

由利本荘市 特定事業主行動計画

令和3年3月
令和6年1月（一部改定）
秋田県由利本荘市

由利本荘市における次世代育成の支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和3年3月31日

改定 令和6年1月29日

由 利 本 荘 市 長
由 利 本 荘 市 議 会 議 長
由 利 本 荘 市 教 育 委 員 会
由 利 本 荘 市 選 挙 管 理 委 員 会
由 利 本 荘 市 代 表 監 査 委 員
由 利 本 荘 市 農 業 委 員 会
由 利 本 荘 市 消 防 長
由 利 本 荘 市 企 業 管 理 者

由利本荘市における次世代育成の支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）以下「次世代育成法」という。）第19条及び女性の就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。以下「女性活躍法」という。）第19条に基づき由利本荘市長、由利本荘市議会議長、由利本荘市教育委員会、由利本荘市選挙管理委員会、由利本荘市代表監査委員、由利本荘市農業委員会、由利本荘市消防長、由利本荘市企業管理者が連名で策定する特定事業主計画である。

1. 計画期間（共通）

本計画の期間は、以下のとおりとする。

【次世代育成の支援対策関係】

令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間

【女性の活躍の推進関係】

令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5年間

2. 特定事業主行動計画の推進体制（共通）

本市では、市長、議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会及び企業管理者が任命する職員を「行政職等」、消防長の任命する職員を「消防職」と区分し計画を策定するとともに、組織全体で継続的に「次世代育成の支援対策」及び「女性職員の活躍を推進」するため、総務部総務課において、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・評価等について担当する。

3. これまでの取組・検証

前計画期間において、女性の育児休業取得率は100%で推移しており、今後も代替職員の確保や職場環境の整備を図るなど、継続した取組が求められる。

男性の育児休業取得率は、令和元年度実績として9.7%と目標の10%には届かなかったが、平成27年度の2.9%からは少しずつ向上してきており、より一層、制度の周知を図り、取得率向上に加え、一人あたりの取得日数の増加が望まれる。

また、男性の配偶者出産休暇取得率については、平成27年度の44.1%から平成30年度には71.4%まで伸びたところであったが、令和元年度は、58.1%と落ち込んだことから、子の看護休暇制度と合わせ、更なる制度の周知強化が必要である。消防職においては、令和元年度実績で90%となっており、継続した取組が求められる。

一方、労働基準法の改正により、令和元年度より義務づけされた年次有給休暇の年5日取得については、今後、取得状況を分析し、5日の取得がされていない職員及びその管理職に対し、個別指導などの対応が求められる。

さらに、時間外勤務の縮減に関しては、業務量の精査検証を行いながら、業務の見直しや人員配置を検討するなど、労働基準法の改正により上限となった月45時間を超えない取り組みの強化が必要と考えられる。

最後に、女性職員の管理的地位への登用については、引き続き、早い段階から管理職研修などの場を設け、人材育成に努めていくことが必要と考えられる。

4. 次世代育成の支援対策に向けた数値目標及び目標を達成するための取組及び実施時期

次世代育成法の趣旨に鑑み、同法第19条に基づき由利本荘市において、職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境づくりと、すべての職員が身近な問題として捉え、職場全体でこれを支援していく体制の整備に取り組むため、引き続き次のとおり目標を設定するとともに目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【行政職等・消防職 共通】

(1) 女性職員の妊娠から育児休業等の取得について

目標①：育児休業を取得する女性職員の割合

令和2年度以降100%維持

(ただし、特別な事情により希望しない場合は除く。)

《取組内容》

- ①令和2年度以降も引き続き、母性保護、母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の各種制度の趣旨・内容の周知徹底を図ります。
- ②令和2年度以降も引き続き、妊娠中の職員の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います。
- ③取得日数の分布状況を把握しながら、令和2年度以降も引き続き、育児休業取得の申出があった場合は、業務に支障が出ないよう、代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職

員が安心して育児休業を取得できる体制に努めます。

- ④令和2年度以降も引き続き、育児休業職員の円滑な職場復帰のため、業務状況等の定期的な情報提供に努めます。
- ⑤令和2年度以降も引き続き、育児休業復帰後、無理なく仕事と子育てが両立できるよう支援するとともに、必要に応じ一定の期間、業務分担等の配慮に努めるほか、時差出勤やテレワークなどの制度導入を検討します。
- ⑥各種両立支援制度に関する情報をチラシにまとめ、職員に配布します。

