

第2期南魚沼市特定事業主行動計画（後期計画）

第1 総論

1 目的

当市では、平成17年から次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と子育てを両立できるよう第1期南魚沼市特定事業主行動計画を策定し、実現に向けて取り組んできた。

また平成28年からは女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、職員の仕事と生活の調和の推進と、女性職員の個性と能力が十分に発揮できるような環境づくりを目的に加え、第2期南魚沼市特定事業主行動計画（前期計画）を策定し取り組みを進めてきた。

この度、第2期行動計画の前期計画期間が終了した。成果はあったものの目標とした数値には達しなかったため、これまでの取組内容の検証、見直しを行い、令和7年度までの計画を策定した。全ての職員が職場だけでなく家庭や地域でも活躍できる環境づくりを推進するために第2期南魚沼市特定事業主行動計画（後期計画）（以下「行動計画」という。）を次の任命権者が連名で策定し、公表することとする。

南魚沼市長、南魚沼市議会議長、南魚沼市選挙管理委員会、南魚沼市代表監査委員、南魚沼市農業委員会、南魚沼市消防本部消防長、南魚沼市病院事業管理者及び南魚沼市教育委員会

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍を効果的に推進するため、南魚沼市特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。
- (2) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍に関する研修、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- (4) 行動計画の内容は、庁内LAN等を活用するとともに、啓発資料の配布、研修の実施等により周知徹底する。
- (5) 行動計画の実施状況については、年度ごとに委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

第2 数値目標と取組内容

1 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

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）の取得率を令和2年度の実績（81.8%）より3.2ポイント引き上げ85%とする。

（目標達成年度 令和7年度）

- (1) 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について周知徹底を図る。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得率を令和2年度の実績（男性3.0%、女性100%）から男性の取得率を7ポイント引き上げ10%とする。女性は100%を維持する。

（目標達成年度 令和7年度）

- (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、男性の育児休業との取得を促進するための措置を実施する。
- (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。
- (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。
- (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。
- (5) 育児休業及び部分休業を取得できる体制づくり
所属内の業務について、担当の職員を毎年変更するなど、どの業務にも複数の職員が対応できるよう準備し、職員が育休を取得できる体制づくりに努める。

- (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や会計年度任用職員の配置などによる適切な代替要員の確保を図る。
- (7) 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。

3 超過勤務の縮減

各職員の超過勤務時間数について、規則に定める上限時間の一月 45 時間、年間 360 時間を達成するよう努める。月 45 時間を超えた職員数を前期計画年度（5 か年）の実績平均（延べ 326 人）から 76 人引き下げ、延べ 250 人以下とする。年間 360 時間を超えた職員数を令和 2 年度実績（34 人）から 0 人とする。

（目標達成年度 令和 7 年度）

- (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。
- (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。
- (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、超過勤務時間の上限などを周知徹底し、超える可能性のある職員については、所属部署と協議し注意喚起を行う。
- (4) 所属内の業務について、担当の職員を毎年変更するなどして、どの業務も複数の職員が対応できるよう準備し、互いに協力しあえる体制づくりに努める。

4 年次休暇の取得の促進

職員 1 人あたりの年次休暇の取得を令和 2 年度の実績（10.5 日）から 3.5 日引き上げ 14 日以上とする。

(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。

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。

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。

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。

(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。

(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。

5 女性職員の活躍推進に向けた取組

係長相当職（公安・医療職除く）に占める女性割合を、令和 2 年度の実績（27.7%）より 2.3 ポイント引き上げ 30%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、令和 2 年度の実績（8.5%）より 1.5 ポイント引き上げ 10%にする。

(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、人材育成を行う。

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。

(2) 女性職員の採用の促進

現職の女性職員から志望動機など採用に関する情報を収集し、女性職員の採用の促進への反映を図る。

第3 その他の取組

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。
- (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。
- (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。
- (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。

2 職員の子育てに対する支援の取組

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。

3 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。
- (2) ハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。
- (3) 管理職の時間外勤務の状況を把握し、健康管理を図る。

第4 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) 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。
- (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。

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、職場見学や保育園でのボランティア活動を積極的に受け入れる。
- (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。