

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

東海市長

東海市議会議長

東海市選挙管理委員会

東海市代表監査委員

東海市公平委員会

東海市消防長

東海市農業委員会

東海市固定資産評価審査委員会委員長

東海市水道事業及び下水道事業管理者

東海市教育委員会

知多北部広域連合長

知北平和公園組合管理者

1 計画策定の背景及び趣旨

次世代育成支援対策においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要であるとされ、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

また、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図る目的で、平成27年8月に「女性活躍推進法」が成立しました。

2つの法律は、地方自治体に対して特定事業主としてそれぞれ行動計画の策定を求め、法の趣旨の達成を目指しています。本市においてもこれらの2つの法律に基づきそれぞれの特定事業主行動計画を策定していたところですが、2つの法律は、それぞれの目的はあるものの、地方自治体が特定事業主として行動計画を定めるにおいて、共通する背景や課題が重複する部分があり、より実効性のある行動計画とするために、今回新たに2つの計画を統合し、計画の推進を図るものです。

2 計画期間

この計画は、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、根拠となる2つの法律の動向により、この計画の期間を延長する場合があります。

3 現状分析

令和元年度又は令和2年度における次に掲げる状況を把握し、改善すべき等の事情について分析を行いました。

(1) 女性職員の採用割合

令和2年度は、保育職員の採用が多いことから、全体では女性職員が男性職員を上回っています。

(2) 男女別普通退職の差異等

令和元年度は、保育職員の普通退職が多いことから女性の普通退職者が多いものの、全体の職員の在籍の男女見率から見ると明確な偏りはない状況です。

(3) 管理職の女性割合

管理職の女性比率は令和元年度と令和2年度の平均では25%程度です。職員の在籍の男女比率に比べると低い状況です。

(4) 各役職段階の職員の女性割合

令和2年度は、大半の役職で男女別による明確な差異はなく、ほぼ均等の状況であるものの次長職、課長職において女性の割合が30%を下回っています。

(5) 男女別の育休取得率

令和元年度は、女性の取得率100%に対して、男性の取得率は30%程度であるものの、県内の自治体の中では高い水準です。また、女性の大半が3年の上限まで取得していますが、男性は大半が1箇月未満の取得であり、令和2年度に初めて約1年の中長期の取得の実績が発生しました。

(6) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

令和元年度は、90%を超えており、高水準です。

(7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

東海市ハラスメントの防止等に関する規程を令和2年6月1日から施行しています。職員には管理監督者に対してハラスメント防止研修を実施するとともに、随時、通知等でお知らせをしています。

(8) 時間外勤務の状況

令和元年度の年間の時間外勤務が300時間を超える職員は、168人です。多くの職員が年間300時間を超えている状況です。

(9) 年次有給休暇の平均取得日数

令和元年度の年次有給休暇の平均取得日数は、13.5日で1年度の付与日数(20日)を下回っています。

4 数値目標及び取組内容

現状を把握し、改善すべき事項について分析を行った結果、次のとおり目標を設定した上で取組を行っていきます。

(1) 管理職以上（主幹職以上）に占める女性職員の割合

ア 目標

令和2年度の26.1%を令和7年度には30%以上にします。

イ 取組

- ㊦ 相互理解を深めるために、男女問わずに組織視点とともに自身の職業的成長の視点からキャリアデザインすることの重要性を認識するよう、キャリアデザインに関する研修やワークライフバランス等を理解した上で働き方について見つめ直し、家庭と仕事を両立することができるような研修を実施します。
 - ㊧ 女性幹部職員を育成するため、自治大学校の女性幹部養成支援特別課程への研修派遣を実施します。
 - ㊨ 人事評価等の評価を考慮のうえ、創造性と改革意欲のある女性職員の登用を積極的に推進します。
- (2) 男性の育児休業取得率
- ア 目標
令和元年度の28.6%を令和7年度には30%以上にします。
 - イ 取組
この項目の取組については、男女問わずに育児休業の取得の推進のために、実施するものです。
 - ㊦ 男性の育児休業等の取得促進
 - ① 男性職員の育児休業等の取得促進について特に周知を図り、配偶者が出産した際個別に周知を図ります。
 - ② 退職手当、昇給、昇格等への影響を調査しつつ周知を行い、男性職員の育児休業取得の促進に努めます。
 - ㊧ 育児休業、部分休業制度等の周知
 - ① 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行います。
 - ② 育児休業ハンドブック等を作成し、育児休業等に関する制度、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とともに、人事担当部署等において、随時相談に応じます。
 - ③ 公務員制度に関する研修等において、母性保護、育児休業、部分休業等、休暇、時間外勤務の制限など、育児に伴う制度の説明を行います。
 - ㊨ 育児休業、部分休業等の取得しやすい雰囲気醸成
 - ① 育児休業等の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを図ります。
 - ② 人事担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意

