

次世代育成支援及び女性活躍推進
志摩市特定事業主行動計画

～職員一人ひとりが輝く職場をめざして～

令和3年4月

志摩市

目次

総論

1 はじめに	1
2 計画の期間	2
3 計画の推進体制	2
4 計画の実施状況の点検及び公表	2

具体的な内容

I. 子育てと仕事の両立を支援する環境整備

1 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援	4
2 育児休業等を取得しやすい環境整備	5

II. ワーク・ライフ・バランスの実現

1 ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割 分担意識の解消	7
2 超過勤務の縮減	8
3 休暇の取得促進	9

III. その他の次世代育成支援対策に関する取組

1 地域における子育て支援	10
---------------	----

IV. 女性職員の活躍推進

1 女性職員の活躍推進	12
-------------	----

総論

1. はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて取り組んで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（以下「次世代育成法」といいます。）」が成立しました。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）」が成立しました。

志摩市では、次世代育成法に基づき、平成17年3月に前期、平成23年4月に後期、平成27年4月に第3期の「志摩市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。また、女性活躍推進法に基づき、平成28年4月に「志摩市の女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した「次世代育成支援及び女性活躍推進・志摩市特定事業主行動計画」として、より効果的に実施していくこととしました。

すべての職員がこの計画内容を十分に理解し、職員一人ひとりが輝く職場としていくことで、まちの将来像である「住む人支え 来る人迎える 豊かな里と海のまち」の推進をめざしていきましょう。

令和3年4月1日

志摩市長 志摩市教育委員会 志摩市議会議長 志摩市代表監査委員
志摩市農業委員会 志摩市消防長 鳥羽志勢広域連合長
志摩広域行政組合代表理事

2. 計画の期間

次世代育成法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限法となっていることから、本計画の実施期間は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、必要に応じ、随時本計画の見直しを行うこととします。

3. 計画の推進体制

- 計画を推進していくために、管理職や職員に対する研修、講習、情報提供等を実施します。
- 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に実施するため、相談体制を整えます。
- 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、計画の内容を周知徹底します。

4. 計画の実施状況の点検及び公表

- 計画の実施状況及び効果については年度ごとに確認し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- 各年度の計画の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載等により公表します。

具体的な内容

I. 子育てと仕事の両立を支援する環境整備

目標：令和7年度までに

- ・ 配偶者出産休暇の取得率 70%以上
- ・ 育児参加休暇の取得率 40%以上
- ・ 育児休業の取得率
男性職員：10%以上 女性職員：100%

〈現状〉

■ 男性の子育て目的の特別休暇取得率 ■

	H28年	H29年	H30年	R元年
配偶者出産 休暇	取得率 57.1% (4人/7人)	取得率 58.3% (7人/12人)	取得率 58.3% (7人/12人)	取得率 64.3% (9人/14人)
	平均取得日数 2.0日	平均取得日数 1.7日	平均取得日数 1.8日	平均取得日数 1.6日
育児参加 休暇	取得率 28.6% (2人/7人)	取得率 33.3% (4人/12人)	取得率 33.3% (4人/12人)	取得率 14.3% (2人/14人)
	平均取得日数 1.8日	平均取得日数 2.4日	平均取得日数 4.0日	平均取得日数 5.0日

※各年1月から12月まで

■ 育児休業取得率 ■

	H28年	H29年	H30年	H31年	R2年
男性職員	取得率 0% (0人/36人)	取得率 0% (0人/35人)	取得率 0% (0人/39人)	取得率 2.6% (1人/38人)	取得率 0% (0人/39人)
	平均取得期間 0月	平均取得期間 0月	平均取得期間 0月	平均取得期間 10月	平均取得期間 0月
女性職員	取得率 100% (47人/47人)	取得率 100% (43人/43人)	取得率 100% (39人/39人)	取得率 100% (38人/38人)	取得率 100% (40人/40人)
	平均取得期間 22月	平均取得期間 24月	平均取得期間 26月	平均取得期間 27月	平均取得期間 25月

※各年1月1日時点

1. 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援

① 妊娠・出産時及び子育て支援にかかる制度の全職員への周知

- ア) 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制度及び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。
- イ) 不妊治療を行っている職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮します。
- ウ) 所属長への制度の理解を深めるため、年1回以上部長会議等で制度の周知を行います。
- エ) 若年層において休暇制度等が利用されることが多いため、新規採用職員研修等で制度の周知を行うほか、子育て期間中の職員が多い年齢層を対象として、子育てとキャリア形成や自己実現などをテーマとした研修を実施します。

