

土岐市次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画

土岐市長

土岐市教育委員会

土岐市議会議長

土岐市選挙管理委員会

土岐市代表監査委員

土岐市公平委員会

土岐市消防長

令和2年4月1日

土岐市次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

1 はじめに

本市では、これまで次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）と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。）に基づく特定事業主行動計画を「土岐市次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）として一体的に策定し、職員の勤務環境の整備や女性活躍を推進するよう取組を進めてきました。

この度、これまでの取組を継続しつつも、さらなる充実を図るために本計画を改定しました。事業主として働きやすい職場環境を整備し、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう取組を進めていきます。

2 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間

3 計画の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に計画の推進を図るため、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・評価等について協議を行うこととしています。

4 現状把握・課題分析

これまでの計画で設定した数値目標は①女性管理職割合について 7.7%以上②男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇について 60%以上であり、①については平成 31 年 4 月 1 日時点で 11.1%②については平成 30 年度の実績で 88.2%と目標達成しております。

しかしながら、女性活躍推進法における状況把握事項のうち「各役職段階に占める女性職員の割合」及び「男女別の育休取得率・平均期間」において課題があるのが現状です。

各役職段階に占める女性職員の割合						第4次男女共同参画基本計画における成果目標
	H27	H28	H29	H30	H31	市町村
係長相当職	28.9%	31.1%	34.5%	32.2%	30.3%	35.0%
課長補佐相当職	18.4%	12.1%	11.1%	8.8%	9.7%	30.0%
課長相当職	5.0%	7.9%	8.3%	11.1%	18.2%	20.0%
部長相当職	5.9%	11.8%	5.9%	5.6%	0%	10.0%

※各役職段階における女性の割合にばらつきが多く、人材プールの確保ができていない状況。

男女別の育休取得率・平均期間						第4次男女共同参画基本計画における成果目標
	H26	H27	H28	H29	H30	地方公務員
男性 取得率	0%	0%	0%	0%	5.9%	13.0%
男性 平均期間	0日	0日	0日	0日	20日	-
女性 取得率	100%	100%	100%	100%	100%	-
女性 平均期間	627日	640日	611日	681日	759日	-

※男性の育児休業について、ほとんど取得者がおらず H30 に取得者 1 名のみ。

5 次世代法に基づく取組内容

5-1 職員の勤務環境に関する事項

(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徹底を図ります。【継続】
- ② 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。【継続】
- ③ 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。【継続】
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。【継続】

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

- ① 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、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、すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の特別休暇(配偶者出産休暇) 2日並びに育児休業について周知を図ります。【継続】
- ② 妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育、育児参加のための5日間の特別休暇について周知を図ります。
また、希望者全員が取得できるよう、職場における環境づくりを行います。【継続】

目標値 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合 100%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度等の周知

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業(以下「育児休業等」という。)に関する資料(育児休業 Q&A 等)を取りまとめ、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。【継続】

目標値 制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得割合 13%

- ② 育児休業等を取得したい職員が申し出た場合、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。【継続】
- ③ 育児休業等における経済的な支援措置について周知を図ります。【継続】
- ④ 新規採用研修等において、育児休業等の制度説明を行います。【継続】

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気を醸成します。【継続】
- ② 育児休業等の取得の申出があった場合、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。【継続】

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 復職に際してOJT研修（On the Job Training：業務を通じて仕事を覚えること。）などで復帰を支援します。【継続】

エ 育児休業等に伴う任期付採用及び会計年度任用職員の活用

- 部内の人員配置等によって、育児休業又は育児短時間勤務中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。【継続】

オ その他

- 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、希望者の100%とします。【継続】

(4) 超過勤務の縮減

ア 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- 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超過勤務を制限する制度について周知を図ります。【継続】

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、職員が退庁できる雰囲気づくりに管理職員が努めます。【継続】
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導を図ります。【継続】

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務については、業務処理におけるマニュアルを作成し、効率的な事務遂行を図ります。【継続】
- ② 新たに行事等を計画・実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。【継続】

③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板の活用を促進します。【継続】

④ AI・RPA等を活用した事務の効率化を検討します。【新規】

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発、環境整備等

① 超過勤務の上限（年間360時間）を周知徹底します。【継続】

② 所属ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職員からのヒヤリングを行ったうえで、注意喚起を行います。【継続】

③ 所属ごとの業務量を把握し、適正な人員配置を図ります。【継続】

④ 業務の忙しさなどに応じて、柔軟で多様な働き方ができるようフレックスタイム制などの変則勤務の導入に向けて検討します。【新規】

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間数について、人事院規則等に定める上限時間の1箇月45時間、1年360時間の達成並びに一層の縮減に努めます。【継続】

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

① 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、取得計画表を作成する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。【継続】

② 年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。【新規】

目標値 年次有給休暇の平均取得日数 15日

③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制を整備します。【継続】

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 週休日とその前後を組み合わせて年次休暇を取得する連続休暇の取得促進を図ります。【継続】
- ② 子どもに関わる行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。【継続】
- ③ 祝日法による休日、夏季休暇及び年末年始の休日とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。【継続】
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。【継続】

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護を行う等のため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全員が取得できる雰囲気醸成を図ります。【継続】

(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の是正についての情報提供や意識啓発を行います。【継続】

5-2 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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、子育て支援設備の充実に努めるとともに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します。【継続】

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動等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ます。また、そのような地域貢献活動に職員が参加しやすい環境を作ります。【継続】

6 女性活躍推進法に基づく取組内容

6-1 職業生活に関する機会の提供に関する事項

(1) 女性職員の積極的登用について

- ① 課長補佐相当職・係長相当職の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。【継続】

目標値 一般行政職の各役職段階に占める女性職員の割合

係長相当職 35%、課長補佐相当職 30%、課長相当職 20%、
部長相当職 10% (女性管理職の割合 15%)

※一般行政職の範囲は、行政職給料表(1)を用いる職員で、保育園、幼稚園、消防勤務以外の職員とします。

- ② 性別にとらわれない多様な職務機会の付与や外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣を積極的に行います。【継続】
- ③ 消防における女性消防職員の活躍に向けた取り組みとして、計画的な採用に努めます。【新規】

目標値 消防吏員に占める女性消防吏員の割合 5%

6-2 職業生活と家庭生活との両立に関する事項

(1) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇について

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の制度について周知を図ります。【継続】

目標値 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合 100%

(2) 男性職員の育児休業の取得について

男性職員の育児休業の制度について周知し、制度が利用可能な男性職員に対し取得を推進します。【継続】

目標値 制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得割合 13%