

# 小美玉市特定事業主行動計画

(後期計画)

社会みんなで支え合う出産・育児へ  
女性の更なる飛躍・活躍に向けて

## 目 次

はじめに	2
I. 後期計画の目的	3
II. 後期計画の期間	3
III. 後期計画の推進体制	3
IV. 前期計画の目標、達成状況	4
1. 次世代育成に関する目標達成状況等	4
2. 女性職員の活躍推進に向けた目標達成状況等	7
V. 後期計画の目標設定と目標達成に向けての具体的な取組	9
1. 次世代育成に関する目標設定	9
2. 女性職員の活躍推進に向けた目標設定	11
3. その他職員の勤務環境に関する目標設定	11
VI. 次世代育成支援と女性活躍の一体的推進	12
おわりに	13

— はじめに —

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が大きく変化している中、社会全体が次世代育成に向けた施策に取り組むことが求められています。

こうした中、企業、国および地方公共団体などが一体となってこれらに向き合い、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てることができる環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、国および地方公共団体などを「特定事業主」として位置付けた上で、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備などを盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

また、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が新たに公布され、特定事業主はこれまでの「次世代育成」とあわせて「女性の活躍」という観点でも行動計画を策定することとなりました。

こうしたことから本市では、次世代育成と女性の職業生活における活躍の観点を包括的に盛り込んだ新たな「特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から令和2年度までの5年間を前期計画期間（「以下、前期計画」という。）として、目標に向けて計画を推進してきました。

令和2年度までの計画期間が終了することから、前期計画を踏まえたうえで計画の見直しを行い、令和3年度から令和7年度を新たな計画期間として「特定事業主行動計画」（以下「後期計画」という。）を策定し、すべての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくりを目指します。

令和4年1月  
小美玉市総務部人事課

## I. 後期計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条1項および女性活躍推進法第19条1項に基づく後期計画です。小美玉市職員が、仕事と生活の両立や女性職員の更なる飛躍と活躍を、計画的かつ着実に図ることができるよう、小美玉市長のほか次の任命権者が共同で策定するものです。

小美玉市議会議長	小美玉市教育委員会	小美玉市選挙管理委員会
小美玉市代表監査委員	小美玉市公平委員会	小美玉市農業委員会
小美玉市消防本部消防長		

## II. 後期計画の期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

## III. 後期計画の推進体制

後期計画に基づく措置の実施について、次世代育成及び女性活躍に関係する部局の代表者を構成員とした「特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、すべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、効果的に取組を推進するため、年度ごとに、推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを行います。

#### IV. 前期計画の目標、達成状況

##### 1. 次世代育成に関する目標達成状況等

###### (1) 目標

子どもの出生に関する特別休暇について、男性職員の取得率 100%を目指します。

- ① 取組内容：休暇制度の内容について、庁内のイントラネットで周知しました。

###### 子どもの出生に関する特別休暇取得状況

年度		H28	H29	H30	R1	R2
取得率	消防以外	33.3%	46.2%	63.6%	57.1%	83.3%
	消防	0%	100%	0.0%	0.0%	83.3%
取得者数		2人	9人	7人	4人	10人

- ② 達成状況：目標取得率 100%には届きませんでした。平成 28 年度と令和 2 年度を比較すると、取得率は大きく伸びています。
- ③ 課題：今後長く続く子育てに能動的な契機にもなるため、男性職員の取得状況を把握し、目標に向けて取得の推進を図ることが必要です。
- ④ 対応策：子どもの出生予定の連絡が入った時点で、配偶者出産休暇および育児参加休暇の個別周知を徹底します。

###### (2) 目標

育児休業の取得率を女性職員は 100%を堅持し、このうち男性職員の取得者 3 名以上を目指します。

- ① 取組内容：子どもの出生の予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きに関する説明を行いました。

###### 男女別の育児休業取得状況

年度		H28	H29	H30	R1	R2
取得者数	男性	消防以外	0人	0人	0人	0人
		消防	0人	0人	0人	0人
	女性	女性職員取得率 100%				
		4人	6人	6人	5人	8人

- ② 達成状況：女性職員の取得率は100%を堅持しましたが、男性職員の取得はありませんでした。
- ③ 課題：男性職員が取得しやすい職場環境づくりが必要です。
- ④ 対応策：職員全体および個別対応等，更なる制度の周知を図るとともにこれまでの慣行や前例にとらわれず，育児休業取得に向けて組織の協力意識を高めていきます。

