

関市特定事業主行動計画



令和4年4月

関市特定事業主行動計画

1. はじめに

少子高齢化が急速に進む我が国において、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として支援する取組が求められ、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。その取組の一つとして、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」として、その職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう「特定事業主行動計画」の策定を義務付けられました。

さらに、平成27年に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の実現を図るために、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、こちらも同様に「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

こうした中、本市においても次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づく特定事業主行動計画を一体的に包括した関市特定事業主行動計画を策定し、職員全員が子育てを皆で支えあう環境整備や女性職員が活躍できる職場環境づくりに取り組んできました。

平成31年4月に策定した前計画の計画期間が終了することに伴い、これまでの取組の成果と課題を検証し、新たな目標を設定し取り組んでいきます。

2. 計画の目的

すべての職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を目的とし、あわせてワークライフバランスの実現を目指して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。

3. 計画の期間

令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間とします。

4. これまでの実績

平成31年4月に策定した前計画における数値目標及び実績

	内容	目標	H31 R1	R2	H29 (参考)
(1)	男性職員の育児休業・ 育児参加休暇取得率	20%	0%	20%	8.3%
(2)	年次有給休暇平均取得日数	12日/年	10.4日	11.0日	10日
(3)	定時退庁日の退庁者率	95%	80.2%	77.4%	89.4%
(4)	管理職における女性職員の割合	30%	24.2%	23.4%	18%
(5)	研修・視察の支援制度を利用する女性職員数	30人/年	のべ 32人	のべ 50人	17人

5. 数値目標

仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍の実現を目指して、次のとおり目標を設定します。

(1)	男性職員の育児休業・育児参加休暇取得率	50%
(2)	年次有給休暇平均取得日数	12日/年
(3)	定時退庁日の退庁者率	95%
(4)	管理職における女性職員の割合	30%
(5)	研修・視察の支援制度を利用する女性職員数	50人/年

6. 取組内容

5で掲げた数値目標の達成に向けて、次に挙げる取組を実施します。

I. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 出産・育児、子育てに関する職場環境の整備

出産・育児、子育てを迎える職員に対して、様々な情報を提供し制度的・経済的不安を軽減するなど、仕事と家庭生活が両立できるような勤務環境の整備に努めます。

- ① 庁内 LAN を活用し、出産や育児に関する各種制度等の情報を発信し周知に努めます。
- ② 出産や育児のほか、さまざまな制度等について作成したガイドブックを活用し、職員へ周知します。
- ③ 母性保護及び母性健康管理に関する諸制度について十分に周知し、必要な職員への利用促進を図ります。
- ④ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて時間外勤務の制限や業務分担の見直しなど負担軽減に努めます。
- ⑤ 特に新たに子が誕生する男性職員に対して、面談を実施し比較的取得しやすいであろう短期での育児休業の提案や子育てのための休暇取得を促進します。
- ⑥ 職員が子育てに関する休暇や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- ⑦ 育児休業から復帰する職員が不安なく職場に戻れるよう、面談などを通じて情報提供を行います。あわせて休業中でも職場に関する情報等を得られる環境を整えます。
- ⑧ 妊娠を申し出た職員や育児休業中の職員に、その期間中の職務状況の情報共有や経済的支援の諸制度、復帰後の特別休暇等の制度などの周知をするとともに、モチベーションの維持向上や不安解消のための研修（イク☆ケン）を実施します。
- ⑨ 育児休業から職場復帰した職員に対して、各職場でのスムーズな職務遂行のためにOJTなどによる研修を実施します。
- ⑩ これから子が誕生する職員への啓発として、育児休業等を取得した男性職員にアンケートを実施し公表していきます。

(2) 年次有給休暇の取得の促進

子育て中の職員だけでなく、すべての職員の休暇取得に対する意識改革を図るとともに、休暇取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

- ①年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりやサポート体制を各職場において整えます。
- ②パソコンによる休暇取得の電子申請システムを活用し、計画的な年次有給休暇の取得促進に努めます。
- ③部署ごとや個人の年間・月間の休暇取得計画を作成し、計画的な休暇取得を進めます。
- ④長期休暇の取得を奨励するプログラム YASUMO を引き続き実施し、職員の長期連続休暇の取得を促進します。

(3) 時間外勤務の縮減

職員数の減少や多様化・高度化する市民ニーズへの対応などにより、職員の業務量は増加しています。職員一人ひとりが計画的で効率的な業務の遂行に努め、業務の見直しを図り生産性を高めることで時間外勤務の縮減を目指します。

