

# 敦賀市特定事業主行動計画

令和2年4月改訂

敦賀市長  
敦賀市教育委員会  
敦賀市議会議長  
敦賀市選挙管理委員会  
敦賀市代表監査委員

## はじめに

「敦賀市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための社会環境、職場環境等の整備に取り組む、いわば未来への投資ともいうべき「次世代育成支援対策」として、平成17年4月に行動計画を策定、また平成22年4月及び平成28年3月には本計画を改訂し、さまざまな次世代育成支援対策を推進してきました。

本計画策定以来、次世代育成支援のための各種取組を行ってきましたが、現在においても男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて更なる取組が必要な状況にあります。

平成28年3月の本計画改訂から5年を迎えた今、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働き方の多様化」などの社会情勢の変化に直面し、国全体で「働き方改革」が推進されています。このような状況の中、本市においても長時間労働を前提とした働き方を脱却し、職員の意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。公務と家庭生活の両立が図れるよう必要な職場環境の整備を行い、職員が父親・母親としてゆとりをもって行える安心な出産と健全な子育てを支援することは、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するという点から、本計画を推進することは「働き方改革」にも繋がると言えます。

また、本市において、女性に対する採用・昇進等の機会の積極的提供、職業生活と家庭生活の両立を図るための必要な環境整備及び女性本人の意思尊重を目的として平成28年3月策定された「敦賀市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、本計画と関連する点が多く、今回の改訂において両計画を統合することにより、女性職員のさらなる活躍と、次世代育成支援及びすべての職員のワーク・ライフ・バランス推進を一体的に進めます。

なお、本計画は、「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」に基づく特定事業主行動計画として位置付けます。

## 計画期間

計画期間は令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、期間の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

## 計画の推進体制及び具体的方策

この計画を効果的に推進するために、各部（局）長を構成員とした「次世代育成支援対策行動計画策定・実施委員会」及び「女性活躍推進対策行動計画策定・実施委員会」を設置しています。この委員会において、行動計画の実施状況の点検や、計画適正化のための見直しを行うなど、必要な措置を講じていきます。

また、啓発資料の作成・配布及び研修会等により、行動計画の周知徹底を図るとともに、毎年1回、前年度の取組状況や実績等を市のホームページへ掲載し公表します。

## 本市の現状

### 1) 年次有給休暇の取得推進

前計画期間の休暇取得推進の各種取り組みを通じ、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数は増加傾向にありますが、全国平均（※1）からは大きく下回っています。

職員1人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数

	平成28年	平成29年	平成30年	参考：全国平均 (平成30年度) ※1
年次有給休暇の 年間平均取得 日数	4.7日	4.6日	6.4日	11.7日

※1（総務省：「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より）

### 2) 女性職員に対する登用機会の提供

本市の各役職段階に占める女性割合は、全国平均（※2）を上回っています。

そのうち「課長相当職」に占める女性割合が、他の役職に比べて低い現状にあります。

本市の各役職段階に占める女性の割合

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	参考：全国市区町村の平均（平成29年度）※2
係長相当職	43.6%	43.3%	36.3%	33.5%
課長補佐相当職	35.6%	29.5%	34.7%	28.1%
課長相当職	12.5%	11.4%	17.1%	16.9%
部長・次長相当職	19.0%	22.2%	21.1%	8.0%

※2（内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より）

### 3) 職員の仕事と家庭の両立に資する勤務環境

女性が活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要ですが、男性の配偶者出産休暇取得率、育児参加のための休暇取得率は、下記のとおり上昇しているものの、全国平均（※3）や本市の前計画期間の目標数値である「配偶者出産休暇取得率60%」、「育児参加のための休暇取得率20%」には届いていません。

また、休暇取得できる日数に対して、平均取得日数が少ない傾向があります。

本市の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	参考：全国平均（平成30年度）※3
出産補助 休暇	取得率	17.6%	21.4%	45.5%	73.6%
	平均取得 日数	(1日)	(1.8日)	(1.6日)	
育児参加 休暇	取得率	0%	21.4%	9.1%	38.3%
	平均取得 日数	(-)	(1.2日)	(1日)	

※3（総務省：「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より）

「出産補助休暇」…妻が出産のために入院した日から出産後2週間の期間に2日以内取得できる休暇

「育児参加休暇」…妻の出産予定日の6週間前の日から出産後8週間の期間に5日以内取得できる休暇

## 計画の具体的内容

\*以下、「次世代育成支援対策推進法」に基づく内容は【次世代】、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく内容は【女性活躍】と表記します。

