

八幡市特定事業主行動計画
(後 期)

八 幡 市
(令和2年4月)

目 次

【1】次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

I	はじめに	1
II	計画の目的	1
III	計画期間	2
IV	計画の推進体制	2
V	具体的な内容	2
1.	職員の勤務環境に関する事項	2
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	2
(2)	男性職員による育児に伴う休暇・休業等の取得促進	2
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
(4)	時間外勤務の縮減	4
(5)	休暇の取得の促進	5
(6)	母子家庭の母等の雇入れの促進等	5
2.	その他の次世代育成支援対策にかんする事項	5
(1)	子育てバリアフリー	5
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	6
VI	おわりに	6

【2】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

I	はじめに	7
II	計画の目的	7
III	計画期間	8
IV	計画の推進体制	8
V	女性職員の活躍の推進に向けた取組	8
1.	人材育成・キャリア形成支援	8
2.	働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進	9
VI	おわりに	11

【1】次世代育成支援対策推進法に基づく

八幡市特定事業主行動計画（後期）

令和2年4月1日

市長（公営企業含む）、市議会議長、
選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、
消防長、農業委員会、教育委員会

I はじめに

少子化が急速に進行する中、国、地方公共団体、事業主など社会全体で、次代の社会を担う子どもたちを健やかに生み育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が、平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法として制定されました。

八幡市では、同法に基づき、職員の仕事と子育ての両立支援、働き方の見直し等に関する特定事業主行動計画として、平成17年7月に前期行動計画を、平成23年2月に後期行動計画を策定し、10年間の取組を進めました。その後、法の期限が10年間延長されたことをうけ、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、平成27年4月に前期行動計画を策定し、5年間の取組を進めてきました。

このたび、平成27年4月に策定した前期行動計画が、令和2年3月をもって満了したことから、令和2年4月からの指標となる後期行動計画を策定したものです。

II 計画の目的

平成27年4月に策定した前期行動計画では、子育てに関する諸制度の認知度向上を図り、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながるという観点から、男性職員の子育てに関する諸制度の利用促進を図ることを目的としました。

男性職員が育児に参加し、育児の経験を経ることは、家庭責任を果たすだけでなく、様々な制約の下で働かなくてはならない職員への理解が深まり、職場のダイバーシティの推進にもプラスとなり、仕事の多様な価値観、発想をもたらすことが期待できます。国においても、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に基づき、子どもが生まれた全ての国家公務員の男性職員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを

目指した取組を進めることとされています。

これらのことから、後期行動計画においても、引き続き、更なる、男性職員の子育てに関する諸制度の利用促進を図ることを目的とします。

Ⅲ 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間で、後期行動計画として策定することとします。

Ⅳ 計画の推進体制

この計画に掲げる次世代育成支援対策を実効性のあるものとするため、引き続き、総務部人事課を推進事務局として、次の推進体制の整備に努めます。

- ① 次世代育成対策に関する情報を、職員に提供します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を推進事務局に設置します。
- ③ 啓発資料の作成・配付等により、行動計画の内容を職員に周知します。

Ⅴ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 人事課等は、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。
- ② 人事課等は、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の所属する職場の長等は、業務分担等において、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するよう努めます。
- ④ 妊娠中の職員の所属する職場の長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにします。

(2) 男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進

- ① 人事課等は、子どもの出生時に男性職員が取得できる特別休暇（3日）について周知し、取得の促進を図ります。
- ② 人事課等は、妻の産前産後期間中に男性職員が取得できる育児参加休暇（5日）について周知し、取得の促進を図ります。
- ③ 人事課等は、男性職員が取得できる産後パパ育休制度について周知し、取得の促進を図ります。
- ④ 人事課等は、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得の意義及び育児参画がもたらす効果などを周知し、取得の促進を図ります。

- ⑤ 人事課等は、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得に対する理解を促すとともに、取得による不利益な取扱いがなされてはならないものであることを職員全体に徹底します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務制度及び部分休業制度等の周知

- ① 人事課等は、育児休業等に関する資料として、「職員のための子育て応援ハンドブック」を作成し、全職員に通知して、制度の周知を図るとともに、特に、男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
- ② 人事課等は、妊娠を申し出た職員及び子の出生が見込まれることを申し出た男性職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 人事課等は、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います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申し出があった場合、必要に応じて当該所属において業務分担の見直しを図ります。
- ② 人事課等は、各所属に育児休業等の制度の趣旨、内容などを通知し、職場の意識改革を図ります。
- ③ 各所属の長は、子の出生が見込まれる男性職員を把握したときは、育児休業等を取得しやすい環境づくりを行うなど、取得促進を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、当該所属から業務に関する情報提供等を行います。
- ② 復職時には職員が円滑に職務に復帰できるよう、業務分担の見直しなど必要な支援を当該所属において実施します。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 所属内の人員配置等によって、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、会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

