

瑞浪市特定事業主行動計画

(令和2年度～令和7年度)

令和2年4月



瑞浪市

瑞浪市特定事業主行動計画

令和2年4月1日

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

瑞浪市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及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）第15条に基づき、瑞浪市長、瑞浪市議会議長、瑞浪市教育委員会、瑞浪市選挙管理委員会、瑞浪市代表監査委員、瑞浪市公平委員会、瑞浪市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

第1章 計画の策定にあたって

1. 目的

この計画は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を実現するため、仕事と家庭生活の調和が図られ、安心して子育てができ、性別に関わらず全ての職員が個性と能力を十分に発揮できる職場環境を醸成することを目的とします。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4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

組織全体で継続的に次代の社会を担う子どもたちが健やかに育つための環境の整備を図り、かつ、女性職員の活躍を推進するため、瑞浪市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定と変更、本計画に基づく取組の実施状況と数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、進捗状況について、毎年ホームページ等で公表します。

第2章 具体的な取組内容

1. 職員の勤務環境の改善

目 標

- ① 妻の出産に伴う特別休暇（2日間）及び妻の産前産後期間中の育児参加休暇（5日間）の取得：**対象者全員が、併せて3日以上を取得**
- ② 男性職員の育児休業の取得率：**20%以上**

旧計画における取組結果

取組項目	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	目標数値
妻の出産に伴う特別休暇及び妻の産前産後期間中の育児参加休暇の取得	82.3%	70.0%	57.1%	90.0%	全職員がいずれか1日以上取得
男性職員の育児休業の取得	1名	0名	0名	1名	1名以上が取得

《今後の取り組み》

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・母性保護、健康管理の観点から設けられている保健指導休暇、妊娠中の通勤緩和措置、産前産後休暇について周知徹底を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援について周知徹底を図ります。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・妻の出産に伴う特別休暇（2日間）、妻の産前産後期間中の育児参加休暇（5日間）等について、職員へ周知・意識啓発を行うとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ・育児休業等の制度（育児休業・部分休業・早出遅出勤務等）、休業期間中の育児休業手当金の支給等について周知を図ります。
- ・男性職員の育児休業等の取得を促進するため、職員の意識啓発を行うとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ・育児休業・部分休業の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分

担の見直しを行います。

- ・幹部会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のため、当該部署において復帰支援を行います。
- ・産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するために、代替要員として任期付短時間勤務職員等の活用に努めます。
- ・育児休業中の職員に対し、庁内情報等をメールで送信し、情報の提供に努めます。

2. 超過勤務の縮減

目 標

職員一人あたりの時間外勤務時間 : **年間90時間以内**

旧計画における取組結果

取組項目	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	目標数値
職員一人あたりの時間外勤務時間	131.9 時間	134.9 時間	129.4 時間	117.4 時間	年間 90 時間以内

《今後の取り組み》

- ・小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ職員について、深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底を図ります。
- ・定例・恒常的業務について、業務処理マニュアルの整備を推進し、相互応援ができる体制を整備します。
- ・毎週水曜日及び「8のつく日」を定時退庁日に設定し、文書、電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ・夕礼を実施し、常時、業務の割り振りや優先順位の確認・適正化に努めます。
- ・所属長に対し、時間外勤務管理に関する認識の徹底を図ります。

3. 休暇の取得の促進

目 標

年次有給休暇取得日数 : 平均12日以上

旧計画における取組結果

取組項目	H28年	H29年	H30年	H31年	目標数値
年次有給休暇取得日数	7.75日	8.25日	8.9日	10.1日	10日以上

《今後の取り組み》

- ・ 休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ・ 国民の祝日や夏期休暇を合わせた年次有給休暇の計画的な取得促進を図ります。
- ・ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ・ 子どもの健診や予防接種日、授業参観などにおける年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・ 職員やその家族の誕生日等家族の記念日における年次有給休暇の取得について、意識啓発を行います。
- ・ 子どもの看護を行うための特別休暇を周知徹底するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる職場環境の醸成を図ります。

4. 仕事優先の環境の是正、女性職員のキャリア形成支援

目 標

一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合 : 25%以上

旧計画における取組結果

取組項目	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	目標数値
一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合	5.3%	11.1%	10.5%	11.4%	8%以上

《今後の取り組み》

- ・ 職員がバランスよく、仕事・家庭生活・地域活動に参画できるよう、仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供や意識啓発を行います。

- ・将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、多様なポストへの積極的な配置に努めます。
- ・女性職員を対象とした能力・意欲向上のための研修等を通じたキャリア形成を支援します。
- ・女性が活躍できる職場であることを、ホームページ等で広報します。

5. その他の次世代育成支援対策に関する取り組み

(1) 子育てバリアフリー

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り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツ活動や文化活動などで、地域の子育て活動に意欲のある職員については、積極的な参加を奨励し、地域活動に参加しやすい環境を作ります。