

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法による

# 伊佐市特定事業主行動計画

令和2年4月

伊 佐 市 長  
伊 佐 市 議 会 議 長  
伊佐市選挙管理委員会  
伊佐市代表監査委員  
伊佐市公平委員会  
伊佐市農業委員会  
伊佐市教育委員会

## 1 計画の目的

伊佐市では、仕事と子育ての両立を図るため、平成22年4月に特定事業主行動計画を策定し、働きやすい職場環境づくりを推進してきました。

平成27年4月に「次世代育成支援対策推進法」が10年間延長されたことに伴い、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援していくため、内容の見直しを行いました。

一方で、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、女性が活躍できる職場環境づくりも事業主として重要な責務となりました。

伊佐市では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の双方の趣旨を踏まえた一体的な特定事業主行動計画を策定し、より良い職場環境の実現を図ります。

## 2 計画の期間

計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## 3 計画の推進体制

- (1) 計画を組織全体で継続的に推進するため、各事務部局等の職員を構成員とした特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、計画の策定・変更、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ます。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する研修や講習、情報提供等を行います。
- (3) 計画の推進に当たり、年度ごとに特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握した結果や職員ニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 4 計画の具体的な内容

### (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を行います。
- ② 出産費用給付等の経済的支援措置について周知を行います。

- ③ 妊娠中及び出産後の職員について、必要に応じ、事務分担を見直し、当該職員に負担とならないよう母性保護に努めます。また、これによって特定の職員に過度に負担がかかることのないよう配慮します。
- ④ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令について配慮し、本人の希望がある場合は、原則として時間外勤務を命じないこととします。

## (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 男性職員が子育てに参加する最初のきっかけづくりとして、また、出産後の配偶者を支援するため、特別休暇及び育児休暇について周知し、取得の促進を図るとともに、職場全体でこれらの休暇を取得しやすい雰囲気をつくります。
- ② 育児休業Q&A集を作成し、育児休業等の制度の趣旨及び内容、休業期間中の育児休業手当等の経済的な支援について情報提供を行うとともに、育児休業等を取得しようとする職員に対し、手続きの説明を行います。
- ③ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の職員研修資料や各課情報等を必要に応じて送付するなど、職場の情報提供を行い、円滑な職場復帰を支援します。

### 目 標

これらの取り組みにより、計画最終年度である令和6年度までの各年度において、男性職員の育児休業取得率を10%以上、配偶者出産休暇等の取得率を100%とします。

## (3) 女性職員の活躍の推進

- ① 女性職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、女性職員の活躍推進やワークライフバランスの実現を支援します。
- ② 女性職員の管理的地位への登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

- ③ 女性職員の活躍推進に向け、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などへの積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

#### 目 標

これらの取り組みにより、令和6年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を10%以上に、管理職を除く係長職の女性職員の割合を20%以上にします。

#### (4) 時間外勤務の縮減

- 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周知徹底を図ります。
- ② 現在、毎週水曜日としている定時退庁日を継続し、庁内放送及びグループウェアによる注意喚起を行います。
- ③ 所属長は、時間外勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を常に意識し、特定の職員に過度な負担がかかることのないよう、事務分担の適正化や事務の簡素合理化に努めます。
- ④ 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における配慮を充実させます。
- ⑤ 職員一人ひとりの意識向上、業務の効率化を行い、時間外勤務の縮減につながるため、ワークライフバランス、タイムマネジメント、業務改善等に関する研修への参加を募ります。

#### 目 標

これらの取り組みにより、令和6年度までに、職員一人当たりの時間外勤務時間を、平成30年度実績（月7.9時間）から5%以上縮減し、7.5時間以下にします。

#### (5) 休暇取得の促進

- ① 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定を早期に職員へ周知するなど、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとも

に、人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い所属長へ指導を行います。

- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた計画的な年次休暇の取得により、連続休暇の取得を推進します。
- ③ 子どもの予防接種実施日や学校行事など、子育てに関連した年次休暇の取得の促進を図ります。

#### 目 標

これらの取り組みにより、令和6年度までに、年次休暇の平均取得日数を15日以上とします。

#### (6) その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、地域活動に参加しやすい職場環境づくりに努めます。
- ② 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、地域住民等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等への職員の積極的な参加を支援します。
- ③ 子どもを交通事故から守るため、職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

**資料****○女性の職業生活における活躍に関する状況****1 採用した職員に占める女性職員の割合**

(単位：人)

年度	31年度	30年度	29年度	28年度	27年度
男性	7	5	5	11	7
女性	4	5	2	2	3
合計	11	10	7	13	10

※ 職種別に見ると事務職が7人（うち女性2人）、技術職が4人（うち女性2人）である。

**2 平均した継続勤務年数の男女の差異（全部局）**

(単位：年)

年度	31年度	30年度	29年度	28年度	27年度
男性	19.8	19.8	21.4	20.4	22.0
女性	16.5	17.2	17.7	16.7	16.3
差（男性－女性）	3.3	2.6	3.7	3.7	5.7

※ 各年度4月1日時点の年数である。

**3 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）**

(単位：時間)

30年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	9.1	5.7	8.1	12.9	5.6	5.1	9.7	11.5	6.4	7.8	9.9	10.2

**4 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）**

(単位：人、%)

年度	31年度	30年度	29年度	28年度	27年度
女性管理職数	2	2	2	2	1
全管理職数	24	24	24	24	24
女性の割合	8.3	8.3	8.3	8.3	4.2

※ 各年度4月1日時点の年数である。

## 5 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

年度	31年度	30年度	29年度	28年度	27年度
係長職の女性 職員数	8	9	11	10	10
係長職 職員数	65	65	64	64	64
女性の割合	12.3	13.8	17.2	15.6	15.6

※ 各年度4月1日時点の年数である。

## 6 男女別の育児休業取得率（全部局）

（単位：％）

年度	30年度	29年度	28年度	27年度	26年度
男性	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（全部局）

（単位：％）

年度	30年度	29年度	28年度	27年度	26年度
配偶者 出産休暇	75.0	85.7	100.0	100.0	85.7
育児参加の ための休暇	75.0	71.4	100.0	80.0	0.0

## 8 年次休暇の平均取得日数

（単位：日）

年	30年	29年	28年	27年	26年
日数	10.8	9.9	8.8	10.2	10.5

※ 当市は1月付与のため、暦年（1月～12月）の数値である。