

守山市特定事業主行動計画

令和2年6月1日策定

守山市長
守山市議会議長
守山市農業委員会
守山市選挙管理委員会
守山市代表監査委員
守山市公平委員会
守山市教育委員会

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」といいます。)第19条の規定に基づく特定事業主行動計画および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」といいます。)第19条に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するものです。

I 総論

1 計画の目的

職員の仕事と子育ての両立および女性職員の公務における活躍を目的として職員のニーズに即した支援対策を計画的かつ着実に推進するために、この計画を策定します。

2 計画期間

次世代法施行期間は令和7年3月31日までの時限立法、また女性活躍推進法の施行期間は平成8年3月31日までの時限立法です。本計画はそれぞれの法に基づく事項の特定事業主行動計画を一体的に策定することから「行動計画」の計画期間を、令和2年6月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

3 計画の推進体制

(1) 計画の策定、推進、見直しのための体制の整備

次世代育成支援対策および女性の職業生活における活躍推進対策を効果的に推進するため、各部局における人事・総務担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を設置し、計画を継続的に推進します。

(2) 実施状況の公表

次世代法第19条第5項および女性活躍推進法第19条第6項に基づき、毎年少なくとも1回、本計画に基づく取組の実施状況を市のホームページ等で公表します。本計画で数値目標を設定した項目については、その進捗状況も併せて公表します。

(3) 職業選択に資する情報の公表

女性活躍推進法第 21 条および内閣府令第 6 条に基づき、就職活動中の女性の職業選択に資するよう、女性の職業生活における活躍に関する情報を概ね 1 年に 1 回以上、公表することで優秀な人材の確保に努めます。

II 数値目標（次世代法・女性活躍推進法）

この目標は、女性活躍推進法第 19 条第 3 項および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。また、次世代法第 19 条に基づく特定事業主行動計画の目標についてもこれに含め、引き続き全ての特定事業主が共同して取り組む目標として定めます。

内 容	現 状	目 標
管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合	26.5% （令和 2 年度）	30%以上 （令和 8 年度までに）
部・次長級職にある職員に占める女性職員の割合	19.4% （令和 2 年度）	20%以上 （令和 8 年度までに）
職員一人当たりの月平均超過勤務時間数	月 22 時間 （令和元年度実績）	月 20 時間（令和元年度実績の 5%縮減） （令和 8 年度までに）
男性職員（父親）の特別休暇（出産補助休暇）の取得率	60.0% （令和元年度実績）	80%以上 （令和 8 年度までに）
男性職員の育児休業の取得率	15.0% （令和元年度実績）	25%以上 （令和 8 年度までに）
年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数	9.9 日 （令和元年度実績）	12.0 日 （令和 8 年度までに）

III 計画の具体的な取組

目標の達成に向けて以下の取組を進めます。

1 女性職員の登用に関すること（女性活躍推進法）

(1) 女性職員の管理職への登用の推進

職域拡大等による多様な職務機会の付与や能力・意欲向上のための研修への積極的な参加を促します。

- ・キャリア形成に向けた取組

管理職に必要なマネジメント能力等向上のための研修等を行い、キャリア形成の支援に努めます。

(2) 女性職員の役職への登用の推進

将来の女性管理職へのステップとして、実務の中心的な役割を担う課長補佐職や係長職への登用を推進します。

2 職員の職場環境に関すること（次世代法・女性活躍推進法）

職員が仕事と家庭生活（家事・子育て・介護等）の両立を図りながら、女性職員が公務において活躍することができるよう、情報の提供を行うなど職務環境の整備に努めます。

(1) 制度の周知（平成 17 年度から実施中）

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する各種制度についての資料を作成し、庁内LAN等を通じて全職員に周知徹底を図ります。

あわせて、各種制度の新たな改正やその活用のあり方などに関する正確で最新の情報を随時提供します。

また、管理職や職員に対する研修等において、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。

(2) 妊娠中および出産後における配慮（平成 17 年度から実施中）

母性保護および母性健康管理の観点から次の取組を行います。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

② 制度・手続きの説明

妊娠を申し出た職員に対し、個別に特別休暇、育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

③ 超過勤務の免除

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

④ 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理職は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用制度等の活用による代替要員の確保に努めます。

(3) 育児休業および部分休業を取得しやすい環境づくり（平成 17 年度から実施中）

育児休業および部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 制度・手続きの説明

職員が育児休業取得を申し出た場合、育児休業の取得手続や経済的な支援等の制度について情報提供します。

② 育児休業等に関する体験談等の情報提供

育児休業等経験者の体験談を聞く場や育児休業および部分休業取得例をまとめる等、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

③ 育児休業に伴う代替要員の確保

職員が育児休業を取得する際には、管理職は職員が安心して休業を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用制度等の活用による代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、スムーズな職場復帰ができるよう、職場の庶務担当者から休業期間中の職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うとともに、事務処理の進め方等に変更があった場合には職場復帰にあわせて研修を行うなど、必要な支援を行います。

また、同僚・友人の職員からも休業中の職員と積極的な情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートができるような環境づくりに努めます。

