

第3次常滑市特定事業主行動計画

～仕事と家庭の両立と女性職員の活躍を推進します～

(令和4～7年度)

常滑市長
常滑市教育委員会
常滑市議会議長
常滑市選挙管理委員会
常滑市代表監査委員
常滑市公平委員会
常滑市消防長
常滑市農業委員会
常滑市病院事業管理者
常滑市モーターボート競走事業管理者
中部知多衛生組合管理者

令和4年3月

目 次

	ページ
第1章 計画の基本的な考え方	1
1 策定の趣旨	1
2 計画期間	1
3 計画の対象者	2
4 計画の推進体制	2
第2章 具体的な内容	3
1 仕事と家庭の両立に向けた取組	3
(1) 現状と課題	
(2) 目標	
(3) 目標達成のための取組	
2 超過勤務の縮減に向けた取組	4
(1) 現状と課題	
(2) 目標	
(3) 目標達成のための取組	
3 休暇の取得促進に向けた取組	6
(1) 現状と課題	
(2) 目標	
(3) 目標達成のための取組	
4 女性管理職の登用に向けた取組	7
(1) 現状と課題	
(2) 目標	
(3) 目標達成のための取組	

第1章 計画の基本的な考え方

1 策定の趣旨

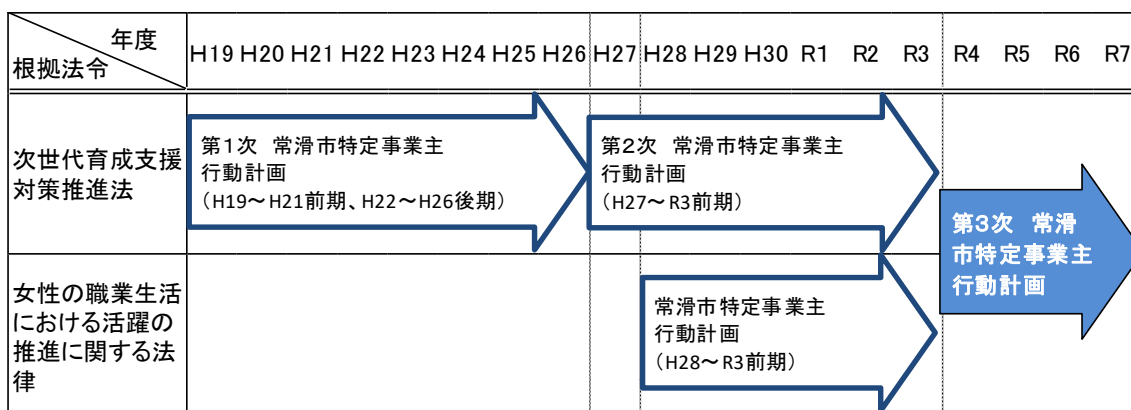
次代の社会を担う子どもの健やかな育成を支援するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」という。）が制定されました。この法律において国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と定められ、事業主の立場から職員の子どもたちの健やかな育成を図るための行動計画の策定が義務付けられました。本市においても、平成19年4月に「次世代法に基づく第1次常滑市特定事業主行動計画」、平成27年4月には「次世代法に基づく第2次常滑市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場環境の整備を進めてきました。

一方で、女性の職業生活における活躍を推進するため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定されました。この法律においても国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と定められ、事業主の立場から女性職員の職業生活における活躍を図るための行動計画の策定が義務付けられました。本市においても、平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく常滑市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員が能力を發揮し活躍できる職場環境の整備を進めてきました。

これまで、それぞれの法律に基づく個別の計画として定めていましたが、次世代育成支援や女性職員の活躍推進に向けた取組については共通する部分も多くあり、また、一体的に取り組むことが効果的と考え、今回、ひとつの計画に統合し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、また、女性職員がその個性と能力を十分に發揮し活躍できる職場環境の整備を進めるよう策定します。

2 計画期間

次世代法、女性活躍推進法それぞれの有効期限（次世代法は令和6年度、女性活躍推進法は令和7年度）を踏まえ、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間を計画期間とします。



3 計画の対象者

常滑市長、常滑市教育委員会、常滑市議会議長、常滑市選挙管理委員会、常滑市代表監査委員、常滑市公平委員会、常滑市消防長、常滑市農業委員会、常滑市病院事業管理者、常滑市モーターボート競走事業管理者、中部知多衛生組合管理者が任命する全ての職員を対象とします。

4 計画の推進体制

企画部職員課が主体となって、本計画に基づく取組を推進し、また、実施状況の把握や課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を進めていきます。

