

# 嬉野市特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性活躍推進)



嬉 野 市 長  
嬉 野 市 議 会 議 長  
嬉野市選挙管理委員会  
嬉野市代表監査委員  
嬉野市農業委員会  
嬉野市教育委員会

令和3年3月

## I 基本的事項

### 1 目的

本市では、平成 26 年 4 月に成立した次世代育成支援対策推進法の改正及び平成 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を受け、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間の計画期間とする特定事業主行動計画を策定し、本計画に女性職員の活躍の推進に関する視点を加え、職員の仕事と生活の両立及び女性職員の活躍の一層の推進に関し、一体的かつ総合的に取り組んでまいりました。

今日、働き方改革やワーク・ライフ・バランスなどの考え方、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメント防止の考え方が広く浸透し、社会環境は大きく変化している中、令和元年 6 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立しました。

このような実情を踏まえ、現行の前期計画の計画期間が令和 2 年度をもって終了することに伴い、今般特定事業主行動計画の見直しを行いました。

前計画からの社会環境の変化に的確に対応し、本市の職員全員が仕事と家庭を両立し、個々の個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備とハラスメント対策に取り組むものです。

この計画の実施にあたり、すべての職員がこの計画内容を十分に理解したうえで、男性職員も女性職員も、また子どもがいる人もいない人も、職員一人ひとりが、女性の活躍の推進や次世代育成支援に取り組んでいくことが必要不可欠です。

この計画に基づき、性別、年齢にかかわらず、家庭と生活の調和を実現し、お互いに助け合い、支えあう組織を築いていきましょう。

### 2 計画の事業主

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

### 3 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とします。

### 4 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、ホームページにおいて公表します。

## Ⅱ 具体的事項

### 1 勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

#### (1) 妊娠期間と出産後における配慮

加速度的な少子化が進む中で、新しい命の誕生が喜びをもって迎えられるために、母性の保護及び健康管理を効果的に行うため、次のことに取り組みます。

- ①特別休暇等の周知徹底に努めます。
- ②出産費用の給付等、経済的支援措置の周知徹底に努めます。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、所属長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ることのないよう配慮します。
- ④妊娠中の職員の超過勤務は、原則命じないことにします。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

父親となる職員が、妻の出産前後の期間において、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援できるようにするため、妻が出産する場合の特別休暇(2日間)、育児参加のための特別休暇(5日間)及び年次休暇の取得の促進を図り、所属長は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

○男性職員の出産補助休暇・男性職員の育児参加休暇の取得率を令和7年度までにいずれも100%になるように努めます。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①男性の育児休業等の取得推進・・・男性職員の育児休業の取得率が低いことから、男性も育児休業、育児時間を取得できることについての周知など、男性の育児休業等の取得を推進するための措置を実施します。
- ②育児休業等の周知・・・育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知します。
- ③育児休業等経験者に関する情報提供・・・育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、取得メ

リットの周知と共に、取得希望職員の不安軽減のための情報提供を行います。

- ④育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成・・・育児休業、育児時間に対する職場の意識改革を推進し、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ⑤育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援・・・育児休業中の職員が、不安なく職場に復帰できるよう休業中の職員に対して業務に関する情報提供その他の必要な支援を行います。
- ⑥育児休業を取得した職員の代替要員の確保・・・部・課の人員配置等によって産前産後休暇、育児休業中の業務を遂行することが困難な時は、育児休業代替職員や会計年度任用職員の活用によって適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑦子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組
  - ア 職員を対象とした取組
    - ・育児休業中の職員に対する情報提供、能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
  - イ 管理職等を対象とした取組
    - ・所属長等による職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
    - ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
    - ・育児などの職員の状況に配慮した人事運用
    - ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組
- ⑧不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等・・・不妊治療を受ける職員が、治療や家庭生活、仕事に安心して取り組めるような職場環境づくりに努めます。

#### (4) 超過勤務の縮減

- ①上限時間の順守・・・各職員の超過勤務時間については、嬉野市職員の勤務時間、休暇等に関する規則に定める上限時間(例外を除いて1月において45時間、かつ1年において360時間)以内となるよう所属長に順守の徹底を図ります。
- ②勤務制限等に関する制度の周知・・・小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限する制度について周知を図ります。
- ③ノー残業デーの徹底・・・毎週水曜日及び7～9月における毎週月・水・金曜日の「ノー残業デー」の定時退庁について、所属長は、定時

