

令和2年度「第2期南魚沼市特定事業主行動計画」実施状況報告

平成28年4月1日に策定した第2期南魚沼市特定事業主行動計画に基づいて、以下のとおり令和2年度の実施状況を報告します。

具体的な取組内容についての実施状況

- 1 妊娠中及び出産後における配慮
 - (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徹底を図る。
「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」に、特別休暇等の制度について記載し、作成・配布を行うことで周知徹底を図っている。
 - (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」に、出産時の給付制度について記載し、作成・配布を行うことで周知徹底を図っている。
 - (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
各所属において、妊娠中の職員に対して業務分担の見直し等の配慮を行っている。
 - (4) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
時間外勤務の制限等の制度の周知徹底を図っている。
 - 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
子どもの出生時に取得できる妻の出産休暇並びに夫の育児参加休暇及び育児休業等について周知徹底を図る。
「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」に、父親となる男性職員が取得できる特別休暇制度について記載し、作成・配布を行うことで周知徹底を図っている。
- ◎ 以上のような取組を通じて、
男性職員の育児に関する特別休暇（妻の出産休暇、夫の育児参加休暇）の取得率を26年度の実績（76.2%）より8.8ポイント引き上げ85%とする。

（目標達成年度 令和2年度）

男性職員の育児に関する特別休暇の取得率

※取得者数（ ）は年度中に新たに特別休暇が取得可能となった職員数

年度	H28	H29	H30	R元	R2
取得者数	19 (26) 人	17 (21) 人	16 (24) 人	16 (18) 人	27 (33) 人
取得率	73.1%	81.0%	66.7%	88.9%	81.8%

目標を達成できなかった。今後も制度の周知を効果的に行い、男性の積極的な取得を促す。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
男性も育児休業、育児短時間勤務や生児保育等を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。
「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」に、育児休業制度について記載し、作成・配布を行うことで周知徹底を図っている。
- (2) 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図る。
育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、庁内LAN等も利用し、周知する。
週1回、庁内LANを利用してノー残業デーの周知に合わせて「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」の内容の一部を掲載、またマニュアルの掲載場所を周知し、一読するよう促している。
- (3) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
妊娠を申し出た(産前産後休暇を申請した)職員に対して、必要に応じ個別に関連制度の説明を行い、手続き等を進めている。
- (4) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行うとともに、育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」に、育児休業制度について記載し、作成・配布を行うことで周知徹底を図るとともに、会計年度任用職員による代替要員を確保するなど、業務分担の見直しを行っている。
- (5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業中の職員に対して、休業期間中の関係通知等の送付を行い、復職時の円滑な職場復帰を目指す。
庁議結果等関連する通知について、定期的に送付を行い、復職の際に従前の所属に復帰することを前提としたうえで復職時の円滑な職場復帰を促している。
- (6) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保
人員配置等によって、育児休業中や産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
会計年度任用職員による代替要員を確保している。
- (7) 時差出勤等を行っている職場においては、保育園の送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
掲示板等を通じた周知を行っているがまだ不十分である。今後も引き続き制度の周知徹底を図っていく必要がある。

- ◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を平成 26 年の実績（男性 0%、女性 100%）から（男性 5%女性 100%）へ引き上げるものとする。

（目標達成年度 令和 2 年度）

育児休業等の取得率

※取得者数()は当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数

年度		H28	H29	H30	R 元	R2
男性	取得者数	0(26)人	0(21)人	2(24)人	1(18)人	1(33)人
	取得率	0%	0%	8.3%	5.6%	3.0%
女性	取得者数	21(21)人	19(19)人	22(22)人	20(20)人	20(20)人
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%

取得率は男性が目標を達成できなかった。今後も引き続き育児休業等の情報提供等を行い、育児休業取得の定着に努める。

4 超過勤務の縮減

- (1) 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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」に、深夜勤務の制限及び超過勤務の制限の各制度について記載し、作成・配布を行うことで周知徹底を図っている。

- (2) 一斉定時退庁日等の実施

ノー残業デーを推進するため、グループウェア掲示板及び庁内放送等による注意喚起を図り、定時退庁の実施徹底を図る。

毎週水曜日をノー残業デーとし、グループウェアへの掲示及び本庁舎での庁内放送等により注意喚起を図り、定時退庁を促している。

- (3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

各部署で超過勤務縮減の取組の重要性について認識し、職員の意識啓発を図るとともに、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

