

糸島市特定事業主行動計画
糸島市職員の次世代育成及び女性活躍推進に関する行動計画

糸 島 市
糸 島 市 教 育 委 員 会
糸 島 市 消 防 本 部
糸 島 市 議 会
糸 島 市 選 挙 管 理 委 員 会
糸 島 市 監 査 委 員 会
糸 島 市 農 業 委 員 会
糸 島 市 公 営 企 業

I 総論

1 趣旨

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下を招くほか、人口に占める高齢者の割合が高くなることにより、社会保障に係る現役世代の負担を増大させている。

子ども同士の交流の機会減少は子ども自身の健やかな成長にも影響を及ぼしており、経済面や社会面を問わず、広い分野にわたって深刻かつ重大な影響を及ぼすものとなっている。

これらを踏まえ、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。以下「次世代支援法」という。）が成立した。この法律では、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される社会の実現に向け、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が求められている。

また、急速な人口減少により将来の労働力不足が懸念されることから、女性の活躍推進が重要視されるようになった。平成27年に「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。）が成立し、国や地方公共団体においても特定事業主行動計画を策定・公表して女性活躍に向けた取組を進めることとされた。法の施行以降、事業主による女性の活躍状況の公表も一定程度進み、女性の活躍状況を示す指標の数値も改善の方向にあることから、令和元年6月に改正法律が公布され、これにより情報公表の開示内容をさらに充実させるべく、事業主の課題分析のため状況把握項目を改め、更なる取組の推進を図ることとされた。

本市においても、次世代支援対策が女性活躍推進へとつながることを勘案し、それぞれの取組をさらに推進させるため、糸島市特定事業主行動計画として一体的な行動計画を策定するものである。

2 計画の策定に関する基本的な視点

特定事業主行動計画の策定にあたっては、次の視点を踏まえることとする。

- (1) 職員の仕事と生活の調和推進の視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立推進の視点
- (3) 機関全体での取組の視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組推進の視点
- (5) 取組の効果の視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育て支援の視点

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間

ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて随時見直しを行う。

※次世代支援法は令和6年度までの時限立法

※女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、職員で構成する行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理監督者や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を人事担当課に設置し、担当者を配置する。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度に行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や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行う。
- (6) 次世代支援法第19条第3項及び第5項、並びに女性活躍推進法第19条第5項及び第6項に基づき、特定事業主行動計画及び同計画に基づく措置の実施状況を本市ホームページへの掲載等により公表する。

II 具体的な内容

■ 次世代育成支援対策の内容として定めた事項

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する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知する。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び時間外勤務を原則として命じないこととする。
- ⑤ 妊娠中の職員に対しての健康や安全を確保するための措置について、調査研究を行う。

(2) 子どもの出生時等における男性職員の休暇の取得促進

- ① 男性職員が、子どもの出生時に3日間の出産補助休暇を取得できるよう促進する。
- ② 産前・産後期間中における配偶者の負担を軽減するため、男性職員の5日間の育児参加休暇取得を促進する。
- ③ 子どもの出生時等における男性職員の年次休暇の取得を促進する。
- ④ 「育児・介護のための両立支援ガイド」（以下、「両立支援ガイド」という。）及び厚生労働省作成の「父親のワークライフバランスハンドブック」を職員に周知し、妊娠・出産・子育てに対する父親の関わり方を啓発する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業・育児短時間勤務制度及び部分休業制度の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度を周知するとともに、特に男性職員の育児休業等の取得を促進する。
- ② 「両立支援ガイド」等により、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 職員や職員配偶者の妊娠・出産にかかる情報を職場等において把握する体制を整え、早い時期から必要な配慮等ができるような環境づくりを行う。（別紙参照）
- ④ 妊娠・出産にかかる申し出をした職員に対し、個別に休暇・休業制度や今後の手続について説明を行う。
- ⑤ 研修等において、育児休業等の制度の説明を行う。

イ 育児休業・育児短時間勤務制度及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 妊娠・出産にかかる申し出があった場合、管理監督者は面談を実施して今後の予定や希望する配慮等を確認するとともに、業務分担の見直しを行うなど、

休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を行う。

- ② 育児休業等の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行う。
- ③ 定期的に育児休業等の制度の趣旨や育児休業等経験者の体験談などを周知し、職場の意識改革や育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 管理監督者は、育児休業中の職員に対して、職場復帰に必要な情報の提供を行う。
- ② 管理監督者は、復職時におけるOJT研修（職場内実践研修）等を実施する。

エ 育児休業に伴う会計年度任用職員等の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用により適切な代替要員を確保する。

オ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、管理監督者は保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

以上のような取組を通じて、毎年度の育児休業の取得率目標を次のとおりとする。

男性	13%
女性	100%

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{調査時点までに育児休業を取得した者の数} \quad \times \quad 100}{\text{調査前年1年間の出産者の数}} \quad \times \quad 100$$

