

次世代育成支援・女性活躍推進

五島市特定事業主行動計画

(後期計画：令和3年度～令和7年度)

五 島 市

はじめに

急速な少子化の進行を背景として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が制定され、国や地方公共団体は、行政機関の立場に加えて、一つの事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成を目的とした計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。本市においても、平成17年3月に「五島市職員の子育てに関する行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を支援する取組を推進してきました。

しかしながら、依然として少子化の進行には歯止めが立たず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えず、取組をさらに充実していく必要があることから、時限立法であった「次世代育成法」の改正が行われ、法律の有効期限が10年間延長されました。

また、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、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が平成27年8月に制定され、取組を総合的・効果的に実施できるよう「女性活躍推進法」においても計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。

こうしたことから、これまでの「次世代育成法」による計画を受け継ぐとともに、「女性活躍推進法」に基づく内容も踏まえて、二つの行動計画を一体として新たな「五島市特定事業主行動計画」（前期計画：平成28年度から令和2年度までの5か年間）を平成28年3月に策定しました。このたび、前期計画に「働き方改革」や「自治体デジタル化」などの新たな取り組みを加え、出産・育児における仕事と子育ての両立支援、子育て中の職員だけでなく全職員が働きやすい職場環境づくりの更なる推進を目指していきます。

《本計画は、常勤の職員のほか、会計年度任用職員などの非常勤の職員についても、これらの職員が法令や本市の条例、規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象となります。》

五島市長
五島市議会議長
五島市選挙管理委員会
五島市代表監査委員
五島市公平委員会
五島市消防長
五島市教育委員会
五島市農業委員会

計画期間

本計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。
本計画において、令和7年度末に達成しようとする特に重要な事項については、数値目標を設定しました。

計画の推進体制

総務課を計画推進の主管課とし、全ての職員により推進します。

具体的な取組

I 次世代育成法及び女性活躍推進法に基づくもの

【1 勤務環境に関するもの】

① 妊娠中及び出産後における配慮

(総務課)

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている妊産婦の特別休暇等の制度及び深夜勤務・時間外勤務の制限について、対象職員及び所属長への周知徹底を図ります。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図ります。
- 妊娠中の職員に対しては、業務に支障がない範囲において、テレワーク（在宅勤務）を原則とし、テレワーク環境の整備を図ります。

(管理職員)

- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、管理職員は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないよう配慮しましょう。
- 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにしましょう。

(全職員)

- 周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮に心がけましょう。

② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

(総務課)

- 制度面について周知徹底を図るとともに、配偶者の出産予定等を把握し、対象者へ取得を促すよう働きかけを行います。

【数値目標1】

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%とするとともに、育児休業取得率を10%以上とします。

○前期計画における男女別の育児休業の取得状況 [単位：人]

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (5.6%)
女性	2 (100%)	3 (100%)	5 (100%)	2 (100%)	2 (100%)
計	2	3	5	2	3

○前期計画における男性職員の配偶者出産休暇の取得状況 [単位：人]

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
対象者	18	16	19	21	18
取得人数	11	12	11	15	16
取得割合	61.1%	75.0%	57.9%	71.4%	88.9%
平均取得日数	1.39	1.94	1.21	1.86	2.44

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(総務課)

- 産前産後休暇の取得時には、代替職員の配置に努めます。
- 育児休業等に関する資料について、対象職員及び所属長への周知徹底を図ります。
- 不妊治療を受ける職員に配慮した休暇制度の創設など、不妊治療を受けやすい環境づくりに努めます。

(全職員)

- 「五島市休暇等ハンドブック」を活用して、職場において妊娠中や出産後の職員が制度を利用しやすい雰囲気づくりを醸成しましょう。

④ 時間外勤務の縮減（業務効率化等）

(総務課)

- 3歳に満たない子どものいる職員の時間外勤務の免除や小学校就学の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周知徹底を図ります。
- ノー残業デーについて、周知徹底を図るとともに形骸化しないよう実効性のある取組を実施します。
- 勤怠管理システムを導入し、職員の時間外勤務の実態を把握します。

(管理職員)

- 職員の時間外勤務の状況を的確に把握した上で、業務分担の見直しや職場内における応援体制を整備し、勤務時間管理の徹底を図りましょう。
- ノー残業デーには、上司等による定時退庁の率先垂範などの実施を図り、職場生活と家庭生活の両立を支援しましょう。
- 所属長は、各職員が業務処理計画を作成し、定例業務のマニュアル化が図られるよう指導を行いましょ。
- ICTを活用した事務の効率化、班内ミーティングなどによる業務の進捗管理及び時間外勤務の事前承認を徹底し、時間外勤務の縮減を図りましょ。
- 時間外勤務時間の上限（原則年間360時間）を遵守しましょう。

