

# 天草市特定事業主行動計画（前期計画）実施状況報告

令和2年3月30日

## はじめに

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年に次世代育成支援対策推進法が制定され、次世代育成支援対策の実施に関する計画を策定し、これまで実施状況を検証し取り組んできました。また、平成27年8月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行により、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体のものとして、平成28年3月に名称を「特定事業主行動計画～仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくり～」(前期計画)に改めました。前期計画の最終年度として検証し、その結果を踏まえて令和2年度から5年間の後期計画を策定することとします。

## 1. 目的

市は特定事業主として、特定事業主行動計画策定指針に掲げられた視点を基本に、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進を計画的かつ着実に推進するために取り組むこととしています。基本的な取組を示すことにより、職員が仕事と子育ての両立を図るとともに計画の実施状況を検証し取組の着実な実施に役立てることを目的として公表するものです。

## 2. 対象

市長部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、監査委員事務部局、農業委員会事務部局、教育委員会事務部局及び病院事業部局に所属する職員等

## 3. 実施状況

この計画の基本方針は、職員全員で推進していくこととして、職員の意識向上や、職場環境を整備し、職員が働きやすい職場づくりを目的として、次の8つの視点から基本的な取組を定め、数値目標を立て実現を目指します。

## (1) 現行制度の周知と職員の意識改革

### 【具体的な取組事項】

- ア、イントラ等の活用により、現行制度の職員への周知に努めました。(母性保護及び母性健康管理の観点から特別休暇等の諸制度及び出産費用の給付などの経済支援措置など)
- イ、育児休業や特別休暇等諸制度に関する相談や、諸制度に関する情報提供を行う窓口(総務課)からイントラ等の活用により周知に努めました。  
(「サービスの手引き」の改正・周知など)

## (2) 育児休業等の取得や復職がしやすい職場環境の整備に関すること

### ① 妊娠・出産に関わる職員及び小学6年生までの子を養育する職員への配慮

### 【具体的な取組事項】

- ア、健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う等、職員が妊娠、出産に関する休暇等を取得しやすいよう所属長を通じて周知に努めました。
- イ、時間外勤務の免除の申し出があった場合等、所属長を通じて相談しやすい体制づくりに努めました。
- ウ、人員配置については、過重な負担がかからないよう可能な範囲で対応しました。

### ② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

### 【具体的な取組事項】

- ア、育児休業、部分休業、介護休暇及び育児短時間勤務の取得を希望する職員へすみやかな申出を促し、所属内の代替職員の配置や臨時的任用職員を確保するなど、気兼ねなく取得できるような職場環境づくりに努めました。
- イ、業務分担の見直し等を効率・効果的に行うことにより、スムーズに育児休業等を取得できる体制づくりに努めました。
- ウ、育児休業を取得した職員に休業期間中の通達等の情報提供を行い、職場復帰に向けて、安心して働ける職場環境づくりとして、平成24年度から「総務課付き」を「所属課付き」に改め、復帰しやすい体制を整えています。

### ③ 育児休業等や特別休暇の取得促進

#### 【具体的な取組事項】

職場全体の意識改革と男性職員が育児休業等や特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりとして、所属長を通じ、男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進に努めました。「子が出生した職員に対する所属長からの各種休暇・休業制度の案内及び取得勧奨」（平成 29 年 10 月から開始）

特別休暇の請求方法を紙ベースの手続からイントラ内電子決裁へ変更し、決裁区分を所属長までに変更しました。（平成 30 年 4 月から開始）

前期計画期間（27. 28. 29. 30. R1 年度）の取得状況 ※R1 年度は R2. 1. 31 現在

ア. 育児休業の取得状況

（単位：年度、人、％）

男性職員	27	28	29	30	R 1
子どもが生まれた職員 (A)	18	18	29	17	5
育児休業新規取得職員 (B)	0	0	2	0	0
うち、取得日数 1 年以上 (C)	0	0	0	0	0
うち、取得日数 1 年未満	0	0	2	0	0
育児休業取得率 (B) / (A)	0.0	0.0	6.9	0.0	0.0
1 年以上の育児休業取得率 (C) / (A)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

女性職員	27	28	29	30	R 1
子どもが生まれた職員数 (A)	7	12	12	10	3
育児休業新規取得職員数 (B)	6	12	12	10	3
うち、取得日数 1 年以上 (C)	0	2	1	1	0
うち、取得日数 1 年未満	6	10	11	9	3
育児休業取得率 (B) / (A)	85.7	100.0	100.0	100.0	100.0
1 年以上の育児休業取得率 (C) / (A)	0.0	16.7	8.3	10.0	0.0

イ. 育児時間休暇・出産補助休暇・男性の育児参加のための休暇取得状況（単位：年度、人、％）

男性職員	27	28	29	30	R 1
子どもが生まれた職員数 (A)	18	18	29	16	5
うち、いずれかの休暇を取得したもの (B)	8	6	14	10	4
うち、取得日数 2 日以上	6	3	9	4	1
うち、取得日数 2 日未満	2	3	5	6	3
休暇取得率 (B) / (A)	44.4	33.3	48.3	62.5	80.0