① 女性職員を対象とした取組

人事課等は、育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職

場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境整備を図ります。

② 管理職等を対象とした取組

各機関の長は、女性職員の活躍の推進を図り、仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組を図ります。

カ その他

① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

◎ 以上のような取り組みを通じて、男性も女性も、育児休業等の取得を希望する職員が100%育児休業等を取得できるよう努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務縮減の制度の周知

① 人事課等は、3歳に満たない子どものいる職員の時間外勤務の免除の制度の周知を図ります。

② 人事課等は、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時間外勤務についての制度の周知を図ります。

③ 人事課等は、要介護者を介護する職員の時間外勤務について制限の制度の周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

① 毎週月曜・水曜日のノー残業デーには、所属の長が職員に注意喚起を図るとともに、定時退庁の率先垂範を行います。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

① 時間外勤務の上限の目安時間を月40時間とします。

② 時間外勤務の上限の目安時間を年間300時間とします。

③ 人事課は、課・室等ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の多い職員の状況を把握して部長等の管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

④ 時間外勤務の多い所属の長は、時間外勤務の多い職員からヒヤリングを行った上で、注意喚起や適正な人員配置等に努めます。

エ その他

① 所属の長は、時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を行います。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務総時間数について、300時間を超えることがないように努めます。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 所属の長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、所属職員の計画的な年次有給休暇の取得を進めます。
- ② 所属の長は、所属の業務・行事計画を策定・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。
- ③ 所属の長は、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応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜・金曜日と休日を組み合わせた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並びに年次有給休暇とあわせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ③ 年1回、心身のリフレッシュを図るため、年次有給休暇や夏季休暇等を利用した1週間の休暇の取得促進を図ります。
- ④ 長期勤続職員（25年、35年）に付与されるリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 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行います。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図るため、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数が14日以上となるよう努めます。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇（特別休暇）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 母子家庭の母等の雇入れの促進等

- ① 人事課等は、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図ります。

2 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

- ① 各施設の管理者は、外部からの来庁者の多い庁舎において、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の設置等を進めます。

- ② 各施設の管理者は、施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行います。
- ③ 人事課等は、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接応対等の接遇面での全庁的な取り組みを進めます。
- ④ 各施設の管理者は、講演会等における預かり保育の実施を進めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、関係機関からの要請に応じ、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- ③ 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ④ 交通事故予防についての研修等を実施します。

VI おわりに

この計画を実施することによって、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりが、子育ての大切さとみんなで支え合う育児の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになることを期待します。

【2】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に

基づく八幡市特定事業主行動計画（後期）

令和 2年 4月 1日

市長（公営企業含む）、市議会議長、
選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、
消防長、農業委員会、教育委員会

I はじめに

女性の職業生活における活躍を重点的に推進し、それにより男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化やその他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、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、令和8年3月までの時限立法として制定されました。また、行動計画の策定義務の拡大や女性活躍に関する情報公開の強化などが盛り込まれた「改正女性活躍推進法」が、令和元年6月に公布されました。

八幡市では、女性活躍推進法に基づき平成28年4月に、市職員を対象とした特定事業主行動計画を策定し、女性職員に対する活躍推進の取組を進めてきました。

女性職員の活躍を推進していく上では、女性職員の登用の拡大のほか、全職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進も必要な要素であり、女性の活躍と密接な関係にある、子育て支援においても多くの点で共通しています。このため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に当たっては、女性職員の活躍と職員の子育て支援の両方の視点を踏まえ、一体的な取組として進めて行くことが、重要かつ効果的であるとの観点から、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と合わせ、「八幡市特定事業主行動計画」として策定するものです。

このたび、平成28年4月に策定した前期行動計画が令和2年3月をもって満了したことから、令和2年4月からの指標となる後期行動計画を策定したものです。

II 計画の目的

女性職員の活躍を推進していくためには、仕事、家庭、プライベートを両立させたいと考える女性の意思に沿った働き方を提供することが大事です。これは女性に限らず、時間に制約のある職員についても、能力が最大限に発揮できるような働きやすい職場環境の整備を進めていくことが重要と言えます。女性にとって

働きやすい職場は、性別を問わず誰もが働きやすい職場でもあり、そのような環境の中で生き生きと仕事ができることは、組織全体の活性化にもつながると考えられます。時間に制約があっても個々の能力が十分に発揮できる職場づくりを推進し、その中で、より多くの女性職員が自分のキャリアに対して前向きな選択ができるよう行動計画を策定し取組を進めます。

女性活躍の推進に取組むことにより、性別に関わらず職員が仕事と家庭、プライベートを両立しながらキャリア形成を行える環境づくり及び全ての職員が働きやすく能力を十分に発揮できる環境づくりを推進します。

Ⅲ 計画期間

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの時限立法ですが、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と併せたものとした計画推進にあたるため、令和2年度から令和6年度までの5年間を後期の計画期間とします。

