

南砺市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づく「南砺市子育て支援プログラム」
女性活躍推進法に基づく「南砺市女性職員の活躍推進プログラム」

令和3年4月



I 総論

1. 計画策定の趣旨

我が国では、少子化の流れや家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、社会全体で次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定され、本市においても平成17年度から「次世代育成支援南砺市特定事業主行動計画」を策定し、職員を対象に子育てしやすい環境づくりに取り組んできました。

また、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、本市においても「南砺市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性活躍の推進に取り組んできました。

今後も引き続き取組みを推進していく上で、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進については共通する課題も多く、一体的な取組みを進めることが重要であることから、今回の計画の改定に合わせ、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の2つの計画を合わせた計画を策定することとしました。

少子高齢化や人口減少、社会環境の急激な変化などを背景に、市民ニーズの複雑多様化する中で、職員一人ひとりがこの計画が自分自身に関わることと捉え、改めて各々の職場において創意工夫し、思いやりの心をもってお互いに助け合いながら、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、全ての職員にとって働きやすい職場が実現されるよう、計画の推進にご協力いただきますようお願いいたします。

※このプログラムにおいて、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画としての内容には、【次世代】、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画としての内容には、【女性活躍】とそれぞれ表記しています。

2. 策定の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第15条の規定に基づき、南砺市に勤務する職員が「仕事と子育ての両立」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」及び「女性職員の活躍」を実現するための取組と環境の整備を推進することを目的としています。

3. 計画期間

本計画の期間は、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。

各法律でそれぞれ期限が定められている時限立法期間については、
次世代育成支援対策推進法・・・令和7年3月31日まで
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・令和8年3月31日まで
一体的な計画推進のため、上記期間を計画期間とし、定期的に計画の見直しを行います。

4. 計画の策定主体

南砺市長、南砺市議会議長、南砺市選挙管理委員会、南砺市代表監査委員、南砺市農業委員会、南砺市公平委員会、南砺市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

5. 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に取組みを推進するため、「南砺市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本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。

Ⅱ. 数値目標

令和7年度までの数値目標を以下のように設定します。

目標1

男性職員の子育て参加の促進

- ・配偶者出産休暇の取得率を80%以上
- ・育児休業等（育児休業及び育児参加休暇）の取得率 男性30%以上

[参考] 平成27年度 配偶者出産休暇 33%、育児休業等 0%
令和元年度 配偶者出産休暇 42%、育児休業等 0%

目標2

年次休暇の取得促進

職員一人あたりの年次休暇の取得日数 10日以上

[参考] 平成27年 5.8日（平成27年1月1日～平成27年12月31日）
平成31年 7.3日（平成31年1月1日～令和元年12月31日）

目標3

超過勤務時間の縮減

年間超過勤務時間が360時間を超える職員（一般行政職）の人数 10人以下

[参考] 平成26年度 11人
平成31年（令和元年）度 10人

目標4

女性管理職の登用

一般行政職における管理職にある職員に占める女性割合 30%以上

[参考] 平成27年度 8%（平成27年4月1日）
平成31年度 13%（平成31年4月1日）

Ⅲ. 具体的な取組み内容

Ⅱで掲げた数値目標を達成するために、以下のような具体的な取組みを行います。

1 子育て支援制度に関する情報提供・制度の周知 【次世代】【女性】

子育てを行う職員のみならず、上司や同僚など、全ての職員が子育て支援に関する制度を理解し、その必要性を認識することが、仕事と子育ての両立の実現に向けた第一歩となることから、次の取組みを進めます。