ウ. 子の看護休暇取得状況

（単位：年、人）

職員別	27	28	29	30	R 1
男性職員	65	76	84	85	74
女性職員	55	55	50	45	51
合計	120	131	134	130	125

### (3) 時間外勤務の縮減への取組み

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化・事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行に努めることとして、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の計画的取得の推進を図りました。

#### 【具体的な取組事項】

- ア、平成23年度からノー残業デー（週の水曜日と平成29年度から月の最後の金曜日）の実施に努めました。放送の内容や時間の工夫を行い周知しました。
- イ、定時退庁ができない職員が多い部署や、時間外勤務の多い部署においては、システム管理により実態を把握し、実態報告書の提出や所属長等と面談等を行い、時間外勤務の縮減に努めました。
- ウ、人員の適正配置に努めるとともに、職場の係・担当業務を超えた応援体制を整えました。
- エ、定時以降の会議や打ち合わせを控えるように努めました。
- オ、部分休業や育児短時間勤務を取得している職員には、時間外勤務を命じないよう努めました。
- カ、小学校就学前の子を養育する職員が、その子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務を命じないよう努めました。

### (4) 休暇等の取得促進

休暇等の取得促進は、子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、仕事に対する能率向上に寄与するものです。そのため、休暇を取得していない職員等については、計画的な取得の奨励に努めました。

#### 【年次有給休暇の取得目標及び取得状況】

目標：付与日数20日のうち年間平均取得日数10日以上。（取得率50%）

令和元年分の平均取得日数 9.0日（付与日数に対する取得率90%）

#### 【夏季休暇の取得目標及び取得状況】

目標：付与日数5日のうち年間平均取得日数5日（取得率100%）

令和元年分の平均取得日数 4.75日（付与日数に対する取得率95%）

#### 【具体的な取組事項】

- ア、土日と月金の組み合わせ、国民の祝日・夏季休暇との組み合わせによる連続休暇の取得促進に努めました。
- イ、休日前後の会議や研修会等の開催を自粛した連続休暇の取得促進に努めました。
- ウ、子どもの予防接種・授業参観などの諸行事への参加、家族の記念日などの休暇の取得促進に努めました。
- エ、計画表の作成による課内（係）単位での計画的な取得促進に努めました。
- オ、夏季休暇を3日から5日にしました。（令和元年度より）

## (5) 職場優先の考え方や性別による固定的な役割分担意識等の是正

職場優先の考え方や性別による固定的な役割分担意識を見直し、男女が互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、情報提供を行うとともに、職員に対する研修会等を計画的に実施し、意識の啓発を行いました。

### 【具体的な取組事項】

全職員（医療職を除く。）を対象とした人権を尊重した働きやすい職場づくりのための研修等を計画し、実施しました。（平成24年度～）

## (6) 職員の仕事と生活の調和の推進

### 【具体的な取組事項】

育児休業、部分休業、介護休暇及び育児短時間勤務等の多様な働き方ができること、また、職場で過ごす時間だけでなく、家族団らんの時間や地域で過ごす時間を確保するための仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれるよう制度の周知や意識の啓発に努めました。

## (7) 地域貢献活動の推進

### 【具体的な取組事項】

ア、職員は地域の一員として、地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に参加するよう努めました。

イ、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等の受け入れや、子どもが参加する地域の行事や活動に対しても、積極的に協力するよう努めました。

ウ、子どもを連れた市民が安心して来庁できるよう、庁舎、コミュニティセンターなどの公共施設において、ローカウンターの設置、可能な範囲での授乳室、休憩室、ベビーベッド、乳幼児トイレ等の設置をすすめるなどの利便性の向上を図るとともに、声かけや、必要に応じ、手助けを行うなどの親切な応接・対応に努めました。

## (8) 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び数値目標

本市では、性別にかかわらず、職員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる組織づくりを目指し、多様な視点を政策に活かすことで更なる市民サービスの向上につなげるため、以下のような取組を積極的に行うよう努めました。

### 【具体的な取組事項】

- ア、係長・課長補佐・課長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として、国の機関への職員派遣や自治大学校へ入校させるなど行いました。
- イ、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めました。
- ウ、人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう努めました。
- エ、女性職員が幅広い職務経験を積むことができるよう、これまで以上に女性職員の職域拡大に努めました。

### 【目標】女性職員の活躍の推進

項目	前期目標
管理的地位に占める女性職員の割合	(H31) 20%以上→(H31実績) 20.9%

## 4. 今後の取組み

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、前期計画期間の達成状況を踏まえて、課題が残った時間外勤務の縮減や休暇等の取得促進について取組を深め、職員が仕事と子育てを安心して両立できるよう、職場をあげて支援していくことが必要です。職員一人ひとりが、この行動計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い、支え合っていくよう広く周知する取組を行っていきます。また、男性職員の育児休業・部分休業、配偶者の出産に伴う休暇及び育児休暇のための特別休暇の取得促進を図るため、周知・啓発等の取組を行っていきます。