Ⅳ 計画の推進体制

この計画を市全体として推進するため、総務部人事課を推進事務局とし、各任命権者が連携し、全庁的に女性職員の活躍の推進に努めます。

また、取組の進捗状況及び数値目標とした指標の達成状況について、各任命権者と協議し、実効性のある取組に努めます。

Ⅴ 女性職員の活躍の推進に向けた取組

女性職員の活躍をさらに推進していくためには、仕事と家庭の両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行う必要があることから、以下の取組を進めます。

なお、目標の内容等については、連名の各任命権者の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで市長部局で一体的になされていることから、各任命権者の共通した目標として位置付けます。

1 人材育成・キャリア形成支援

前期行動計画の数値目標としていた管理・監督職の女性職員の割合は、目標に達しなかったことから、後期行動計画においてもこれを継続目標とし、引き続き、女性職員の活躍の場を広げ、管理職への登用を拡大していくため、更なる職域拡大や研修等の充実により、計画的な人材育成の取組を推進します。

特に、女性は、出産・育児等のライフイベントがキャリアに与える影響が大きいことから、各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組を推進します。

① 女性職員の活躍推進に向けて、女性職員を対象とした研修会への参加を

促すことで、キャリア形成の支援を行います。

- ② 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会への参加により、女性職員のキャリア形成の支援を行います。
- ③ 女性職員の活躍推進に向けて、指導的地位を担う女性職員を積極的に登用します。
- ④ 各年齢層において、女性職員の割合が増加している中、多様化する市民ニーズに柔軟に対応していく上でも、女性職員が多様な業務に携わることを通じて、最大限に力を発揮し活躍していくことが求められます。そのためには、女性職員の意識改革も必要であり、キャリア形成意識やモチベーションの維持向上を促す取組を推進します。

【数値目標】

○管理・監督職における女性職員の割合 (単位：%)

項目	平成 31 年度 (目標)	平成 31 年度 (実績)	令和 6 年度 (目標)
管理職における女性割合	25.0	17.3	25.0
監督職における女性割合	33.0	29.6	33.0

※平成 31 年度（目標）は、前期行動計画の数値目標

2 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進

共働き世帯や単身世帯の増加とともに、性別に関わらず、育児・介護等の事情により、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、公務能率の維持向上を図る観点からも、超過勤務縮減や仕事と育児・介護等の両立に向けた働き方の見直しが課題となっています。

女性職員の活躍推進にあたっては、男女を問わず全ての職員がこれまでの働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要があります。

家事や子育てについては、依然として、女性が主として担っている状況があり、女性職員が仕事を通じたキャリア形成を行っていくためには、男女共同参画の視点に立った意識改革を進めるとともに、男性が育児参加しやすい職場環境を整備するなど、男女が共に仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりが不可欠です。

また、あらゆるハラスメントは、その発生により被害者のみならず他の職員にも影響を及ぼし、職員の士気低下、職場環境の悪化につながります。

すべての職員が十分な能力を発揮できるよう、次のような取組をとおしてさらなる働き方改革を推進していきます。

① 働き方の見直し・業務改善

現在の仕事の進め方や、事務事業のあり方を見直し、時間当たりの生産性の高い働き方へ変えていくなど、管理監督者を含めた職員の意識を改革するとともに、職員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できるよう、様々な業務改善を通じて、やりがいのある働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

② 時間外勤務の縮減

毎週月曜・水曜日のノー残業デーには、所属長が率先して事務事業を見直し、定時退庁を促すなど、職員の意識改革や時間外勤務の縮減に向けた取組を進めます。

③ 職員一人ひとりの働き方の見直し

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、それぞれの立場で仕事のやり方の見直しや業務効率化を意識するよう、研修等を通じた意識啓発を行います。

④ 仕事と子育て等家庭との両立支援

所属長のさらなるマネジメントのもと、男性の育児参加をはじめ、男女がともに仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりを進めます。

⑤ 職員みんなで育児を支え合う職場環境づくりの推進

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げた取組を着実に実行し、職員みんなで子育てを支え合い、助け合っていく職場環境づくりを進めます。

特に、男性職員による育児に伴う休暇・休業等について周知し、取得の促進を図ります。

⑥ ハラスメント防止の徹底

引き続き、全ての職員を対象にした職場研修などを通じ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメント防止の徹底に取り組み、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを推進します。

令和元年6月に公布された「労働施策総合推進法」の改正法においては、事業主に対して、パワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を義務付けることとされました。

人事課では、ハラスメント等に関する相談窓口を設け、様々な相談に応じる体制を整え、すべてのハラスメントの防止に努めます。

⑦ 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

人権研修等の実施により、固定的な性別役割分担意識等の是正の啓発を行います。また、「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について、各所属での周知を図ります。

VI おわりに

この計画を実施することにより、職員が性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりや働き方改革に率先して取り組むとともに、協力しあいながら家庭と仕事の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進め、市民サービスの向上や市政発展に寄与することを期待します。