(全職員)

- 所属長の指揮の下、各職員が過去の例にとらわれず、既存業務の廃止も含め業務の効率的な遂行を心がけましょ。
- 周りの職員と声を掛け合って退庁するようにましょ。

⑤ 休暇の取得促進

(総務課)

- 年次有給休暇の取得が進まない部署については、ヒアリングを実施する等原因を分析し、取得促進につながる改善を行います。
- 年次有給休暇等の取得が進まない職員については、所属長を経由して休暇取得計画書の提出を求めます。

(管理職員)

- 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇取得を指導ましょ。

(全職員)

- 課内ミーティング等を通して、年又は月単位での年次有給休暇取得計画の作成を行いましょ。

【数値目標2】

令和7年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を夏季休暇とあわせて15日以上とします。

○前期計画における数値目標の実績 [単位：人]

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
年次有給休暇	9.7	9.6	9.8	9.3	9.7
夏季休暇	2.9	2.9	2.6	2.6	2.6
合計	12.6	12.5	12.4	11.9	12.3

⑥ 異動についての配慮

(総務課)

○勤務地を異にする異動によって子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、今後とも、一層の配慮に努めることとします。

⑦ 職場環境の改善や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

(総務課)

○職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、職場環境の改善（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気改善）や固定的な性別役割分担意識の是正（例えば、「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事だ」「庶務は女性がするもの」というような意識の是正）について、情報提供や意識啓発を行います。

○ハラスメント（セクシャル・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント、パワーハラスメントなど）に対する相談員の設置やハラスメント防止のための研修会を開催します。

○外部相談窓口として、職員や職員の家族が悩みを相談できる「こころの健康相談」を設置し、メンタルヘルス不調の未然防止を図ります。

(全職員)

○特定の職員による職場での雑務（お茶くみ・清掃など）がある場合には、その是正について徹底を図りましょう。

⑧ 人事評価への反映

(総務課)

- 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切な評価が得られるよう取り組みます。

【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の促進

(関係課)

- 子どもを連れた来庁者の多い庁舎等において、乳幼児と一緒に利用できるトイレ、ベビーベッドの設置、維持に努めましょう。

(管理職員)

- 子どもを連れた人も安心して利用できるよう、職場内のレイアウトを点検しましょう。

(全職員)

- 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、職場全体で取り組みましょう。

②子ども・子育てに関する地域活動等への貢献

(関係課)

- 子どもが参加できる地域活動の情報提供と合わせ、その活動の場として市の敷地や施設の開放を検討します。

(総務課)

- 職場レクリエーションや福江まつりへの参加においては、親子参加を積極的に呼び掛けます。

(管理職員)

- 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけましょう。

(全職員)

- 地域の子育て活動など、機会を捉えて積極的に参加しましょう。

Ⅱ 女性活躍推進法に基づくもの

【1 女性職員の活躍推進に向けた取り組み】

管理職（課長級以上）に占める女性職員は5.6%（2人）、管理監督職（係長以上）に占める女性職員の割合は14.2%（30人）と職員数に占める女性職員の割合と比較して低い状況です。引き続き、女性職員の計画的な採用及び育成と管理監督職員への積極的な登用を推進する必要があります。

【数値目標3】

令和7年度までに、管理職（部・課長級）に占める女性職員の割合を14%以上とします。

○令和3年4月1日現在の各役職段階に占める女性職員数・割合
[単位：人]

	全 体	うち女性	女性の割合
部長級	7	0	0%
課長級	29	2	6.9%
小 計	36	2	5.6%
課長補佐級	36	2	5.6%
係長級	139	26	18.7%
その他職員	255	102	40%
合 計	466	132	28.3%

①採用

（総務課）

○採用募集の段階において、職員募集専用ホームページなどを活用して、育児休業等の制度面や子育て経験のある職員の体験談を掲載することにより、女性が働きやすい職場であることを周知し、女性の受験者の割合を増やしていきます。

②女性職員の計画的な育成と登用

（総務課）

- 女性職員を対象としたキャリアアップ研修の受講や国・県への派遣などを行うことにより、女性職員のキャリア形成の支援に努めるとともに、管理監督職への登用を積極的に行います。
- 女性職員の能力活用と多様な分野への配置を推進するため、個々の適性や希望などに応じた人事配置を行います。