(1) 庁内グループウェア等を通じた情報提供

子育て支援制度に関する制度や手続きについて、庁内グループウェア等に公開し、必要な情報や申請様式が手軽に入手できるようにします。

(2) 職員研修等を通じた制度周知

職員研修等の機会を通じ、子育てに関する制度の周知を図るとともに、その利用を呼び掛けます。

(3) 制度利用の個別説明・相談

妊娠を申し出た女性職員及び妻の妊娠・出産を申し出た男性職員に対し、妊娠・出産・育児に関する諸制度・手続き等について人事担当課が個別に説明・相談を行います。

2 男性の子育て参加の促進 【次世代】【女性】

育児休業は制度的に定着し、女性職員には広く利用されていますが、男性職員についてはこれまで取得者が極めて少ない状況となっています。

育児休業、妻の出産休暇及び育児参加休暇など、男性の子育て目的の休暇等の取得促進を図り、父親・母親がともに子育てに参加できる機会を確保するため、次の取組みを進めます。

(1) 男性職員版子育てハンドブックの周知

男性職員の育児に係る休業・休暇制度や育児参加休暇取得パターン例などを掲載した「男性職員版子育てハンドブック」を庁内LAN上で公開し、周知します。

(2) 時差出勤・時差勤務制度の活用

時差出勤・時差勤務制度を活用し、保育園の送迎など家庭内での役割分担などがしやす

い柔軟な勤務が可能な環境を整備し、活用を奨励します。

3 仕事と子育ての両立についての職場環境整備 【次世代】【女性】

妊娠中及び出産後の女性職員に対しては、該当職員の健康に特段の配慮をする必要があることから、次の取組みを進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

所属長は、妊娠中や乳幼児、未満児を抱える職員の業務内容を把握し、必要に応じ所属内の業務分担の見直しや職場内の応援体制の構築を行い、通常業務が円滑に遂行できる環境を作ります。

(2) 育児休業等に伴う代替要員の確保

職員が育児休業を安心して取得することができるよう、平成31年度に整備した「育児休業代替任期付職員の採用等に関する要綱」に基づく育休代替職員制度や、任期付職員制度、会計年度任用職員制度を活用して人材の確保に努めます。

4 ワーク・ライフ・バランスの充実 【次世代】【女性】

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との調和）を充実させることは、個人の生活の質の向上のみならず、仕事の生産性や創造性の向上にもつながることから、次の取組みを進めます。

(1) 超過勤務の縮減

職場における日常的な超過勤務は、職員が家族と過ごす機会を減らすこととなるうえ、疲労やストレスの蓄積による公務能率の低下を招くおそれがあり、仕事と子育ての両立にとって大きな弊害となることから、超過勤務の縮減について、次の取組みを進めます。

①定時退庁しやすい環境づくり

毎週水曜・金曜の「ノー残業デー」の取組みを引き続き実施し、該当日にはパソコンの画面上に退庁を促すメッセージをポップアップ表示し、退庁を呼び掛けます。

②ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた情報提供

ワーク・ライフ・バランスの向上につながる取組み事例や業務効率化のコツなどを「働き方改革コラム」として電子掲示板、庁内LANを通じて情報提供し、職員の意識改革に

つなげます。

③超過勤務の縮減のための情報共有

所属ごとの超過勤務の状況等について庁議等を通じて管理監督職員に共有し、各所属における業務分担の平準化や業務の見直しに取り組み、時間外勤務の縮減を図ります。

(2) 休暇の取得の促進

年次休暇や夏季休暇等を利用して子育てや家庭生活の充実を図るほか、地域活動や自己啓発、レクリエーション等を充実させることは生活の質を高めるだけでなく、仕事の生産性の向上にもつながることから、休暇の取得の促進のため、次の取組みを進めます。

①年次休暇取得のための意識啓発

年次休暇取得促進の意識向上を図るため、各所属の年次休暇等の取得状況を庁議で報告し、所属長から取得日数の少ない職員へ取得の声かけを行います。

②連続休暇等の取得の促進

電子掲示板を通じて「南砺市版仕事休もっか計画」として、計画的な年次有給休暇や夏季休暇の取得促進の声かけを行い、週休日や国民の祝日とあわせた休暇取得の促進や、家族とのふれあいのための休暇、自己啓発やリフレッシュのための休暇取得の促進を図ります。

