

東金市特定事業主行動計画

～ “仕事と家庭の両立” を目指して～

「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
「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



平成28年3月 策定

令和2年4月 改訂

東金市

東金市特定事業主行動計画

令和2年4月改訂
東金市長
東金市議会議長
東金市教育委員会
東金市選挙管理委員会
東金市代表監査委員
東金市農業委員会
東金市公営企業管理者

はじめに

本市では、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場において子育てをしやすい環境の整備に向け、平成26年4月に成立した次世代育成支援対策推進法の改正（平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法）に基づき、「東金市特定事業主行動計画」を策定しました。この計画は、平成27年度から令和元年度までの5年間の前期の計画期間としたものです。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、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（平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法）が制定されたことを受け、上記の行動計画に女性職員の活躍の推進に関する事項を加え、数値目標を掲げ取り組んできました。

今般、現行の行動計画の計画期間が令和元年度をもって終了することに伴い、令和2年度から令和6年度を計画期間とする行動計画を策定しました。

時間外勤務の上限規制などの働き方改革への取組や各種ハラスメントの防止といった社会環境が大きく変化している中、引き続き、出産・育児における仕事と子育ての両立、子育て中の職員だけでなく、全ての職員が自分のライフステージに合わせてワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境となるよう取り組んでいきます。

I 計画期間等

この計画は、平成27年度から令和元年度までの5年間を前期計画期間とし、令和2年度から令和6年度までの5年間を後期計画期間とします。
また、計画の実施状況については、毎年度ごとに公表します。

II 計画の推進体制

計画の実施に当たっては、本計画を実行性のあるものとするため、以下の3点について推進します。

(1) 計画の策定・推進及び見直しのための体制

本計画を円滑かつ効果的に推進するため、年度ごとに目標の達成状況を把握するとともに、必要な計画の見直し等を行うことで、本計画の実効性を確保するよう努めます。

(2) 職員に対する情報提供及び相談対応

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する情報提供等を実施します（啓発資料や行動計画を庁内掲示板等で周知する）。

また、子育てと仕事の両立支援についての相談（情報提供）窓口を設置し、職員が気兼ねなく子育て等の相談を受けられる体制を整備します。

(3) 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものです。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や組織経営戦略としても女性職員の活躍が重要であるという意識について、職場環境の整備は自らの責務であることを再認識するとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努めます。

III 具体的支援策

本計画では、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる環境づくりを目指し、次に掲げる具体的な支援策について推進します。

なお、休暇制度や勤務形態など、公務員の服務に関する法制度の改正が

あった場合は、次世代育成支援の観点から検討を行うこととし、本計画に資するものについては、積極的に支援策として導入していきます。

1 各種制度の周知

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や育児休業等の休暇制度、出産費用の給付等経済的支援措置など、仕事と育児の両立を支援する制度について取りまとめたパンフレットを作成します。

また、必要に応じて各種制度の内容や活用法、更新された情報などを庁内掲示板等を活用して提供します。

2 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠から出産、育児期間中の各種制度について、周知徹底を図るとともに、子育て中の職員及び配偶者の勤務環境等に配慮します。

(1) 事務分担の見直し

所属長は、職員が妊娠を申し出た場合、当該職員が属する部署の事務計画や事務分担を見直し、当該職員の負担とならないよう母性保護に努めます。

また、このことによって特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

(2) 妊娠中の職員の時間外勤務の制限

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令について配慮し、本人の希望がある場合は、時間外勤務を原則として命じません。

・職員は妊娠したことがわかったら早めに所属長に報告し、自己の健康や安全を考え、無理をしないよう心がけましょう。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得

父親となる職員は、子どもの出生時には特別休暇（配偶者の出産休暇5日間）とあわせて年次休暇を積極的に取得し、家族の時間を大切にするとともに、産後間もない妻をサポートします。

・所属長は、父親となる職員が休暇を取得できるよう業務分担に配慮しましょう。

男性職員の配偶者出産休暇（5日）の取得率の実績

年度	平均取得日数	取得率	令和元年度目標値
平成27年度	2.9日	58%	5日（100%）
平成28年度	3.6日	72%	
平成29年度	2.5日	50%	
平成30年度	4.2日	84%	

このような取組を通じて、
男性職員の配偶者出産休暇（5日）の取得率を、令和6年度までに100%とします。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

休業に関する制度情報を提供して、育児休業等を取得しやすくします。

（1）育児休業体験談等の情報提供

育児休業等取得者の体験談や、育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例などの情報を職員に提供し、職場内の育児休業等に対する理解を深め、育児休業等の取得がしやすい環境の醸成を図ります。

（2）子育てする職員が育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気 の醸成

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、取得申出があった場合は、当該職員が属する部署の事務計画や事務分担の見直しを速やかに行います。