ノー残業デーの庁内放送などにより超過勤務縮減の意識啓発を行っている。また例月で部署ごとの超勤実績を示し、職場における業務分担や効率化などへ向けた意識改善を図っている。令和元年度からは勤務時間終了後に部署ごとに終礼を行っている。職員の気持ちにメリハリがつく、超過勤務が必要な業務を部署の職員全員が把握し対応ができる、などの効果により超過勤務時間の削減を目指す。

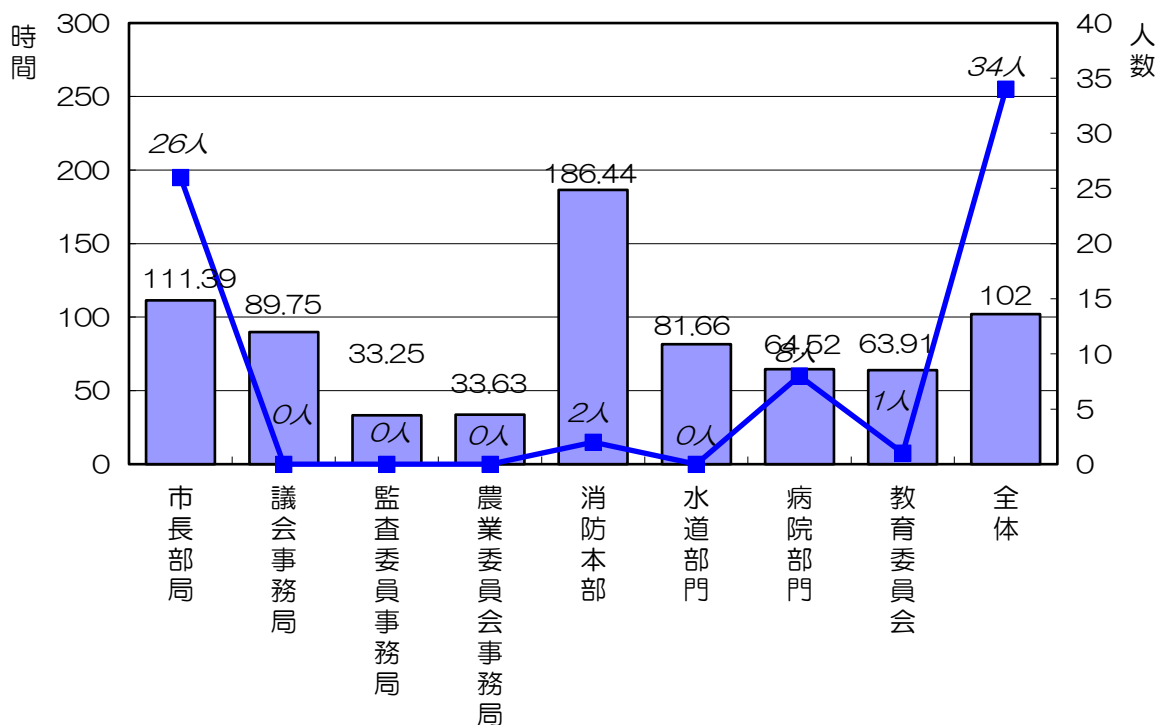
◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を達成するよう努め、月45時間を超えた職員数を平成26年度実績（延べ295人）から45人引き下げ、延べ250人以下とする。

（目標達成年度 令和2年度）

令和2年度 職員1人当たりの年間平均超過勤務時間数及び360時間を超えた人数

部署名	市長部局	議会事務局	監査委員事務局	農業委員会事務局	消防本部	水道部門	病院部門	教育委員会	全体
年間平均超過勤務時間数	111.39	89.75	33.25	33.63	186.44	81.66	64.52	63.91	102.00
360時間を超えた人数	26人	0人	0人	0人	0人	0人	8人	0人	34人

※消防本部はシフトにより休日勤務となっている時間を含む。



1月あたり超過勤務時間数が45時間を超えた人数

年 度	H28	H29	H30	R 元	R2
市長部局	315人	295人	215人	233人	221人
職会事務局	0人	0人	0人	3人	0人
監査委員事務局	0人	0人	0人	0人	0人
農業委員会事務局	0人	0人	0人	0人	0人
消防本部	2人	16人	26人	85人	11人
水道部門	0人	0人	0人	4人	3人
病院部門	31人	19人	24人	7人	22人
教育委員会	24人	16人	24人	28人	4人
全体	372人	346人	289人	360人	261人

目標は達成できていないが、昨年度に比べて大幅な減となった。新型コロナウイルス感染症の影響で各種行事やイベントが中止になったことが要因と思われる。11月に市長選挙、2月以降はワクチン接種対応のため増加傾向にあった。長時間勤務の縮減に向け一層の努力が必要である。