(4) 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組み

子育てをする職員は、時間的制約や休暇取得が増えがちなために業務への不安・ためらいを感じることや仕事と子育ての両立に悩みをもつことが考えられます。その悩みや不安を解消し、仕事においてやりがいや達成感を感じながら、いきいきと働き続けられるよう次の取組を行います。

① 育児休業等を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示およびキャリア形成支援

職員の転機（結婚、出産、育児、介護等）と向き合い、自らがキャリアをしつかりと積んでいけるよう研修を実施し、キャリア形成を支援します。

② 女性職員等の相談に乗り、助言等を行う体制の推進

結婚や出産を契機に仕事と子育ての両立に悩む職員の不安を解消し、キャリア形成の具体的なイメージづくりを図るため、さまざまな経験をし、キャリアを積んできた先輩職員から話を聞く場や気軽に悩みを相談できる関係構築の支援に取り組みます。

③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援

出産や子育てなどのために管理職員として活躍することを躊躇してしまうことがないよう、女性の登用拡大に向けて研修を実施する等円滑にキャリアが形成できるよう支援します。

④ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与

育児期においても、職員の状況や負担に配慮しつつ、能力を一層発揮・開発できる人事配置、また多様な職務への配置に取り組みます。

⑤ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組仕事と子育ての両立を支援する職場風土の醸成は、管理職の意識・行動に負うところが大きいと、管理職等を対象に研修を実施します。

(5) 男性職員による積極的な制度の活用（平成 17 年度から実施中）

男性職員の育児休業取得率は、現状ではまだまだ少ない状況ですが、今後は男性職員（父親）がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、次の取組を行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、特別休暇（3日間）の取得、また育児参加のための年次休暇の取得ができるよう、管理職は父親となる職員に特別休暇等の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(ア) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業の取得者はあるもののまだ少なく、部分休業の取得はこれまで実績がない状況にあります。こうしたなかで、男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、管理職は、男性職員に育児休業、部分休業等の取得を促すとともに、男性職員が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

(6) 超過勤務の縮減（平成 17 年度から実施中）

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。育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置の周知徹底を図り、併せてより一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務および超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務および超過勤務を制限する制度について、職員ならびに管理職等に周知徹底を図ります。

② 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理職は、職員の超過勤務等の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には、管理職による職員への巡回指導を実施するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

③ 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日のほか、各所属独自に「完全定時退庁日」を設定するなど、各部署の実情に応じて定時退庁を促します。

④ 事務の簡素・合理化の推進

行政を取り巻く社会経済情勢の変化に対応して新規事業が生じる中で、その事業の目的、効果、必要性等について十分検討のうえ事業実施を判断し、併せて、既存事業について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

(7) 休暇の取得の促進（平成 17 年度から実施中）

休暇の取得促進のため、管理職は、年間業務計画や休暇取得計画の策定、業務の見直し、事務の簡素・合理化の推進等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるなど、次の取組を進めます。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの予防接種や健診日における年次休暇の取得促進、家族の記念日等における休暇の計画的取得、職員個々の年間の年次休暇取得目標日数の設定など各職場の実情に応じた「計画表（電子データ可）」を年当初または年度当初に作成し、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇等の取得の促進

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

③ 子どもの看護を行う等の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（年間 5 日以内）の制度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%取得できる職場の環境づくりに努めます。

④ 授業参観等へ参加するための特別休暇の創設および取得の促進（平成 27 年度から実施）

学校行事特別休暇（子一人につき年 2 日以内）の制度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%取得できる職場の環境づくりに努めます。

(8) 人事異動についての配慮（平成 17 年度から実施中）

人事異動については、職員の子育ての状況や看護の必要性等の状況に応じた配慮を行います。また、勤務場所を異にする派遣等を命じる場合、職員からのヒアリングを実施したうえで、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

(9) 庁内託児施設の設置

庁内託児施設の設置については、物理的制約が多いことなどから、直ちには結論が出ない状況ですが、今後の子育て支援のあり方を議論する中で、検討していきます。

(10) 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

職場優先の考え方を改め、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、次の取組を行い、意識啓発に努めます。

① 職場優先の意識の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分に発揮できるよう、「家庭より仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

(11) テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務制等の導入は、勤務時間の弾力化や多様化、通勤負担の軽減に加え、職員のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、積極的に検討を進めます。

(12) 人事評価への反映検討

仕事と子育ての調和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てとられた行動について、人事評価において評価することを検討します。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実等、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組みを積極的に推進していきます。

(1) 子育てバリアフリーの推進（平成 17 年度から実施中）

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進するため、研修等による職員の意識啓発を引き続き進めていきます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動（平成 17 年度から実施中）

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備（平成 17 年度から実施中）

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ていきます。

(4) 子どもとふれあう機会の充実（平成 22 年度から実施中）

職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、各機関や職員互助会等におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(5) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上（平成 22 年度から実施）

職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、

家庭子育て講座を開設する等の取組みにより、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

(6) 家族との絆を深める時間の確保

生活の基盤となる家族との時間を確保するため、家族の誕生日や記念日等に年次有給休暇等を優先して取得できるよう、管理職の理解と職場環境の構築に努めます。また、個々人のライフスタイルに合わせた働き方を例示することで職員の多様な選択を支援していきます。