

次世代育成・女性活躍推進 由布市特定事業主行動計画

令和 2 年 4 月

由布市・由布市議会・由布市教育委員会・由布市消防本部
由布市監査選挙管理委員会・由布市農業委員会

目 次

○ はじめに	1
○ 計画の基本的な考え方	
1 計画策定の趣旨	2
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	2
○ 計画の具体的な内容	
1 既存の諸制度の周知徹底	2
2 職員の勤務環境の整備	
（1）妊娠中及び出産後における配慮	3
（2）子どもの出産に伴う父親の休暇の取得促進	3
（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
（4）超過勤務の縮減	4
（5）健康面の配慮	6
（6）休暇の取得の促進	6
（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み	7
3 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	7
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動	7
（3）子どもとふれあう機会の充実	8
4 採用、キャリア形成、登用	
（1）女性職員採用拡大	8
（2）管理職への女性職員の登用拡大	8
（3）管理職への意識啓発	8

○ はじめに

わが国の少子化は急速に進み、人口減少社会を迎えました。今後、持続的成長を実現し、社会の活力を維持・増進していくため、子育てや社会保障の基盤を強化し、成長と分配の好循環を生み出していく「一億総活躍社会」の構築に向け、女性の活躍が不可欠とされています。

「女性の力」が最大限に発揮できるような環境整備のために、まずは男女すべての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が不可欠です。また、職員の健康が保持されるだけでなく職場全体で支援すること、子育てや介護などの個人のライフステージに応じて働き続けることができる柔軟な働き方の実現など、仕事と家庭生活の双方の調和の実現が求められます。

今回、「次世代育成支援対策推進法」による行動計画期間終了に際し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の行動計画を内包し、新たな由布市特定事業主行動計画を策定しました。

職員へのアンケート調査の結果や従前の計画内容の推進状況などを踏まえながら、今後5年間について内容の充実・定着・推進をさせるため、従前の行動計画を継承し、「由布市特定事業主行動計画（推進・定着）」を定めています。

本計画を職員に幅広く周知し、職場全体で男性も女性も仕事と生活が調和し、女性がより一層活躍する職場を目指していきます。

令和2年4月

由布市長	相馬 尊重
由布市議会議長	佐藤 人己
由布市教育長	加藤 淳一
由布市消防長	近藤 健
由布市代表監査委員	大塚 裕生
由布市選挙管理委員会委員長	浦松 辰信
由布市農業委員会会長	縣 次男

特定事業主行動計画

計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

「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」に基づき策定する特定事業主行動計画です。

今回、これまでの行動計画や実績を踏まえ、女性職員の活躍推進やすべての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取り組みを行い、より一層、職員が仕事と家庭生活の両立ができるよう、職員のニーズに即した職場環境の向上や整備することを目指します。

この計画は、常勤の職員（小中学校の職員など地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。）のほか、臨時的任用職員などの非正規職員についても、法令や本市の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とします。

2 計画期間

この計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間です。

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、行動計画推進委員会を設置し、行動計画の進捗状況や職員のニーズの把握を行い、推進に当たっての課題の検討や実施に向けた取り組みを行います。

計画の具体的な内容

1 既存の諸制度の周知徹底

育児休業制度などの諸制度を理解していただくため、母性保護、出産費用の給付等の経済的支援制度、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、分かりやすくまとめたハンドブックを活用するとともに、政策会議や各種研修、庁内 LAN の掲示板等で制度の周知徹底を図ります。

アンケート調査の結果では、男性職員が育児休業を取得できることを知らなかったとの声があがりました。特に20代30代の男性職員を対象とした研修等で休暇

制度を周知する機会を設け、ハンドブック等の資料の提供を積極的に行います。

具体的には、由布市休暇制度ハンドブックを「活用している」人の割合が7割以上、妊娠・出産。育児休業等サポートハンドブックを「活用している」「知っている」人の割合が8割以上となるように周知を図ります。

2 職員の勤務環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて、母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ① 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等の制度について、周知を図ります。また、必要に応じて随時保健師が相談に応じます。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知します。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図ります。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととしていますが、さらに職員全体への周知を図ります。

(2) 子どもの出産に伴う父親の休暇の取得の促進

妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。

- ① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇（出産補助休暇）について周知し取得の促進を図り、併せて年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇（育児参加休暇）について周知し取得の促進を図り、併せて年次有給休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得を促すため、次の取り組みを行い、制度内容についての周知を図ります。

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図ります。
- ② 育児休業ハンドブック等を活用し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、随時相談に応じます。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業ハンドブック等を活用して制度・手続について説明を行います。

- ④ 研修等において、母性保護、育児休業、部分休業、休暇、時間外勤務の制度など、子育てに伴う制度の説明を行います。

イ 育児休業、部分休業等の充実

- ① 配偶者が育児休業をしている職員に育児休業が取得できる制度の周知を図ります。
- ② 子の誕生日から一定期間内（出産後57日まで）に最初の育児休業をした職員について再度の育児休業ができる制度の周知を図ります。
- ③ 配偶者が育児休業している職員に部分休業ができる制度の周知を図ります。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