5 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

ア 庁議等の場において、定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行う。

引き続き庁職等の場を活用して、休暇の取得促進を呼びかけている。

イ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

管理監督者向けのセミナー等を通じて、管理職としての意識改革を図っている。

ウ 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの授業参観日等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図る。

本計画を通じて、取得促進を図っている。

エ 職員が、安心して年次休暇を取得できるよう、事務の相互応援体制を整備する。

各職場において、特定職員の業務が過重とならないような業務分担を促している。

(2) 国民の祝日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図る。

夏季休暇期間に所属ごとに取得計画書を作成してもらい、年次休暇を含めた計画的な取得促進を図っている。

(3) 毎年6月を年休取得推進月間として年次休暇の取得を奨励する。

6月に1日以上年次休暇の取得を奨励するべく庁職および掲示板にて周知を図っている。

◎ 以上のような取組を通じて、職員1人あたりの年次休暇の取得を平成26年度の実績(11.4日)から2.6日引き上げ14日以上とする。

(目標達成年度 令和2年度)

年次有給休暇の平均取得日数

暦年	H28	H29	H30	R元	R2
平均取得日数	11.8日	12.1日	12.7日	12.1日	10.3日

目標を達成できなかった。夏季休暇の日数が2日増加したことが原因と考えられる。各種休暇の取得促進ための対策を講じ、休暇の取得を促進して行く必要がある。

- (4) 子どもの看護のための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パーセント取得できる雰囲気醸成を図る。

「南魚沼市職員のための子育て応援マニュアル」に、子どもの看護休暇等の特別休暇について記載し、作成・配布を行うことで周知徹底を図っている。

6 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

女性活躍推進法第15条第3項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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、前項前号までの取組及び目標の設定に加え、以下の取組を通じて、次のとおり目標を設定する。

- (1) 女性職員の管理職への登用の拡大

ア 女性職員の市長部局等における係長・課長級への積極的な登用を念頭に置き、人材の確保を進めるべく人材育成を行う。

数年周期での計画的な人事異動によって、適性の把握や行政の幅広い分野の知識の習得を促進し、人材育成を図っている。

イ 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（総合事務組合、市町村アカデミーなど）への派遣を行う。

女性職員を対象とした外部研修等を募集し、応募職員の派遣に努めている。

- ◎ 以上の取組を通じて、係長相当職（公安・医療職除く）に占める女性割合を、平成26年の実績（22.1%）より12.9ポイント引き上げ35%にする。

また、管理職相当職（公安・医療職除く）にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（0%）より10ポイント引き上げ10%にする。

（目標達成年度 令和2年度）

係長相当職および管理職相当職（公安・医療職除く）に占める女性割合

年度	H28	H29	H30	R元	R2
係長相当職	19.5%	19.3%	21.0%	28.9%	28.6%
管理職相当職	6.1%	8.3%	8.0%	6.0%	8.0%

今年度は目標を達成できなかった。引き続き女性職員の登用の拡大に努める必要がある。

7 その他の取組

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
庁内 LAN 等を用いた情報提供を行い、意識啓発を行っている。
- (2) セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。
平成 30 年 7 月に南魚沼市職員ハラスメント防止指針を策定した。庁内 LAN 等を用いた情報提供を行い、意識啓発を行っている。
- (3) 病院部局における取組として院内にて保育サービスを受けられるべく環境整備を行う。
病院に院内保育所を設置し、環境整備を行っている。

その他の次世代育成支援対策に関する事項についての実施状況

1 子育てバリアフリー

- (1) 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。
庁議等の場を活用して、全庁的に来庁者への気配りを行うように意識改革を行っている。また、総合窓口の設置および説明員の配置により、来庁者の用件がスムーズに行えるよう取り組んでいる。
- (2) 来庁者の多い施設において、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計画的に行う。
本庁舎のトイレに、乳幼児を連れて利用できるようベビーベッドを設置している。

2 子ども・子育てに関する地域貢献

- (1) 子どもが多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や保育所でのボランティア活動を積極的に受け入れる。
小学生の市役所見学受け入れや、小・中・高校生の保育所へのボランティア活動の受け入れ等を実施している。
- (2) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援する。
地域活動等について、職員個人が参加できるような雰囲気作りを行っている。また、積極的に参加するよう市長が職員に呼び掛けている。

3 職員の子育てに対する精神的支援

- (1) 職員の子育てに関する困りごと等に対し窓口を設け、子育てに係る不安等の解消の促進に努める。
ノ一残業デーに合わせ相談窓口等の周知を行っている。