退庁を率先して行うとともに、所属職員に対して定時退庁するよう周知徹底を図ります。

- ④事務の合理化の推進・・・事務の簡素合理化について、外部委託やRPA、AI-OCRを活用することにより、事務処理体制の見直し等による業務量の平準化・簡素化に向けた取り組みを推進します。
- ⑤超過勤務縮減のための意識啓発等・・・超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で認識を深めるための取組を行います。
- ⑥勤務時間管理の徹底等・・・所属長は、時間外勤務命令簿により、職員の超過勤務等の状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図ります。人事担当は、職員の健康状態に及ぼす影響を考慮し、超過勤務の多い職員に関する健康管理や業務分担の見直しについて、所属長への指導・徹底を図ります。

#### (5) 休暇の取得の促進

- ①年次休暇の年間平均取得日数が令和7年までに13日以上となるよう、気兼ねなく年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成します。
- ②連続休暇等の取得の促進・・・ゴールデンウィーク期間、年末年始、夏季等における連続休暇の取得促進を図ります。
- ③子どもの入学式や発表会、学校行事等への参加における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④子どもの看護のための特別休暇の取得推進・・・中学校始期に達するまでの子どもを養育している職員について、当該子の疾病等に伴う看護のための休暇制度について周知するとともに、突発的な職員の休暇に対しても職場全体で支援できる体制を整え、職員が気兼ねなく円滑に取得できる環境を整備するよう努力します。
- ⑤会計年度任用職員の休暇制度の周知と取得促進・・・会計年度任用職員の休暇制度の周知を図るとともに、業務の調整を行うなど休みやすい環境となるよう取り組みます。

#### (6) 異動についての配慮

子どもの養育を優先し、人事異動について配慮します。

#### (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

仕事と子育ての両立が容易な働き方を推進するため、職員全員を対象にした、情報提供や研修による意識啓発をします。

## (8) テレワークの活用

本市では、令和2年9月に「嬉野市職員テレワーク実施要領」を定め、職員を対象としてテレワークを実施しています。働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて、テレワークの普及促進に努めます。

## 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

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、関係設備の環境整備と親切な応接対応に努めます。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ①子どもの体験活動等支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動に施設やその敷地の提供に努めます。

#### ②職場に対する子どもの理解の増進を図るため、職場体験の積極的受け入れに努めます。

#### ③子どもを交通事故から守るため、公用車の運転者等に対し、交通安全講習会を実施し、交通安全教育を行います。

#### ④安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止などのためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### (3) 家庭教育に関する情報提供

家庭教育への理解と参画の促進を図るため、職員に対し、家庭教育に関する情報の提供に努めます。

## 3 女性職員の活躍の推進に関する事項

### (1) 女性職員の採用・登用の現状及び目標

本市職員の採用段階にあっては、正規に採用した職員に占める女性職員の割合は、過去5年(平成28年度～令和2年度)の平均が48.8%であり、全職員に占める女性割合も年々増加しています。

しかし、令和2年4月1日時点で管理職候補である40代以上の職員に占める女性割合においては、104人中34人で32.7%、管理職に占める女性割合は、14.8%であり、毎年増加しているものの、目標の15%～20%に達していません。

このように、女性職員の割合が年々増加する中で、これまで比較的女性職員の配置が少ない部門へ配置するなど、職域の拡大を通じた多様な職務機会の付与により人材育成を図ります。

○管理職（課長級以上）に占める女性の割合を令和7年度までに20%以上になるように努めます。

(2) キャリア形成支援

出産・育児等により、時間的制約を抱えがちな女性職員の採用時からのキャリア形成支援を図るため、自己申告書（人事異動希望申告書）等により、キャリアデザインを把握し、人材育成に配慮した人事異動を行い、その後も仕事にやりがいを感じ、政策・方針決定過程に参画するなど仕事への強い意欲を保ったまま職場への復帰を望む可能性が高まるものと考えられます。

(3) ハラスメント防止対策など

- ①ハラスメントの実態の把握に努め、ハラスメントの防止等のために必要な施策を実施します。
- ②所属長は、ハラスメントの防止及び排除のため、必要な措置を講じることとします。
- ③人事担当課は、ハラスメント防止等のため、職員への意識啓発及び知識の向上を図るとともに、苦情の申出及び相談などに対応する苦情相談窓口を設置し、迅速な対応に努めます。