②リーダー相当職に占める女性職員の割合	40.5%	50.0%
③採用した職員に占める女性職員の割合	45.5%	50.0%
④女性職員の離職の割合	8.4%	5.0%

■取り組み項目

(1)女性職員に向けた取り組み

- ・子育てを行う女性職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、能力の向上やキャリア形成を支援します。
- ・女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについて、適性を見極めながら積極的に配置します。
- ・外部研修(自治大学、市町村アカデミー等)への派遣や管理職を対象とする研修等への女性職員の参加を積極的に行い、マネジメント能力の向上を図ります。

(2)管理職に向けた取り組み

- ・子育てしやすい環境整備の構築を推進するため、市長自ら「イクボス宣言」を令和4年8月に行い、それを踏まえ働き方改革やワークライフバランスに関する視点を取り入れた研修を実施し、管理職の理解と意識の向上を図ります。

5. 働き方改革(柔軟な働き方)、その他の次世代育成支援の推進

■取り組み項目

(1)時差出勤を活用した勤務の推進

- ・職員のライフワークに応じた勤務体系を実現するため、時差出勤などの制度の周知を行い、業務継続性の確保や業務の効率化を推進します。

(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもや子育てに関して地域で開催する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かし、講師やボランティアリーダー等として積極的に参加できるよう支援を行います。
- ・交通事故予防や交通安全について、職員インフォメーション等で定期的に呼びかけを行います。
- ・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)仕事と治療の両立支援

- ・働きながら不妊治療を受ける職員がその時間を確保できるようにするため、休暇制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じ、不妊治療を受けやすい職場環境の熟成を図ります。

(4)育児や介護と仕事の両立支援

- ・育児や介護に関して相談があった職員に対し、個別に休暇制度、手続きについて説明を行います。
- ・子どもの看護や家族等の介護が必要となった場合でも、職員が子供の看護休暇や介護休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から管理職への周知も含め情報提供を実施します。
- ・育児休業・介護休暇中の職員がキャリアアップを意識し続けられるよう、情報提供や研修等の支援を受けられる環境整備を行います。

(5)人事評価の反映による管理職員の意識醸成

- ・職員が仕事と子育てや介護を両立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てとられた管理職員の行動について、人事評価において適正に評価を行います。