- 育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報を収集して提供します。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

- 職場内の事情により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が、スムーズに職場復帰ができるよう、次の取り組みを行います。

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知の送付等を行い、さらに、休業中の職員への支援に努めます。
- ② 職員が復帰したときは、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰するために、OJT研修等を実施します。
- ③ 職員が復帰したときに子育てと仕事が両立できるよう、アドバイスや支援ができるように先輩職員のメンター（支援者、指導者）を設けます。

- ◎ 以上のような取組みを通じて、男性の育児休業又は部分休業等の取得率を30%以上の達成に努めます。（父親の特別休暇の取得率を含む。）

(4) 超過勤務の縮減

子育てを行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け、次の取り組みを行います。

ア 3歳に満たない子及び小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及

び超過勤務の制限の制度の周知

- ① 3歳に満たない子のある職員の超過勤務をさせてはならない等制度の周知を図ります。
- ② 小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。

イ ノー残業デーの実施

- ① ノー残業デーについて、通知文書及び庁内 LAN の掲示板等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図ります。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、所属長への指導を行い、定時退庁の促進を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル等整備し、簡素合理化を図ります。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討した上で実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ③ 会議・打ち合わせは、極力メール、庁内 LAN の掲示板等の電子媒体を活用し、簡素合理化に努めます。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

職員アンケートで「職場は超過勤務の縮減に取り組んでいますか」の設問に対し、「そう思う」「どちらかと言うとそう思う」の回答が51.8%でした。今後は、この回答割合が70%以上となるよう取り組みます。

- ① 所属ごとの超過勤務の状況を把握して、管理職員の超過勤務の縮減に関する認識の徹底を図ります。
- ② 管理職に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取り扱いについて、適正な運用の周知を図ります。
- ③ 所属長は、超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、所属職員の超過勤務の縮減についての認識の徹底を図ります。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間360時間の達成に努めます。

(5) 健康面の配慮

職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、次の取り組みを進めます。

- ① 超過勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、産業医による面接指導の勧奨等、健康面における指導の徹底を図ります。
- ② 関係機関が実施する健康相談等の活用について、一層の周知を図ります。

(6) 休暇の取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組みを進め、休暇の取得を促します。

ア 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備等

- ① 政策会議等で担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ② 所属長は、職員一人ひとりの年次有給休暇の取得状況を把握し、月ごとに1日以上有給休暇を取得するよう推進します。
- ③ 年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、また、定期的な休暇の取得の確実な実行を図ります。
- ④ 担当部署は、年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率の低い部署の所属長から聞き取りを行い、指導します。
- ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互に応援ができる体制の整備を図ります。

イ 年次有給休暇の取得の促進

- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等、子どもの行事における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を図ります。

- ◎ 以上のような取組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数が15日以上となるように努めます。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

(7) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

職員が職場優先の考え方を改め、仕事と子育ての両立が図られるよう、また、男

女共同参画の推進が図れるよう、次の取り組みを進めます。

- ① 階層別研修や男女共同参画推進研修等において、職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するための情報提供等による意識啓発を進めます。
- ② あらゆるハラスメント防止のため、研修カリキュラムの充実を図ります。
- ③ マタニティハラスメントを含め、あらゆるハラスメントの防止に管理職が率先して取り組みます。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取り組みを推進します。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 来庁者のために、庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるようにトイレやベビーベッドの分かりやすい案内表示等を行い、ベビーカーでも利用しやすい通路等の整備を行います。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な接遇等のソフト面でユニバーサルデザインを積極的に取り入れます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には職員が専門分野を生かした指導を実施します。

イ 子どもを事件や交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもの事件予防については、学校のPTA・地域の防犯活動への、交通事故予防について、関係機関と連携して取組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ② 職員に対して、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を計画的に実施します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを事件・事故から守り、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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- ① 運動会や地域・職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員で参加できるように呼びかけます。
- ② 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。

4 採用、キャリア形成、登用

(1) 女性職員採用拡大

- ① 採用者の女性割合を30%以上にします。
- ② これまでのように引き続き採用職種を見直し、女性が働く職種を拡大していきます。
- ③ 採用試験を無料就職応援サイト等へ積極的に掲載し、対外的にもアピールしていきます。

(2) 管理職への女性職員の登用拡大

- ① 毎年の管理職地位にある職員に占める女性割合を10%以上にします。
- ② 課長・課長補佐の各役職段階における人材プールの確保と管理職地位の人材育成を図ります。
- ③ 女性職員を人事・財政・企画など多様なポストにより一層配置し、将来を見据えた人事を行います。

(3) 管理職への意識啓発

管理職向けの研修の際に、女性職員の活躍機会の拡大に向けた啓発を行います。