第2章 具体的な内容

1 仕事と家庭の両立に向けた取組

(1) 現状と課題

共働き世帯や核家族が増加する中、男性が家事や育児に関わらなければ、女性の家庭内における負担は高くなり、仕事への負の影響が懸念されます。

職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割や責任を果たすことができるようにするためには、男女が共に家事や育児等の家庭生活における責任を果たしながら、仕事でも活躍できる職場となるよう、女性職員の妊娠・出産・育児への配慮はもとより、男性職員の育児休業の取得促進など家事や育児への参加を促すことが重要になります。また、職員が互いの立場を認め合い、職場全体で支え合う職場環境づくりを進めることも重要になります。

平成28年度から令和2年度における、配偶者出産休暇及び育児休業の取得率は下表のとおりで、育児休業の取得率は100%であるものの、配偶者出産休暇の取得率は前計画において設定した目標値90%を下回っています。

そうしたことから、職員全体への各種制度の周知及び制度利用に関する職場の理解促進を進め、男女ともに安心して育児・介護と仕事の両立ができるよう、各種制度を利用しやすい職場づくりを進める必要があります。

【配偶者出産休暇の取得率】

(前計画の目標：令和3年度までに、配偶者出産休暇の取得率を90%以上にします。)

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和2年度
取得率	44.4%	84.2%	66.7%	68.4%	68.4%

【育児休業取得率】 ※制度の利用を希望する職員に対して取得した数及び取得率

(前計画の目標：育児制度の利用を希望する職員が100%取得できるよう努めます。)

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和2年度
取得者数	21人	25人	31人	29人	23人
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

(2) 目標

次のとおり目標を設定しその目標を達成するための取組を行います。

- ・令和7年度までに、配偶者出産休暇の取得率90%以上を目指します。
- ・育児制度の利用を希望する職員の100%取得を目指します。

(3) 目標達成のための取組

①妊娠中及び出産後における配慮

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前産後休暇等の特別休暇制度について、計画の内容や出産・育児に関わる各種制度をまとめた「ワークライフバランスハンドブック」(以下、「ハンドブック」という。)などにより周知を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知を図ります。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担を行います。
- ・妊娠中の職員に対しては、原則として、超過勤務を命じないこととします。

②育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・職員が育児休業、部分休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。
- ・ハンドブックなどにより、育児休業等に関する情報を提供し、周知を図ります。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて育児休業等の制度・手続について説明をします。
- ・育児休業等の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ・育児休業中の職員に対して、休業期間中に各種情報の提供を行います。
- ・必要に応じて、復職時における職場内研修を実施するなど、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。

③男性職員への制度の周知

- ・ハンドブックなどにより、育児休業等に関する制度について、特に男性職員へ周知し、育児休業等の取得促進を図ります。
- ・育児休業の取得手続や経済的な支援措置について周知を図ります。

2 超過勤務の縮減に向けた取組

(1) 現状と課題

平成28年度から令和2年度における、超過勤務時間数が1年で360時間を超えた職員数(割合)は下表のとおりです。事務の簡素合理化の推進、時間外勤務の縮減に係る意識啓発、ノー残業デーの推進などにより、超過勤務時間数は減少傾向にはあるものの、一定数の職員が前計画の目標値を超えています。

恒常的な超過勤務は、職員の心身の健康に悪影響を及ぼし、生産性を低下させるなど、ワークライフバランスを実現する上での重要な課題です。職員が健康を保持し、ワークライフバランスを保ちながら働き続けられるよう、超過勤務の実態を把握し、適切な労務管理を続けていく必要があります。

また、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行うことができるよう、マニュアル作成やデジタル技術の活用などにより、効率的に業務ができる環境づくりを進める必要があります。

【超過勤務時間数が1年で360時間を超えた職員数(割合)】

(前計画の目標：職員の1年間の超過勤務時間数が360時間を超えることのないように努めます。)

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
職員数 (割合)	60人/754人 (8.0%)	60人/790人 (7.6%)	59人/806人 (7.3%)	50人/835人 (6.0%)	62人/829人 (7.5%)

(2) 目標

次のとおり目標を設定しその目標を達成するための取組を行います。

職員の1年間の超過勤務時間数が360時間を超えることのないように努めます。

(3) 目標達成のための取組

①職員の意識の向上

- ・職員に時間外勤務のコスト及び心身への影響について理解させ、職場全体で超過勤務を縮減する雰囲気づくりと意識の向上を図ります。
- ・部局・課室ごとの超過勤務の状況を部局長及び課室長に報告し、適切な管理指導に役立てます。