- ①毎週水曜日のノー残業デーの実施を徹底するとともに、それ以外の日もできるだけ定時退庁に努めるような環境づくりに努めます。
- ②一斉退庁日を設定し、パソコンの定時電源オフなどを実施して定時退庁を促進します。
- ③時間外勤務の上限を原則として月45時間かつ年間360時間とし、職場内での時間外勤務時間の縮減に努めます。
- ④部署ごとの時間外勤務時間の状況や時間外勤務が特に多い職員の状況を把握して見える化し、所属長と情報共有して時間外勤務の実態に関する認識を徹底します。
- ⑤やむをえず時間外に勤務しなければならない場合には申請することを徹底し、いわゆるサービス残業をさせない雰囲気づくりや意識付けを行います。
- ⑥職員の健康保持及び仕事と生活の調和のため、休日勤務に対する週休日の振替や代休の確実な取得を促進します。
- ⑦短時間の時間外勤務（17:30 から2時間以内）を奨励して時間外勤務の早期退庁を推進します。
- ⑧突発的に増大する業務に対して、柔軟な異動等により担当する職員の時間外勤務の縮減に努めます。

II. 女性職員の活躍推進に関するもの

(4) 女性職員が活躍できる職場づくり

市民ニーズに対応した質の高い行政サービスの提供が求められており、人材の多様性を確保するため組織としてもこれまで以上に女性の視点や強みを生かしていき、女性職員がさらに活躍できる職場環境づくりを推進します。

- ①管理職に必要なマネジメント能力等を得るための研修を行います。
- ②女性の目線に立ち、仕事と子育てを両立できるような職場環境の整備を進めます。
- ③子育て中の職員や介護をしている職員など家庭環境に配慮した勤務時間体系や人員体制について検討します。
- ④仕事の偏りをなくし、職員としての経験値を向上させるよう、女性職員を多様なポストへ配置します。

(5) キャリアアップ・モチベーションアップのための研修等の実施

女性職員のキャリアアップに対する意識の高揚を図ることで、管理職登用の機会も増えていきます。また男性職員に対しても職場において女性職員が活躍することの必要性を伝え理解を得ることも進めていきます。

- ①女性管理職と女性職員が意見交流し、女性職員のモチベーションアップにつながる研修（ジョシ☆ケン）を実施します。
- ②女性職員に対し応募型政策形成能力育成研修（ミガ☆ケン）の利用促進を図ります。
- ③女性職員に対し先進的事業の調査研究に関する視察旅費の活用促進を図ります。
- ④女性職員のステップアップ講座を実施します。

Ⅲ. ワークライフバランスの実現に関するもの

(6) ワークライフバランスの実現に向けた取組

職員が自らの仕事にやりがいや誇りを持ち、能力を十分に発揮していきいきと働くことができるようワークライフバランスの実現を目指した取組を推進していきます。

- ①夏季の夕方の時間帯を有効に活用できるよう朝型勤務制度「ゆう活」（時差出勤制度）を推進します。
- ②子どもの送迎や自己啓発活動など、朝の時間帯を有効活用するための夕型勤務制度「あさ活」（時差出勤制度）を導入します。
- ③介護休暇や看護休暇等を取得しやすい職場環境やサポート体制づくりに努めます。
- ④子育てに関する多様なニーズや価値観に対応できる職場環境について検討を進めます。
- ⑤（2）年次有給休暇の取得の推進や（3）時間外勤務の縮減の取組により、仕事をしながら個人の時間を持ち、健康で豊かな生活ができる姿を目指します。
- ⑥テレワークや在宅勤務など、個々の職員の実情にあった柔軟な働き方を推奨します。

7. おわりに

この計画を実施することにより、一人ひとりがみんなで支え合う子育ての重要性を再認識し、また女性職員を含むすべての職員の個性や能力を十分に発揮して活躍できる職場環境が醸成され、多様化する市民ニーズや変化する社会情勢に対応できる豊かで活力あふれる組織体制へと変革し、ワークライフバランスの実現につながることを期待するものです。

関市特定事業主行動計画

(次世代法・女性活躍推進法)

令和4年4月

<特定事業主>

関市長 関市議会議長 関市教育委員会

関市選挙管理委員会 関市公平委員会

関市代表監査委員 関市農業委員会

関市固定資産評価審査委員会

事務局：関市市長公室秘書課