### 1) 出産や育児にかかる制度の周知について【次世代】【女性活躍】

- ① ハンドブック等による情報提供
  - ・子育て支援制度をまとめた「子育て支援ハンドブック」を電子掲示板に掲載し、全職員への周知を図ります。
  - ・子育て支援制度にかかる各種申請様式を電子掲示板に掲載します。
  - ・電子掲示板を利用し、制度改正等の情報提供を行います。
- ② 研修会等による周知、啓発
  - ・研修会等の機会に子育て支援制度を周知することにより、「仕事と子育ての両立」について啓発します。
- ③ 職場環境や職員の意識
  - ・上記を実施することにより、職員の意識の是正を進め仕事と育児の両立を図りやすい環境づくりを進めていきます。

### 2) 妊娠中及び出産後における当該職員への配慮について【次世代】【女性活躍】

- 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の利用促進
  - ・「子育て支援ハンドブック」等の活用を進め、経済的支援措置を含めた諸制度の周知及び適切な利用を促進します。
  - ・電子掲示板等を活用し、的確な情報を提供します。
- ② 健康等への配慮について
  - ・妊娠中の職員及び小学校就学の始期に達するまでの育児を担う職員の深夜及び時間外勤務制限の制度の周知を図ります。

### 3) 子どもの出生時等における父親の特別休暇の取得促進について

【次世代】【女性活躍】

「子育て支援ハンドブック」等の活用により、男性職員が利用可能な育児制度の周知及び適切な利用を促進するとともに、出産を控えている職員の所属長に対しても休暇取得に配慮するよう周知します。また、特別休暇にあわせて、年次休暇の取得を促進します。

### 4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

【次世代】【女性活躍】

- ① 育児休業等取得の促進について
  - ・「子育て支援ハンドブック」や電子掲示板等を活用し、育児休業制度等及び経済的支援制度（育児休業手当金など）を周知します。
- ② 育児休業等に伴う職員の配置等について
  - ・育児休業等取得の申し出があった場合には、所属課等で業務分担の見直し等を検討します。
  - ・育児休業又は育児短時間勤務期間中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ③ 円滑な職場復帰に向けた支援
  - ・職場復帰後、各所属にてOJT研修を実施します。
  - ・職場復帰への不安を和らげるため、電子メール等の手段を活用し、市政や業務に関する情報提供を行います。
- ④ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組みについて
  - ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修に、職員を毎年継続的に派遣することにより、女性職員のキャリア形成の支援を行います。

### 5) 育児関連支援サービスの充実について

【次世代】【女性活躍】

令和元年4月に開所した病児病後児保育施設「はぴけあ」等、敦賀市内では仕事と育児の両立を支援するサービスが充実しています。職員も各種サービスを利用し、安心して働けるよう支援します。

### 6) 恒常的な超過勤務の縮減について

【次世代】【女性活躍】

- ① ノー残業デーの周知及び実施の徹底
  - ・毎週水曜日をノー残業デーに設定し、庁内放送等による注意喚起を行っていますが、更なる徹底を図ります。

- ・ノー残業デーは、所属長自らが消灯を行います。
  - ・ノー残業デーには、時間外勤務の命令や会議を原則的に行わないよう徹底します。
  - ・水曜日がノー残業デーということを念頭に、職員へ1週間の業務計画を立てるよう啓発を行います。
- ② 超過勤務縮減に向けた意識啓発等
- ・定時退庁を促すメッセージを17時に全職員のパソコン画面に表示させます。また、帰宅を促す庁内放送を21時に行います。
  - ・超過勤務の特に多い部署や職員を把握して、必要があれば所属長へのヒアリング等を行います。
  - ・人事評価制度の業績評価において、時間管理の項目を設け、超過勤務削減に向けた目標設定を行います。
  - ・月の始めに業務量を見積り、目標を定めた上で無駄なく業務を進めるようにし、業務量に偏りがあつた場合には、所属長は業務を平準化します。
- ③ 事務の簡素化等
- ・業務の削減・合理化や簡素化を促進します。
  - ・会議や打ち合わせは、極力電子メールや電子掲示板を活用することとします。
  - ・各事業の徹底した見直しを行います。
- ④ 人員配置の見直し
- ・所属長は、所属職員の業務スケジュールを把握し、課内での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配慮します。
  - ・職員の超過勤務状況を把握し、人事ヒアリングにおいて各所属の必要人員を把握し、適切な人員配置を行います。
- ⑤ 健康面への配慮
- ・超過勤務が多い職員（1月当たりの超過勤務時間が100時間以上又は2ないし6月平均で80時間超）に対して、産業医による面接を実施します。