(3) 目標

管理職・技能労務職員を除く，職員の年間平均時間外勤務時間数を65時間以内となることを目指します。

- ① 取組内容：時間外勤務命令における決裁について，勤休管理システムを導入し事前承認とし，不要不急な時間外勤務時間の抑制に努めました。また，定時退庁日，退庁管理推進日，定時退庁週間を設定し必要に応じて職場内を巡回し退庁を促しました。

年間平均時間外勤務時間数

年度	H28	H29	H30	R1	R2
一人あたりの 年間平均時間 外勤務時間	116.61 時間	105.31 時間	102.66 時間	105.13 時間	85.68 時間

- ② 達成状況：目標には届きませんでした，平成28年度から令和2年度にかけて全体的に減少傾向にあります。  
勤休管理システムを導入し事前申請，事前承認となったことにより，不要不急な業務が精査され今後の削減が期待できます。
- ③ 課題：振替対応等による休日出勤も行っているため，時間外勤務時間を削減し仕事と生活の調和の取れた働き方が必要です。
- ④ 対応策：引き続き定時退庁日等を徹底し，日ごろから既存業務の見直しを行い業務の効率化を図ります。

(4) 目標

職員の平均年次休暇取得日数について、現行の11日から15日となることを目指します。

- ① 取組内容：年1回年次休暇等取得率を公表し、取得促進に向けた意識づけを図りました。

平均年次休暇取得日数

年	H28	H29	H30	R1	R2
一人あたりの平均年次休暇取得日数	10.28日	10.51日	11.20日	11.77日	11.03日

- ② 達成状況：平成28年から令和2年にかけて、取得日数は増加傾向にありますが、目標には届きませんでした。
- ③ 課題：計画的に年次休暇の取得ができる職場環境づくりが必要です。
- ④ 対応策：年次休暇取得状況を把握し、連続休暇等の取得促進を図ります。

(5) 目標

年に1度、職員の職場環境やその他の状況を把握するため、職員意識調査を行い、結果を職員に公表するとともにそれらを踏まえた改善を行います。

- ① 取組内容：平成29年度および令和元年度に職場環境や人事管理等について調査を実施しました。
- ② 達成状況：調査結果について職員に公表しました。
- ③ 課題：これまでの調査結果から、前回と比較して増減があるものや、少数意見であっても、ハラスメントやコンプライアンスの状況等職員の業務に対する意識を把握し、今後の改善策を検討することが必要です。
- ④ 対応策：組織全体の統計的な傾向として内容等を慎重に精査し、人材育成、採用、昇任昇格等、健全で良好な職場環境の構築に向けて「制度づくり」を検討します。

## 2. 女性職員の活躍推進に向けた目標達成状況等

(1) 目標：消防職を除く女性管理職の登用率を、現行の17.07%から概ね8%引き上げ25%程度とすることを目指します。

- ① 取組内容：女性管理職の登用状況を常に把握し、ヒアリング等で情報を収集し可能な範囲で柔軟な人事配置を図りました。  
女性管理職を積極的に登用し、行政施策における女性の参画の拡大に努めました。  
女性職員向けキャリアデザイン研修への参加を促しました。

### 令和2年度における女性管理職の登用状況

区分	職員数			管理職数	うち 女性管理職	
	男	女	計		女性管理職	登用率
市長	221	115	336	109	23	21.10%
市議会議長	3	2	5	4	2	50.00%
教育委員会	21	43	64	15	7	46.66%
代表監査委員	1	1	2	2	1	50.00%
農業委員会	3	1	4	2	0	0.00%
小計	249	162	411	132	33	25.00%
消防本部消防長	110	0	110	17	0	0.00%
総計	359	162	521	149	33	22.14%

- 1) 上表における状況は令和2年4月1日における人数（再任用職員を含む）
- 2) 選挙管理委員会は市長部局，公平委員会は監査委員事務局と兼務
- 3) 市長の区分には公営企業の職員を含む
- 4) 管理職数には，部長・課長・課長補佐のほか管理的地位の職員（幼稚園教頭職）を含む

- ② 達成状況：25%に達しています。
- ③ 課題：区分による登用率の差の解消が必要です。
- ④ 対応策：公平な評価のもと，女性管理職の登用を推進していきます。