② 妊娠中及び出産後における配慮

- ア) 妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、妊娠中の通勤緩和、深夜勤務・時間外勤務の制限、育児時間等により保護されています。全職員が各種制度等の内容を十分に理解し、適切な利用ができるよう心掛けます。
- イ) 妊娠中及び出産後の職員の休暇取得、制度利用に際しては、業務に支障がでないように各職場において業務分担の見直しや業務の効率化を検討し、職員が安心して休暇取得、制度利用できるように配慮します。なお、業務分担の見直しの際には、当該職員のサポートを行う職員の業務が過重とならないよう努めます。

③ 男性の子育て目的の休暇の取得促進

- ア) 新たに父親となる職員が休暇等について理解しやすいよう、リーフレット等を使用して周知徹底を図るとともに、出生時に休暇を取りやすくなるような環境づくりを心掛けます。
- イ) 配偶者出産休暇、育児参加休暇等の特別休暇に加え、年次有給休暇の取得促進を図ります。

2. 育児休業等を取得しやすい環境整備

① 男性の育児休業等の取得促進

ア) 育児休業の取得を検討している男性職員向けに、男性職員が育児休業を取得した事例の紹介、育児休業の取得モデルパターンや休業支援制度、給付金制度等を紹介し、積極的な取得を促進します。

② 育児にかかる各種休暇・休業制度、事業等の情報提供

ア) 育児にかかる各種休暇・休業制度をまとめたリーフレット等を使用して周知徹底を図ります。

③ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

ア) 育児休業等の取得に際しては、業務に支障がでないように各職場において業務分担の見直しや業務の効率化を検討し、職員が安心して育児休業等を取得できるように配慮します。なお、業務分担の見直しの際には、当該職員のサポートを行う職員の業務が過重とならないよう努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア) 育児休業を取得する職員が、職場離脱に対し不安を抱かないよう、休業中から復帰後まで、個別の質問や相談に応じます。また、職場復帰時には、円滑に復帰できるよう、必要に応じてガイダンスや研修等を実施します。

イ) 育児休業から復帰した職員が業務に慣れるのに時間がかかることや、子どもの突発的な病気に対応しなければならないことを理解し、職場全体でサポートできるよう業務分担などについて検討するよう努めます。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

ア) 職員から育児休業等の取得の申出があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員や任期付職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

Ⅱ. ワーク・ライフ・バランスの実現

目標：令和7年度までに

- ・職員1人あたりの平均超過勤務時間 月15時間以内
- ・職員1人あたりの年次休暇の取得日数 年間12日以上

〈現状〉

■ 超過勤務の状況（月平均） ■

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
月平均	17.3時間	15.7時間	18.4時間	18.5時間

■ 年次休暇の取得日数 ■

	H28年	H29年	H30年	R元年
年平均	9.2日	9.6日	9.5日	9.4日

※各年1月から12月まで

1. ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割分担意識の解消

① 「ワーク・ライフ・バランス」の推進

- ア) 職員の意識を変えるために、中堅職員や女性職員を対象にワーク・ライフ・バランス等についての研修等を定期的に行います。
- イ) 仕事と生活の両立を図る意識づくりを行うため、職員に対する啓発等を定期的に行います。
- ウ) 育児に限らず親などの介護が必要な場面においても、ワーク・ライフ・バランスを意識するよう務めます。
- エ) ワーク・ライフ・バランス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取られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。
- オ) 人事異動を行う場合は、子育て等の状況に応じた配慮を可能な限り行います。

② 固定的な性別役割分担意識の解消

- ア) セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等のあらゆるハラスメントの防止に向けて、職員に対する啓発や研修等を定期的に行います。
- イ) LGBT・セクシャルマイノリティーに対する理解を深め、職員の人権意識の向上や業務における対応の向上に向けて、研修等を定期的に行います。

2. 超過勤務の縮減

① 超過勤務縮減のための取組

- ア) 超過勤務を縮減するため午後 8 時には館内放送等により退庁を促すとともに、午後 10 時以降の時間外勤務を原則禁止します。
- イ) 職場における常態的な超過勤務を縮減するため、特に所属長に対して超過勤務縮減に向けた取組を周知します。
- ウ) 時間外勤務に対する意識改革として、職員自身が仕事のやり方を見直し改善を進めていくよう周知します。
- エ) 各職場において、時間外勤務状況の管理・見える化に努め、必要に応じ業務分担の見直しや業務の効率化等を行います。
- オ) 人事担当は職場ごとの超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職場に対しては、事務分担等の職場体制の再点検や超過勤務に対する認識の徹底を図ります。
- カ) 月 45 時間超の時間外勤務をしている職員に対して、メンタルヘルスケアのサポートを行います。
- キ) 月 100 時間超、2～6 か月平均 80 時間超の時間外勤務をしている職員に対して産業医面談を行い、所属長に職場改善事項報告書の提出を求めます。