(2) 男性職員の積極的な育児参加について

目標①：育児休業を取得する男性職員の割合

9.7% (令和元年度) ▶ 50%以上 (令和7年度までに) ※R6.1.29 引上げ

目標②：1ヶ月以上の育児休業を取得する男性職員の割合

66.7% (令和4年度) ▶ 100% (令和7年度までに) ※R6.1.29 追加

目標③：男性職員の配偶者出産休暇又は配偶者の出産に係る子の療育休暇（制度利用可能職員）のいずれかの取得割合

58.1% (令和元年度) ▶ 80%以上 (令和7年度までに)

目標④：子の看護休暇を取得する男性職員数

15人 (平成27年度) ▶ 34人 (令和元年度) ▶ 60人 (令和7年度までに)

《取組内容》

- ①男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。
- ②各種両立支援制度に関する情報をチラシにまとめ、職員に配布します。
- ③各種両立支援制度を全体に周知し制度への理解を進め、希望する職員が取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 年次有給休暇の取得促進について

目標①：年次有給休暇平均取得日数

12.3日 (令和元年中) ▶ 15日以上 (令和7年中)

目標②：年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員数

64人 (令和元年中) ▶ 0人 (令和3年以降早い段階で)

《取組内容》

- ①令和2年度以降も引き続き、年次有給休暇の取得と特別休暇を組み合わせた連続休暇取得を促進します。
- ②令和2年度以降も引き続き、管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、労働基準法の改正により、義務づけられた年5日の確実な取得を指示します。
- ③令和2年度以降も引き続き、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、資料の共有化や複数担当制を実施し、事務処理において相互応援ができる体制整備に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減について

目標①：一人あたりの月平均時間外勤務時間数

12時間（令和元年度）▶ 8時間以下（30%以上の引き下げ：令和7年度までに）

目標②：月45時間を超える時間外勤務が年間3ヶ月以上ある職員数

27人（令和元年度）▶ 0人（令和3年度以降早い段階で）

※業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を考慮し、任命権者が指定する業務及び大規模災害等の対応を除く。

《取組内容》

- ①令和2年度以降も引き続き、業務改善を継続的に実施するとともに、事務処理体制の見直しや必要に応じ職員間、内部組織間の業務分担の見直しを行い、特定の職員や組織に業務が偏らないように努めます。
- ②令和2年度以降も引き続き、小学校就学前の子を養育している職員で一定の要件を有する者に対する、時間外勤務と深夜勤務の制限等の趣旨・内容について周知徹底を図ります。
- ③令和2年度以降も引き続き、ノー残業デーを実施し、管理職は、その周知、声かけに努めるとともに、必要と認められる特別な業務を除き時間外勤務命令を控えることとします。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組及び実施時期

これまでの特定事業主行動計画に基づく取組を継続し、更なる女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定するとともに目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

また、より効果的に女性職員の活躍の推進を図るため、「3. 次世代育成の支援対策に向けた数値目標及び目標を達成するための取組及び実施時期」に掲げる取組を併せて実施する。

【行政職等】

目標①：管理的地位（指定管理職を含む）にある職員に占める女性の割合

14.3%（令和元年度）▶ 20%以上（5.7%の引き上げ：令和7年度）

目標②：課長級以上に任命される職員に占める女性の割合

8.8%（令和元年度）▶ 15%以上（6.2%の引き上げ：令和7年度）

目標③：課長補佐級に任命される職員に占める女性の割合

27.4%（令和元年度）▶ 30%以上（2.6%の引き上げ：令和7年度）

目標④：班長に任命される職員に占める女性の割合

29.0%（令和元年度）▶ 30%以上（1.0%の引き上げ：令和7年度）

《取組内容》

- ①班長・課長補佐・課長の各役職段階におけるスキルアップを念頭に置いた人材育成を行う。
- ②女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ③女性職員について積極的に階層別研修や海外研修等への派遣を行う。

【消防職】

目標①：消防吏員に占める女性の割合

2. 2%（令和元年度）▶ 3. 2%以上（1. 0%の引き上げ：令和7年度）

目標②：女性消防吏員のロールモデルをもとに、研修会等を開催しスキルアップを図る。

《取組内容》

- ①全国の女性消防吏員のロールモデルを積極的に提示し、女性が活躍する職域の充実とスキルアップを図る。
- ②出産・子育て支援のための制度等を安心して活用できるようにするなど、働きやすい職場環境の充実を図る。
- ③女性消防吏員の妊娠がわかった場合は、交代制勤務から毎日勤務に配置換えをする。