

丹波篠山市特定事業主行動計画 (第4期計画)



令和5年4月
丹波篠山市

《はじめに》

1 目的

急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子供たちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として支援する取組が求められ、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

地方公共団体も特定事業主として行動計画を策定することとされ、平成17年4月に特定事業主計画の前期計画を、平成22年に後期計画を策定し、職員の次世代育成支援対策に取り組んできました。

その後、次世代育成支援対策の更なる推進、強化を目的として、次世代法が10年間延長され、また平成27年9月には「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、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、事業主としての行動計画が義務付けられました。

そこで、次世代育成支援対策促進法との関連性から、これらを一体的に整備し、平成28年3月に「篠山市特定事業主行動計画（第3期計画）」を策定し、次世代法並びに女性活躍推進法に関する行動計画を一体的なものとし、職場をあげて支援してきました。

今回の改訂にあたり、第3期行動計画を継承しつつ、子育てにかかわる職員だけでなく、全職員がワークライフバランス（仕事と生活の調和）のとれた職場環境の整備を推進していきます。

2

計画期間

令和5年度から令和9年度の5年間



丹波篠山市長

丹波篠山市教育委員会

丹波篠山市選挙管理委員会

丹波篠山市代表監査委員

丹波篠山市公平委員会

丹波篠山市固定資産評価審査委員会

丹波篠山市農業委員会

丹波篠山市議会議長

丹波篠山市消防長

I 具体的な取組

1 仕事と家庭の両立支援に関するもの

- 【目標】 女性職員の育児休業取得率 100%の維持
男性職員の育児休業取得率 30%
男性職員の配偶者出産休暇取得率 80%

【取組内容】

(1) 諸制度の周知徹底

活用できる子育て支援制度や制度に関する Q&A についてだれでも確認できるよう庁内電子掲示板に掲載します。

また、管理職員を対象として育児休業制度などの説明を行い、育児を担う職員へ配慮できる環境づくりを行います。

(2) 妊娠中における配慮

所属長は、妊娠中の職員の業務分担を確認し、健康や安全に配慮するものとします。また、適切な人員配置方法について検討を行います。

(3) 子育て支援に関する休暇を取得中の職員への配慮

産休や育休を取得する職員の職場との断絶感や職場復帰への不安を和らげるため、本人の希望に応じて部長会議資料等を送付するなど市政や業務に関する情報提供を行います。また復職後の業務分担に際しては、本人が子育てを行う必要があることを前提に、両立が可能となるよう配慮します

(4) 職場復帰にむけた取組

育児短時間勤務制度や部分休業制度についての情報提供を行い積極的活用を支援します。また、本人が希望に応じて職場復帰に向けた所属長面談を行い復帰後の働き方についての意識を共有します。

(5) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者出産休暇及び妻の産前産後の期間中の育児参加休暇など制度の周知を行い、積極的に育児にかかわるための年次休暇の取得促進を促します。

2 超過勤務の縮減

【目標】 平均時間外勤務時間について対前年度比の減少を目指しながら、時間外勤務時間数が年間 300 時間を超える職員を 0 とします。

【取組内容】

(1) 育児を行う職員の超過勤務の軽減措置

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超過勤務の制限を理解し、子育て期の職員の勤務には十分な配慮を行います。

(2) ノー残業デーの徹底

毎週水曜日と金曜日のノー残業デーについて、庁内放送やサイボウズ掲示板による注意喚起を図るとともに、定時退庁を励行します。また、部局長は、定時退庁ができない職員が多い所属を把握し、所属長の指導等、適切な処置を講じます。

(3) 事務の計画的、効率化の促進

所属長は、人事評価の伴う組織目標を作成し、効率的な業務の執行に努めます。また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人事配置に努めます。