(2) 目標：女性職員の新規採用率を、50%以上を堅持することを目指します。

① 取組内容：職員の採用において、厚生労働省が示す公正な採用の指針を十分に踏まえながら、公正で平等な採用を行いました。

平成28年度～令和2年度の職員採用状況

[消防職を除く]

年度	H28	H29	H30	R1	R2	計
採用数	15	13	18	26	26	98
うち女性	5	7	11	14	12	49
採用率	33.33%	53.85%	61.11%	53.85%	46.15%	50.0%

[消防職を含む] ※消防職採用は男性のみ

年度	H28	H29	H30	R1	R2	計
採用数	18	16	23	34	31	122
うち女性	5	7	11	14	12	49
採用率	27.78%	43.75%	47.83%	41.18%	38.71%	40.16%

② 達成状況：年度ごとの応募状況によって変動はありますが、女性の採用率は年々増加傾向にあり、消防職を除いた計画期間の平均採用率は50%に達しています。

③ 課題：今後は、女性が活躍できる職域の拡大が課題です。

④ 対応策：職種にとらわれず募集の方法を見直すなどして、積極的な採用を行います。

## V. 後期計画の目標設定と目標達成に向けての具体的な取組

### 1. 次世代育成に関する目標設定

目標（1）子どもの出生に関する男性職員の特別休暇及び職員の育児休業取得率

1. 子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得率 100%を目指します。
2. 男性の育児休業取得率 30%を目指します。  
女性については、100%を堅持します。

[具体的な取組]

#### ① 休暇制度の周知

- ア) 配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等に関する制度の内容について、庁内のイントラネット（電子メールや電子掲示板等）を活用して周知します。
- イ) 子どもの出生予定を申し出た職員に対して、個別に制度の内容や手続きに関する説明を行います。

#### ② 休暇制度を利用しやすい環境の整備

- ア) 子どもの出生時における父親の休暇状況を把握し、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等取得促進を図ります。
- イ) 所属職員が育児休暇等に入る前に、安心して休暇を取得することができるように事務分担の見直しなど内部の調整を行います。
- ウ) 育児休業等の制度に関する周知を図りながら、組織内職員の協力意識を高める取り組みを行います。
- エ) 新たに昇任した所属長を対象として、育児休業等の制度について研修等を行い、組織内において適切に対応されるよう取り組みます。
- オ) 育児休業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、必要に応じて人員配置を図ります。
- カ) 庁議のほか、部課長級職員を対象とした行政組織上の個別ヒアリングの場において育児休業等制度を周知し、所管内での意識改革を行います。

③ 育児休業等に関する情報提供

- ア) 育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。
- イ) 制度の拡充や不備整理に取り組みます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ア) 育児休業中の職員に対して、休業期間中に必要な情報提供を行います。
- イ) 希望する職員に職務の復帰時におけるOJT研修等を行うよう、所属長に指示します。

目標（2）職員の年次休暇取得日数

職員1人当たりの平均年次休暇日数15日取得を目指します。  
また、年間取得日数が5日未満とならないよう配慮します。

[具体的な取り組み]

- ア) 各所管の取得状況を把握し、取得率が低い部署の所属長に対するヒアリングを行い必要な措置を講じます。
- イ) 子どもに関する年次休暇（予防接種実施日や授業参観等）の取得促進を図ります。
- ウ) 週休日や国民の祝日とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

目標（3）時間外勤務の縮減

職員の年間時間外勤務時間数65時間以内を目指します。

[具体的な取り組み]

- ア) 時間外勤務命令における決裁について、勤休管理システムによる事前承認を徹底し、不要不急な業務に対する勤務命令は行いません。
- イ) 引き続き定時退庁日等を指定し、遅くとも定時退庁時間後1時間以内の完全退庁に努めます。
- ウ) 職員一人ひとりが、日頃から既存業務の見直しを行い、業務の効率化を図ります。
- エ) 小学校修学の始期に達するまでの子どものある職員の「深夜勤務及び時間外勤務制限」の制度について周知し、時間外勤務を抑制されるよう所管内における協力意識の醸成を図ります。
- オ) 業務都合により通常の勤務時間以外の時間に勤務が予定される場合は、状況に応じて時差出勤を行います。