識改革を図ります。

（エ） 育児休業等経験者に関する情報提供

- ① 育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報を収集して提供します。

（オ） 育児休業に伴う会計年度任用職員制度等の活用

- ① 当該部署内の人事配置等によって、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、任期付職員制度及び会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

（カ） 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、当該所属部署から休業期間中の会報誌や通知の送付等を行い、定期的に情報交換を行う等、休業中の職員への支援に努めます。
- ② 育児休業から復職する際、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰できるよう、復職前に所属長における職員の子育て環境の確認、職員交流会や復職前研修を実施します。
- ③ 職場復帰の際、急激な生活の変化に戸惑う職員もいるため、育児休業職員の復帰時段階的出勤制度を実施します。

(3) 時間外勤務の状況

ア 目標

年間300時間を超える職員数を令和元年度の168人から令和7年度には100人以内とします。

イ 取組

（ア） 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事担当部署は、管理職に対し、時間外勤務の命令及び時間外勤務の取扱いについて、適正な運用の周知を図ります。
- ② 所属長は、時間外勤務の状況及び時間外勤務が特に多い職員の状況を把握し、所属職員の時間外勤務の縮減についての認識の徹底を図ります。

（イ） ノー残業デーの実施

- ① ノー残業デーについて、通知文書及び電子メール等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図ります。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当部署が把握し、所属長からヒアリングを行った上で指導を行い、定時退庁の促進を図ります。

(ウ) 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化について、一層の推進を図ります。
- ② 会議・打ち合わせについては、電子メール、電子掲示板、WEB会議等の電子媒体を活用し、簡素合理化を図ります。
- ③ 出張や研修等、オンラインやWEB会議での対応ができないかの検討など移動時間の削減等を図ります。

(エ) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、一層の周知を図ります。

(4) 年次有給休暇の平均取得日数

ア 目標

令和元年度の13.5日を令和7年度には14日以上（付与日数20日の70%以上）にします。

イ 取組

(ウ) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備等

- ① 幹部会等の場において、人事担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ② 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。
- ③ 年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、また、定期的な休暇の取得の確実な実行を図ります。
- ④ 人事担当部署は、年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行った上で、指導を行います。
- ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互応援ができる体制の整備を図ります。

(イ) 年次有給休暇の取得の促進

- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等子どもの行事の日における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次有給休暇の取得促進を図

ります。

③ 勤続20・30周年等の節目の年度に、特別休暇にあわせ、連続した年次有給休暇の取得促進を図ります。

④ 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有給休暇の取得促進を図ります。

⑤ 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を図ります。

⑥ 時間外勤務の縮減のための方策と同様に事務の簡素合理化の推進を図ります。

(5) その他の方策

具体的な数値目標は、設定しないものの2つの法律の目的を推進するため、次に掲げる方策を実施します。

ア 子育てを行う職員が、子育て、仕事、キャリア形成などの相談ができる環境を整えるため、職員サポーター制度を実施します。

イ 時間外勤務が多い職員などに対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。

ウ 育児休業明け職員、子育てを行う職員に対し、メンタル不調に陥らないよう、希望者についてカウンセリングの実施を行います。また、関係機関が実施する健康相談（メンタルヘルスカウンセリングを含む。）等の活用について、一層の周知を図ります。

エ 勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

オ LTE端末の導入などICT分野の進展が進む中、子育てを行う職員の負担が減少するようなICTツールの活用について情報管理部門と連携の上、当該職員に情報提供を行います。

カ ダイバーシティの観点からの職員の意見や自己申告書の記載等を考慮して、可能な範囲で人事異動や昇任について反映します。また、幅広い視野や視点を持った職員の育成を図るため、男女を問わず、財政、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる部署に配置します。

5 公表

法の趣旨も踏まえ、上記の目標の進捗状況を毎年度、ホームページにより公表します。