(3) 多様な働き方の推進

①時差出勤・時差勤務制度の活用（再掲）

時差出勤・時差勤務制度を活用し、保育園や介護施設への送迎の家庭内での役割分担や夜間の会議や市民対応など、家庭や業務の都合に合わせた柔軟な勤務が可能な環境を整備し、活用を奨励します。

②テレワークの活用

新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を契機に、「南砺市職員テレワーク実施規程」を制定し、テレワーク用のPC等の機器・環境の整備を行いました。テレワークは新型コロナウイルス対策のみならず、業務によっては自宅から職場と同様の業務を遂行することができ、通勤時間を減少できるなど、仕事と育児や介護との両立にも資することから、制度の活用を図ります。

(4) イクボス宣言事業所としての取組みの継続

南砺市役所は、事業所として平成29年11月に「イクボス宣言」を行い、市長をはじめ特別職、課長以上の管理職員が部下や仲間の子育てや介護、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けて取り組む「イクボス」となることを宣言しています。今後も引き続き「イクボス宣言事業所」として管理監督職員が率先して職場環境の整備を推進します。

5. 女性職員の活躍に向けた取組み **【女性活躍】**

市民の多様なニーズを踏まえ、質の高い行政サービスを展開していくためには、女性の力をこれまで以上に発揮しやすい環境づくりを進めていく必要があります。

(1) 採用の取組み

①積極的な情報発信

公務に期待される能力を有する優秀な人材を幅広く採用できるよう、市役所職員の仕事の魅力に加え、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場環境を伝えるため、学生や若い世代へ積極的に情報発信します。

②採用者における女性割合のバランスの維持

採用者における女性の割合をバランス良く維持するため、平等取扱、成績主義の原則を遵守し、受験者の母数の拡大に取り組むとともに、自己アピール・U I J ターン枠の試験を通じて社会人経験者等の多様な人材確保に取り組みます。

③採用試験受験年齢の見直し

保育士、保健師等の専門職種において、育児や介護等を理由に中途退職するケースがあり、年齢構成に偏りが生じていることから、職種によっては採用試験受験年齢の拡大や撤廃等を行い、社会人経験者の中途採用や中途退職者の再度の採用の機会を創出するなど、経験を生かせる職員の採用に取り組みます。

(2) キャリア形成支援

①キャリアアップ研修への派遣

キャリアアップへの意識を高め、リーダーとしての心構えやスキルを学ぶことができるよう、県職員研修所や市町村職員研修機構等の女性リーダー研修やマネジメント研修、チーム力強化研修等の外部研修へ積極的に派遣します。

②幅広い分野での人事異動の実施

個々の職員が持つ能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、固定的な性別役割分担意識にとらわれない幅広い分野での業務経験を増やす人事異動を引き続き実施します。

③女性職員の管理職員への登用

能力本位、適材適所の人員配置を行う中で、性別に関わらない公正な人事評価に基づき、管理職への女性職員の登用が行われるよう人材の育成を行い、目標と意欲を持って働き続けられる職場づくりに努めます。

6. 次世代育成支援対策に関する取組み

【次世代】

(1) 子育てバリアフリー

①ハード面でのバリアフリー

妊産婦や乳幼児を連れた来庁者が安心して利用できるよう、妊婦優先駐車枠や授乳室、ベビーベッド等の設置など、ハード面でのバリアフリーの取組みに努めます。

②ソフト面でのバリアフリー

職員は、子ども連れの方はもとより、市民の皆様が気持ちよく施設を利用できるよう、日ごろから親切、丁寧な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が積極的に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(3) 子どもの体験活動やふれあう機会等の充実

①子どもの体験活動の充実

小中学生の社会科見学や職場体験学習の受け入れなど、職場において子どもの多様な体験活動にふれあう機会の充実に努めます。

②子どもとふれあう機会の充実

職員が子どもとふれあう機会を充実させるため、職員が親子で参加できる体験学習、子どもや家族とともに利用できる施設などの各種福利厚生制度について周知し、利用を促進します。