## 2. 女性職員の活躍推進に向けた目標設定

### 目標（1）女性職員の管理職登用の拡大

消防職を除く女性職員の管理職登用率 30%程度を目指します。

#### [具体的な取り組み]

- ア) 職員個々の能力と実績をもとに、人事評価制度を適切に運用し、女性職員の積極的な管理職登用に向けて、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。
- イ) 女性職員の職域を広げ、どの部署においても働きやすい労働環境の見直しを行います。
- ウ) 多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修等への参加を促します。
- エ) 仕事への高い意欲を保つため、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう女性の能力発掘と的確な人事配置等を図ります。

## 3. その他職員の勤務環境に関する目標設定

### 目標（1）職員における仕事と生活の調和両立を支援するため、働き方の見直しや多様化の実現に向けて、以下の取り組みを進めます。

#### [具体的な取組]

- ① 妊娠前から妊娠期及び出産後における配慮
  - ア) 不妊治療を行う職員が、治療に専念できるよう休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
  - イ) 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。
  - ウ) 出産費用の給付等の経済的支援に関する情報について周知徹底を図ります。
- ② 介護及び子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進
  - ア) 介護休暇及び子どもの看護休暇について内容の周知を図ります。
  - イ) 特別休暇取得を申し出る職員が、希望通りに取得できる職場内環境の構築を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化推進
  - ア) 社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中、既存の業務の目的、効果、必要性について十分検討し、合理化を図ります。
  - イ) 会議や打合せについて、極力、庁内のイントラネット（電子メール

- や電子掲示板)を活用するなどして、事務の簡素化を図ります。
- ウ) 他の計画(総合計画や定員適正化計画など)との整合を十分に意識しながら、部局課室ごとに事務の簡素合理化を進め、職員の適正配置に努めます。
- ④ 職場優先の環境や性別役割意識の是正
- ア) 職員の仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を図るとともに、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- イ) 職員の階層などに応じ、その都度最適な研修を行い、意識の啓発を行います。
- ⑤ 子育てバリアフリーの促進
- ア) 庁舎等の実情を考慮しながら、必要に応じベビーベッドや授乳室の設置等の拡充を図ります。
- イ) 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応や利用者満足度を向上するための研修等を実施し、ソフト面でのバリアフリーを推進します。
- ⑥ 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- ア) 子どもが参加する地域の活動に、行政施設や敷地を提供するよう努めます。
- イ) 子どもを交通事故から守るため、交通事故予防に関する綱紀肅正通知による喚起を行います。
- ウ) 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動へ職員の積極的な参加を促進します。
- ⑦ 子どもとふれあう機会の充実
- ア) 小、中、高校生、大学生における職場体験や授業課題による市役所への訪問を積極的に受け入れます。
- イ) 運動会等のレクリエーション活動について、子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

## VI. 次世代育成支援と女性活躍の一体的推進

地方公務員であり、父親、母親という立場にある職員や介護などにあたる職員が、それぞれのライフステージに合わせた環境の中で、「職場で持てる能力をフルに発揮する」とともに、「充実した家庭生活」を両立することは重要であり、

さらに女性の活躍が期待されている状況にあつて、女性が仕事を続けながら「女性の力」を最大限発揮するためには、職場環境の整備はもとより、すべての職員が「仕事と子育てと女性の活躍について理解し、お互いに助け合っていく」という意識を持ち、組織全体で、これらに積極的にかかわっていくことが大変重要であることから以下のように取り組んでいきます。

- 1 「職員の働き方」や「育児・介護と両立して活躍できる職場環境」「女性の活躍推進のための職場環境」の実現に向けた取り組みについて計画的、一体的に取り組んでいきます。
- 2 所属長を含めたすべての職員が、本行動計画の趣旨及び取組を理解し、すべての職員が自らのこととして、組織全体で取組んでいきます。
- 3 次世代育成支援と女性活躍を一体的に取り組みながら、男女問わずすべての職員が責任と誇りをもって働ける環境づくりを事業主の責務として積極的かつ着実に取り組んでいきます。

－ おわりに －

小美玉市では、「社会みんなで支え合う出産・育児」「女性の更なる飛躍・活躍」に向けて、今後も社会情勢の変化と職員ニーズの把握に努め、仕事と生活の調和を保ちながら、能力を最大限に発揮できる職場環境の構築に努めていきます。