② 働き方改革の推進

- ア) 職員の単純・反復の要素を占める事務作業については、AI（人工知能）・RPA（ロボットによる自動化）等の ICT の活用による、業務の効率化、迅速化に取り組みます。
- イ) 在宅勤務制度や時差出勤制度を活用できる職場においては、計画的に取り入れ、超過勤務縮減に努めます。

3. 休暇の取得促進

① 年次有給休暇の取得の促進

- ア) 子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることをない職場環境を整えます。
- イ) 子育てをする職員に限らず、趣味やボランティアに参加するなど、自己啓発のための休暇取得を促進します。
- ウ) 各職場において年次有給休暇の取得計画表などを作成するなどし、計画的な休暇取得に努めます。
- エ) 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア) 夏季休暇については、連続した休暇の取得によりリフレッシュができるよう働きかけます。
- イ) 月曜日、金曜日と土・日曜日を組み合わせるなど、連続した年次休暇取得の促進を図ります。

③ 子どもの看護のための休暇取得の促進

- ア) 子育てをする職員が、子どもの突発的な病気の際に、子の看護休暇や年次有給休暇を取得できるように、職場全体で支援します。
- イ) 所属長は、子育て中の職員が、日頃から周囲の職員とのコミュニケーションを図れるように配慮します。

Ⅲ. その他の次世代育成支援対策に関する取組

1. 地域における子育て支援

① 子育てバリアフリーの促進

ア) 市の施設利用者等の実情を勘案して、新築及び改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッド、またトイレにベビーシート（おむつ交換台）の設置などを行うよう努めます。

イ) 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。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

ア) 子どもや子育てに関する地域の活動等に対し、職員の積極的な参加を支援します。

イ) 子どもが参加する地域の活動に、敷地や施設を提供します。

ウ) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

エ) 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。

オ) 職員に対する交通安全研修の充実を図り、交通安全の取組を徹底します。

カ) 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に対し、職員の積極的な参加を支援します。

③ 子どもとふれあう機会の充実

ア) 親子等で参加する市の施設見学会を企画し、市の業務に理解を示す取組を行います。

IV. 女性職員の活躍推進

目標：令和7年度までに

- ・ 管理的地位にある職員に占める女性の割合 20%以上

〈現状〉

■ 採用した職員に占める女性職員の割合 ■

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
事務職	22.2%	100%	27.8%	48.0%	35.0%
保育士・ 幼稚園教諭	85.7%	85.7%	100%	87.5%	85.7%
医療職	100%	60.0%	60.0%	77.8%	80.0%
労務職	—	—	—	—	0%

※各年度4月1日時点

■ 退職者の継続勤務年数の男女差 ■

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
男性職員	24.3年	34.7年	28.4年	29.1年	32.7年
女性職員	31.6年	20.9年	23.8年	21.6年	24.6年
男女差	7.3年	▲13.8年	▲4.6年	▲7.5年	▲8.1年

■ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ■

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
管理職の 女性割合	13.3%	15.0%	18.0%	17.5%	20.0%

※各年度4月1日時点

■ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 ■

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
課長補佐職	41.8%	44.1%	51.7%	62.3%	54.8%
係長職	50.9%	50.5%	48.7%	44.4%	45.2%

※各年度4月1日時点

1. 女性職員の活躍推進

① 女性職員の職域拡大と活躍支援

ア) 女性職員が個々の強みを生かして業務できるように、異動希望調書制度による本人の意向と、人事評価結果を踏まえた客観的な能力の把握に努めます。

イ) 男女の固定概念にとらわれず、職域や活躍の場の拡大を図り、多様なポストへ積極的に女性職員を配置します。

ウ) 女性職員を対象とする研修の実施や外部（国、県など）への派遣を実施し、女性職員の視野を広げ、女性職員のキャリア形成を支援します。

② 働きやすい環境づくり

ア) 子育てや育児、介護をしながら勤務している職員でも、安心して働き続けることができる環境づくりに取り組みます。