

海津市特定事業主行動計画

令和3年3月

海津市

海津市特定事業主行動計画

海津市長
海津市教育委員会
海津市議会議長
海津市選挙管理委員会
海津市代表監査委員
海津市公平委員会
海津市消防本部消防長
海津市農業委員会

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。）が制定された。また、平成27年9月には、働きたいという希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、「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。）が制定され、それぞれにおいて地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとされた。

海津市では、それぞれの法律に基づく特定事業主行動計画を策定していたが、内容が重なる部分が多く、市として取り組まなければならない課題も共通していることから、この2つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定することとし、新たな計画として「海津市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定する。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日の5年間とする。

2. 推進体制

本市では組織全体で継続的に本計画を推進するため、総務部秘書広報課を推進事務局とし、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・評価等を行うこととしている。

3. 具体的な数値目標及び目標を達成するための取組

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、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、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休

暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

＜方策＞

- ①男性も育児休業、育児のための部分休業を取得できることについて対象職員に周知を行う。
- ②休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ③育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の推進を図る。

＜目標＞

令和7年度までに、常勤職員の育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。また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80%、育児参加のための休暇の取得割合を30%にする。

- ・女性育児休業取得率（令和元年度） 100.0%（現状を維持）
- ・男性育児休業取得率（令和元年度） 0.0% → 目標値 10%
- ・配偶者出産休暇取得率（令和元年度） 60.0% → 目標値 80%
- ・育児参加休暇取得率（令和元年度） 0.0% → 目標値 30%

（2）超過勤務の縮減

長時間労働が女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害することとなるため、超過勤務時間の短縮対策を進めるよう、次に掲げる取組みを実施する。

＜方策＞

- ①一斉定時退庁日として、毎週水曜日のノー残業デーを引き続き実施する。ノー残業デーに職場内を巡回し、定時退庁を促す。
- ②所属長は、職員の時間外勤務の状況などを的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。
- ③小学校就学の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。

＜目標＞

令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績（月7.3時間）から5%以上縮減し、月7時間以下にする。

（3）年次有給休暇の取得の促進

仕事と生活のバランスが取れた働き方の実現のためには、余暇を楽しみ、地域と関って暮らすなど、仕事中心の生活そのものを見直し、ゆとりのある職業生活を実現させるとともに家庭生活を充実させることが必要である。

そのことにより、職場以外のさまざまな活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、また感性を高め、多面的な視点から仕事を進めることができるようになります。そのことは、職員一人ひとりの意欲や仕事の質を高め、市民サービスの向上も図ることができる。

そのために、以下のような取組みにより職員の休暇の取得を促進する。

<方策>

所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、自ら率先して取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

人事評価面談時に取得状況の確認や積極取得のための声掛けを行う。

<目標>

令和7年度までに、常勤職員の年次休暇の平均取得日数を5日以上にする。

・年次有給取得日数5日未満の割合（令和元年） 36.6% → 目標値 0.0%

（4）女性職員への意識啓発について

女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供することで、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援する。

<方策>

①女性幹部職員の積極的な登用とキャリアアップ支援について

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・決定において男性とともに女性の視点を反映することは重要であり、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力をフルに発揮できるよう適正な配置に努める。

また、幹部職員への積極的な登用を図るため、研修の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援する。

②今後の管理職任用制度のあり方の検討について

現在、係長級になる最も多い女性職員の年代は、結婚、子育て期にかかる職員が多くを占めるのが現状である。

意欲や能力のある優秀な人材を必要なポストに登用できないということは、組織としても人的資源を無駄にしていることにもなりかねないため、今後はそのような人材に登用できるよう男女問わず、職員一人一人のワークライフバランスを反映した管理職制度のあり方を検討していく。

<目標>

これらの取組を通じて、女性職員の意識啓発やキャリアアップを支援することで、女性管理職の割合を現在の数値を維持できるよう、より一層女性の活躍推進を図っていく。