(4) 部署内での適切な業務分担調整と部署間での応援体制の強化

所属長は、所属職員の業務スケジュールを把握し、適宜応援体制を組むなど特定の職員に超過勤務が偏らないように配慮します。

(5) 早出遅出勤務の導入の検討

夜間の会議などにより超過勤務が発生する場合において、時間を遅らせて出勤することにより、勤務時間の適正化を確保するとともに、超過勤務の縮減を図ります。

3 女性のキャリア育成

【目標】 副課長以上に占める女性職員の割合 25%以上

【取組内容】

(1) **意欲と能力のある女性職員の積極的な登用**

人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置に努めます。また、女性職員の職域拡大やジョブローテーションによる幅広い職務経験の付与に努めます。

(2) **職員研修の充実**

管理職の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識やマネジメント能力を高める必要があることから、女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修に女性職員を積極的に派遣し、幅広い知識の習得とネットワークの構築を支援します。

(3) **先輩職員に相談しやすい環境づくり**

身近にロールモデルがないことで昇任や働き方、ライフイベントに対する不安を感じている女性職員のために、女性職員が欲している情報を共有できるようしくみづくり（庁内ネットワークやメンター制度）についても検討していきます。併せて、キャリア形成に応じた多様なロールモデルの活躍事例を示すことで、具体的な働き方のイメージを持つことができるような支援を行っていきます。

(4) **管理職員の意識醸成**

職員の意欲と能力を引き出し、日々の業務を通じて人材育成を行うには、直属の上司の役割が重要です。そのため、性別による固定的な役割分担意識や慣例を積極的になくし、多様な人材を育成・活用することで組織力を高めるため、ダイバーシティ（多様性）を活かしたマネジメントの考え方や知識について管理職員に啓発していきます。特に、人事異動や人事評価の面談において、部下職員と現状認識、役割期待・目標等をしっかりと共有し、適切な指導助言に努めます。

4 休暇取得の促進

【目標】 年次有給休暇の平均取得率 10 日以上

【取組内容】

(1) **年次有給休暇の取得促進**

所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、極端な偏りが出ないように、業務分担の適正化を図り、取得日数の少ない職員には取得を勧めるなど、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。また、休日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得により連続休暇の取得促進を図ります。

(2) **特別休暇制度等の周知徹底**

現行の特別休暇等の周知徹底を図ります。また改正が行われた場合にはその内容について職員に通知します。

(3) **子の看護休暇・介護休暇制度への周知徹底**

小学校就学前の子どもへの看護や家族の介護のための休暇の取得を促進し、休暇を取得する際に職場全体で対応できる職場環境を構築します。

5 その他の次世代育成支援対策に係る事項

【取組内容】

(1) **子育てバリアフリー**

- ・ 外部からの来客が多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の設置を継続します。また、妊娠中の方や乳幼児を連れた方も含め、誰もが利用しやすい環境の整備に努めます。
- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応に努め、ソフト面でのバリアフリーを実践します。

(2) **子ども、子育てに関する地域貢献活動**

- ・ 子ども・子育てに関する活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ・ 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活動等への、職員の積極的な参加を図ります。

Ⅱ データからみる本市の現状

採用者に占める女性の割合

	令和2年度	平成28年度
採用職員数	16人	18人
うち女性	9人	9人
女性割合	56.3%	50.0%

職員の女性の割合

	令和2年度	平成28年度
職員数	465人	450人
うち女性	174人	154人
女性割合	37.4%	34.2%

管理職員、役職職員に占める女性職員の割合

	令和2年度	平成28年度
職員数（副課長級以上）	79人	75人
うち女性	13人	13人
女性割合	16.5%	17.3%

男女別育児休業取得率

	令和2年度		平成28年度	
	取得者数	取得率	取得者数	取得率
男性職員	2人	15.4%	0人	0%
女性職員	11人	100%	6人	100%

時間外勤務時間数（1人当たり年間及び月平均時間数。消防職除く）

	令和2年度	平成28年度
年	76.0時間	80.0時間
月	6.3時間	6.7時間

年次有給休暇取得日数

	令和2年度		平成28年度	
	人数	割合	人数	割合
10日以上	196人	42.2%	119人	26.4%
10日未満	269人	57.8%	331人	73.6%