(育児休業の申し出をしている者を含む)

(男性の場合は配偶者が出産した者)

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学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関する制度の周知

小学校就学始期に達するまでの幼児を育児している職員について、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知する。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日と給料日、もしくは各課で定めた日をノー残業デーとし、一斉定時退庁の日の徹底を図る。
- ② 管理監督者は勤務時間終了後の消灯、職員を速やかに退庁させるよう指導を行い、定時退庁を徹底する。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員は業務進行計画を策定し、その計画遂行を徹底する。
- ② 業務の効率化を図るために事務処理の見直しを行い、RPAやAI等の導入を行う。
- ③ 外部委託等の推進を図り、事務の簡素化を図る。
- ④ 任用期間、任用形態等を勘案し、会計年度任用職員等の効率的・効果的任用を図る。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ① 「時間外勤務のルール」等の徹底等により、管理監督者を含む職員への意識啓発を図る。
- ② 各職場の管理監督者が職場の時間外勤務の状況を把握し、特に時間外勤務の多い職員に対して、時間外勤務縮減の措置を講ずることができるよう、人事担当課は、毎月各課の時間外勤務状況を通知する。

オ その他

時間外勤務の多い職員に対して、労働安全衛生法第66条の8第1項に規定する面接指導及び同法第66条の9に規定する必要な措置を講じる。

上記の取組により、各職員の1年間の時間外勤務時間数について上限360時間を達成するよう努める。

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

- ① 職員は年間の年次休暇取得目標日数を設定し、休暇計画表等を活用しながら計画的な年次休暇の取得を行う。
- ② 管理監督者は、部下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を指導する。
- ③ 月曜日・金曜日と組み合わせた年次休暇の取得、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得を促進する。
- ④ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得を促進する。
- ⑤ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得を促進する。
- ⑥ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議の自粛を行う。
- ⑦ 職員1人当たり年間15日以上の取得を目指す。

イ 子ども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、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

ウ 職員の相互応援体制

職員が安心して休暇を取得できるよう、事務処理において課内の相互応援ができる体制を整備する。

(6) 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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するための研修や情報提供を行う。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活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採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う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎や施設においては、ベビーカーでの移動が可能となるよう段差の解消や、乳幼児と一緒に安心しておむつ替えなどに利用できる多目的トイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室を設置し、周知を行う。
- ③ 子どもを連れて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を推進する。

(2) 子どもの安全と健やかな成長の支援

- ① 子どもが地域活動をとおして様々な体験ができるよう、職場見学や施設の提供、職員の積極的な地域活動やボランティア活動等への参加等の支援を行う。
- ② 職員の互助会活動においても、子どもを含めた家族での参加の機会を増やし、子どもと触れ合う機会を充実させる。

■ 女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項

1 女性の登用に関する事項

目標1：令和6年度までに各役職段階の職員の女性割合を次のとおりとする。

部長相当職	10%
課長相当職	20%
課長補佐相当職	30%
係長相当職	35%

目標2：令和2年度から令和6年度までの間、職員の採用者及び会計年度任用職員の任用者の女性割合を、それぞれ毎年度40%以上とする。

- ① 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により、女性職員のキャリア形成支援を行う。
- ② 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校や市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。
- ③ 出産・子育て期に配慮しながら、女性職員を長期研修へ積極的に派遣する。
- ④ 女性職員に対するロールモデル^(※1)やキャリアパス^(※2)事例の紹介、メンター^(※3)制度を導入・実施する。
- ⑤ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組を行う。
- ⑥ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。

2 職業生活と家庭生活との両立を支援するための整備に関する事項

次世代育成支援対策の内容として定めた事項の「1 職員の勤務環境に関するもの」と併せて、次のとおり取り組む。

目標1：子の看護休暇や介護休暇など両立支援するための制度の利用実績を男女ともに80%以上とする

目標2：男性職員の出産補助休暇や育児参加休暇の利用実績を80%以上とする。

- ① 管理職のための「子育て職員への対応マニュアル」により、子育て期の職員にとって必要な配慮や制度を周知し、休暇を利用しやすい環境を整備する。
- ② 妻が出産予定又は子どもが生まれた男性職員の所属長に対し、出産補助休暇や育児休業等の取得に資する職場配慮や積極的な取得促進を促す。
- ③ 育児休業や介護休暇などの両立支援制度を利用したことのみにより、昇格・昇任に不利益とならないよう配慮する。
- ④ 育児休業中職員の職場復帰支援として、本人が希望する場合は庁舎内研修や説明会を受講できるようにする。（育児休業中は無給）

- ※1 ロールモデル：自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。
- ※2 キャリアパス：ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置、異動のルート
- ※3 メンター：後輩に対し、職務上の相談にとどまらず個人的な問題まで広く相談に乗り、助言を与える人