②適正な人員配置

- ・業務を遂行するにあたり必要な職員数を確保するとともに、超過勤務の状況などを踏まえ、適正な人員配置に努めます。
- ・緊急を要する業務などにより過度な業務負担が生じる場合は、部署間を超えた応援やプロジェクトチームの設置などによる応援体制を整えます。

③業務の効率化

- ・事務分担表や業務マニュアル等を活用して効率的な事務遂行を図るとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ・ICTやAI・RPA等のデジタル技術を活用し、単純作業を省力化するなどして、業務の効率化を図ります。

④ノー残業デーの推進

- ・ノー残業デー等、職員が一斉に定時退庁を促す日の徹底を呼びかけるなどして、超過勤務の縮減のための意識啓発に努めます。

⑤超過勤務が多い職員への配慮

- ・超過勤務が多い職員の健康面に配慮し、必要に応じて産業医との面談等を実施します。

3 休暇の取得促進に向けた取組

(1) 現状と課題

平成 28 年度から令和 2 年度における、職員一人当たりの平均年次有給休暇取得日数は下表のとおりで、令和元年度から、年次有給休暇を年 5 日以上取得することとして計画的な取得を促している効果もあり、取得日数は増加し、令和元年度(10.5 日)及び令和 2 年度(10.8 日)は、ともに前計画で設定した目標値(10 日)を上回っています。

しかしながら、職員がワークライフバランスを実現する上では、さらに計画的かつ積極的な休暇の取得を促進していく必要があります。

【年次有給休暇の平均取得日数(1 人当たり 1 年間)】

(前計画の目標：職員 1 人当たり 1 年間で 10 日以上(10 日)の年次有給休暇が取得できるように努めます。)

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
平均取得日数	8.0 日/年	8.5 日/年	8.8 日/年	10.5 日/年	10.8 日/年

(2) 目標

次のとおり目標を設定しその目標を達成するための取組を行います。

職員 1 人当たり 1 年間で 12 日以上(12 日)の年次有給休暇を取得することを目指します。

(3) 目標達成のための取組

①年次有給休暇の取得促進

- ・職員は少なくとも年 5 日以上(5 日)の年次有給休暇を取得することとし、各部署の年間業務スケジュールを策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理の相互応援に努めます。

②連続休暇等の取得促進

- ・週休日、国民の祝日や夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

- ・子どもの授業参観日などの学校行事及び職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・大型連休やお盆期間における公式会議の開催をできる限り控えます。

③子どもの看護や家族の介護を行うための特別休暇の取得促進

- ・子の看護、保育時間及び短期介護の特別休暇を周知し、休暇の取得促進に努めます。

4 女性管理職の登用に向けた取組

(1) 現状と課題

平成28年度から令和2年度における、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は下表のとおりで、令和2年4月1日時点の、一般行政職・医療職・保育職・消防職全体の管理職に占める女性職員の割合は37.7%である一方、一般行政職の管理職に占める女性職員の割合は15.2%であり、前計画で設定した目標値20%を下回っています。

女性職員が管理職となることにより、新たな視点や多様な価値観を市の施策に取り入れることができ、市民サービスの向上につながることから、積極的に管理職へ登用していくことが重要です。

そのためには、女性職員が職場でその能力を十分発揮できるよう、様々なキャリアや経験を積んでいける環境づくりを進めるとともに、人事配置を適正に行う必要があります。

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

(前計画の目標：令和3年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を「全体で40%以上にします」「一般行政職で20%以上にします」)

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体(注)	38.0%	36.6%	35.2%	34.9%	37.7%
一般行政職	16.7%	14.0%	13.3%	11.1%	15.2%

(注)一般行政職・医療職・保育職・消防職全体

【各役職段階における女性職員の占める割合(一般行政職)】

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
部長級	—	—	—	11.1%	10.0%
課長級	21.2%	17.6%	16.7%	11.1%	16.7%
課長補佐級	33.3%	38.2%	38.2%	38.2%	34.3%
主任主査・主査級	34.3%	35.9%	40.5%	46.3%	40.0%

(2) 目標

次のとおり目標を設定しその目標を達成するための取組を行います。

- 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を
- ・一般行政職・医療職・保育職・消防職全体で40%以上を目指します。
 - ・一般行政職で20%以上を目指します。

(3) 目標達成のための取組

①女性職員のキャリア形成支援

- ・女性職員が出産子育て等をしながらキャリア形成していくイメージと意欲を持てるよう研修の実施又は参加の促進を図ります。

②人事評価による登用及び配置

- ・人事評価を活用し、本人の能力業績に基づく適正な登用と適材適所の人事配置を行います。