

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による

山武市特定事業主行動計画【後期計画】

令和3年4月

山武市長・山武市議会議長・山武市選挙管理委員会
山武市代表監査委員・山武市農業委員会・山武市教育委員会

目 次

はじめに	1
I 計画期間	1
II 計画の推進体制	2
(1) 計画の策定・推進のための体制	2
(2) 職員に対する情報提供および相談窓口	2
(3) 所属長による職場環境の整備	2
III 計画の具体的な内容	2~5
(1) 各種支援制度の周知	2
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(3) 育児休暇、部分休業、看護休暇等を取得しやすい環境の整備	3
(4) 時間外勤務の縮減	4
(5) 休暇取得の促進	4
(6) 女性職員の活躍推進に向けた取組について	5
(7) 人事評価への反映	5
(8) その他の次世代育成支援対策に関する事項	5

はじめに

現在、我が国では少子化が急速に進行し、家庭及び地域を取り巻く環境も大きく変化しており、私たちの職場も例外ではありません。

本市では、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に基づく山武市特定事業主行動計画【前期計画】を策定し、仕事と生活の調和の推進に向けて取り組んできました。

今般、前期計画が令和2年度をもって終了することに伴い、後期計画を策定しました。この計画により、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、引き続き取り組んでいきます。

I 計画期間

後期計画の計画期間は令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

平成27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
次世代育成支援対策推進法										
女性活躍推進法										
策定	前期計画									
					見直し	後期計画				

Ⅱ 計画の推進体制

本計画を実行性のあるものとするため、以下の3点について推進します。

(1) 計画の策定・推進のための体制

- ・本計画を継続的に推進するため、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・評価等を実施し、必要な見直し等を行うことで、実効性を確保するよう努めます。

(2) 職員に対する情報提供および相談窓口

- ・次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する情報提供を、グループウェア等により行います。

また、子育てと仕事の両立支援、女性職員の職業生活に関する相談窓口を総務部総務課職員係に設置します。

(3) 所属長による職場環境の整備

- ・この計画を推進するうえで、所属長は大変重要な役割を担っています。次世代育成支援や女性の職業生活に関する職員の意識向上や職場の環境整備について、自らの重要な職務の1つであることを再認識し、人事担当課と連携して計画の推進に努めるものとします。

Ⅲ 計画の具体的な内容

本計画では、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、次にあげる具体的な支援策について推進します。

(1) 各種支援制度の周知

- ・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、育児休業等の休暇制度について、グループウェア等を活用して周知します。

- 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、配偶者出産休暇（※1）、妻の産前産後期間中の育児参加休暇（※2）及び育児休暇についてグループウェア等を活用して周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

※1 山武市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第13条第1項第14号（取得可能日数：5日間）

※2 同第15号（取得可能日数：5日間）

目 標

これらの取り組みにより、令和7年度までに
男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とします。
男性職員の育児参加休暇の取得率を50%とします。

- 育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業の取得を希望する職員に、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、グループウェア等を活用して周知します。
併せて、男性も育児休暇等を取得できることを周知し、取得の促進を図ります。

（2）妊娠中及び出産後における配慮

- 所属長は、妊娠中及び出産後の職員について、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。
- 所属長は、妊娠中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。

*職員は、妊娠が判明した段階で早めに所属長に報告してください。

（3）育児休暇、部分休業、看護休暇等を取得しやすい環境の整備

- 所属長は、育児休暇等を取得している職員がスムーズに職場復帰ができるように、定期的に職場の状況等を報告するなど、情報交換が行える機会を積極的につくるよう努めます。

併せて、復帰後においては周囲との良好な協力関係を築き、部分休業や子の看護休暇等を取得しやすい環境を形成するため、各種の研修を実施します。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務を縮減し、家庭生活との調和を目指します。

- 所属長は、時間外勤務の上限時間（原則1年につき360時間以内）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。
- 現在、毎週水曜日としている一斉定時退庁日を徹底します。
- 職員1人1人の意識向上、業務の効率化を行い時間外勤務の縮減につなげるため、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を実施します。

(5) 休暇取得の促進

年次休暇及び仕事と家庭生活の調和の向上に資する各種特別休暇の取得を促進します。

- 所属長は、事務分担の適正化や、事務の簡素合理化、職場内の応援態勢の強化等を通じて年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。また、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。

*係員の繁閑を把握したうえで、希望する職員には時期を指定して付与することも有効です。

- 勤続20年となる職員に与えられる特別休暇（リフレッシュ休暇）について周知するとともに、年次休暇とあわせた有効利用を促進します。

目 標

◎これらの取り組みにより、令和7年度までに年次休暇の平均取得日数を12日とします。

(6) 女性職員の活躍推進に向けた取組について

- 女性職員の管理職登用について積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。
- 管理職員に必要なマネジメント能力等を習得するために、各種研修への参加を促進します。

目 標

◎これらの取り組みにより、令和7年度までに管理的地位にある職員に占める女性の割合を20%とします。

(7) 人事評価への反映

- 次世代育成支援や女性の職業生活に関する職員の意識向上や職場の環境整備は所属長の重要な職務の1つであることから、人事評価にあたっては、それらの向上のために採られた行動について、適切に評価を行うこととします。

(8) その他の次世代育成支援対策に関する事項

- 子ども・子育てに関する活動の支援
地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや市民活動団体への職員の積極的な参加を支援します。
- 子どもの職業体験等の受け入れ
子どもの職業体験の機会を提供するため、児童・生徒を積極的に受け入れます。
- 仕事と不妊治療の両立
勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。