## **7) 休暇の取得の促進について** 【次世代】【女性活躍】

- ① 相互応援できる体制作り
- ・業務には必ず副担当を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができる体制を作ります。
- ② 取得目標の設定
- ・職員自らが、年間の年次休暇取得目標日数を設定し、取得に対する意

識を促進します。

③ 年次休暇の取得促進

- ・各部連絡会等において、定期的に年次休暇の取得促進を徹底させ、職員の意識改革を図ります。
- ・子どもの予防接種実施日や授業参観等の学校行事、家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・所属長は部下から年次休暇等取得申請があった場合、敦賀市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第12条第3項に規定する精神に鑑み、原則として希望する時季に与えます。

④ 連続した年次休暇等の取得促進

- ・月曜日や金曜日の会議の自粛を働きかけます。
- ・月、金と休日を組み合わせる年次休暇を取得するハッピーマンデー、ハッピーフライデーの促進を図ります。
- ・国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

**8) 人事評価への反映について**【次世代】【女性活躍】

事務の効率化や超過勤務削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気作り等、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取組を人事評価において適正に評価します。

**9) 女性職員のキャリア形成の促進について**【女性活躍】

- ・女性職員向けのキャリアデザイン研修を実施し、女性職員の意欲向上を図ります。
- ・ロールモデルとなる女性管理職との交流や活躍事例の情報発信を通じて、女性職員の不安を解消します。
- ・女性職員が配置されていなかった職務やポストについても、適正を見極めながら積極的に配置していきます。

**10) 職場のハラスメント防止対策について**【女性活躍】

- ・セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の様々なハラスメントを防止するため、苦情相談窓口を設置しています。
- ・ハラスメント防止に係る研修会を開催し、職員に啓発します。

**11) その他の支援対策について**【次世代】

① 子育てバリアフリーの促進

- ・各施設を新築や改築する場合は、授乳室やおむつ替えスペースの設置

を検討するなど、子どもを連れた来庁者の利便性を高めます。

② 地域の子育て活動等への貢献

・職員が、地域で実施されるスポーツや文化活動といった子育て支援活動に積極的に参加するよう働きかけます。

③ 交通安全の徹底

・子どもを交通事故から守る視点から、自動車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関による安全運転に関する研修の受講を支援し、交通事故防止について、風紀粛清通知による呼びかけを行います。

**1 2) 会計年度任用職員への取り組みについて** 【次世代】【女性活躍】

会計年度任用職員についても本行動計画の取組対象（適用されない制度等を除く。）とし、計画の趣旨に基づき、各実施事項を推進していきます。

**数値目標**

本市の現状分析の結果から、以下の数値目標を定めました。目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取り組みを実施します。また、年1回、市ホームページにおいて数値目標の達成状況を公表します。

**1) 次世代育成支援に関する数値目標**

内 容	現状（平成30年）	目標（令和6年度）
年次有給休暇の年間平均取得日数	6.4日	<u>12日</u>

**2) 女性活躍推進に関する数値目標**

内 容	現状（平成30年度）	目標（令和6年度）
課長相当職に占める女性の割合	17.1%	<u>20%</u>

### 3) 女性活躍推進と次世代育成支援に共通する数値目標

内 容	現状（平成30年度）	目標（令和6年度）
出産補助休暇 取得率	45.5%	<u>80%</u>
育児参加休暇 取得率	9.1%	<u>50%</u>

#### **おわりに**

職員ひとり一人の皆さんが、子どもを生み育てる職員とともに子育てを自分自身に関わることと捉え、子どもを生み育てる職員への配慮と協力を惜しまず支援し、子どもを生み育てる職員は、職場同僚の皆さんの配慮を当然とせず感謝の心をもって、同僚や子どもたちに接するよう心がけることにより、健全で明るい職場環境のスムーズな運営が実現できると考えます。

加えて、職場における男女の固定的役割意識を解消し、女性が能力を十分発揮し活躍できる環境づくりを一体として進めることにより、すべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に貢献できることを期待しています。