（3）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

所属長は育児休業からのスムーズな職場復帰を促すため、職場の情報等を定期的に提供し、双方向的に情報交換が行える機会を積極的に創出します。

また、復職時における職場内研修等を必要に応じて実施します。

4 男性職員による積極的な制度活用

配偶者の出産や育児に関する休暇について、男性職員が積極的に申請できる環境づくりに努めます。

(1) 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

所属長は、年次休暇と妻の出産や子の看護のために設けられた特別休暇等を組み合わせた連続休暇の取得を促進するとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業の取得率について、女性職員が100%取得しているのに比べ、男性職員は取得者が少ない状況であるため、男女がともに子育てを担う意識の定着や仕事と家庭の両立を支援する職場風土の醸成を促進し、特に妻の産後8週間の期間について、父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めます。

また、事業主は、育児休業取得職員の昇格について基準の見直しについて検討します。

子の出生の日から57日の期間内に最初の育児休業をした男性職員については、再び育児休業を取得することができます。

育児休業の取得率の実績

年度		対象者	取得者	取得率	令和元年度目標値
平成27年度	男	12人	0人	0%	男性 5%以上 女性 100%
	女	10人	10人	100%	
平成28年度	男	8人	0人	0%	
	女	8人	8人	100%	
平成29年度	男	13人	3人	23%	
	女	9人	9人	100%	
平成30年度	男	6人	5人	83%	
	女	5人	5人	100%	

このような取組を通じて、
育児休業の取得率を、令和6年度までに男性職員90%以上・
女性職員100%(現状維持)とします。

5 小学校就学前の子どもを育てる職員に対する支援策

該当する職員について、下記に掲げる支援をします。

- (1) 所属長は、子育てをする職員の急な休みにも対応できる職場体制に取り組み、子どもの看護休暇が取得しやすい職場環境をつくりま

す。

- ・子育てをする職員は、急に休みを取得することになっても業務に支障をきたすことのないよう、日々の仕事を整理しておきましょう。

(2) 所属長は、育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度を理解し、子育て期の職員の勤務には十分な配慮を行います。

勤務制限	深夜勤務の制限 (午後 10 時～午前 5 時)	小学校就学前の子の育児・看護を行なう職員が請求した場合は、深夜における勤務をさせてはならない。
	時間外勤務の制限	①小学校就学前の子の育児・看護を行なう職員が請求した場合は 1 月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて、時間外勤務をさせてはいけない。 ②3 歳未満の子のいる職員が請求した場合は、時間外勤務をさせてはいけない。

6 時間外勤務の縮減

時間外勤務を縮減し、家族と触れ合う時間を増やします。

所属長は、原則として、東金市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「勤務時間規則」という。）に規定する時間外勤務の上限時間を超える時間外勤務を命令することができないことに留意し、時間外勤務を縮減するため、計画的な業務の推進、事務の簡素化等を図るとともに、勤務時間の弾力的な割り振りに取り組みます。

また、長時間の時間外勤務が継続する場合は、必要に応じて産業医による健康相談を実施するなど、職員の健康状態の十分な把握に努めます。

・残業の多い人＝仕事ができる人と思いませんか？

⇒効率的に仕事を行なう人が本来の「仕事ができる人」という意識を持ちましょう。

・特に用も無いのに定時を過ぎても職場に居残っていませんか？

⇒電気のムダにもなります。仕事は一旦定時で区切り、明日出来ることは明日やる意識を持ちましょう。

・「付き合い残業」をさせていませんか？

⇒特に異動してきたばかりの人は、まわりに気を使うものです。上司や先輩職員は、帰りやすい職場環境に配慮しましょう。

・勤務時間の弾力的な割り振りを活用していますか？

⇒勤務時間のフレックスを有効に活用しましょう。

1 年間の時間外勤務時間数が 360 時間を超える職員数の実績

年度	1 人当たり 月平均時間	360 時間 超え該当者	左記該当者の 平均時間数	令和元年度 目標値
平成 27 年度	6. 1 時間	6 人	461 時間	該当者なし
平成 28 年度	7. 1 時間	10 人	495 時間	
平成 29 年度	5. 5 時間	6 人	450 時間	
平成 30 年度	4. 6 時間	7 人	434 時間	

このような取組を通じて、
職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、令和 6 年度までに
360 時間を超えることが無いように努めます。

※目標とする上記の 360 時間には、勤務時間規則第 3 条の 2 の 2 第 2 項に
規定する臨時的な上限時間を適用した場合の時間外勤務時間及び同第 3 項に
規定する上限時間を適用しない場合の時間外勤務時間を含めないものとしま
す。

7 休暇取得の促進

年次休暇等の取得を促進し、職員が家族と触れ合う時間を増やします。

(1) 年次休暇の取得の促進

所属長は、業務配分の見直し、職場内の応援体制の強化等職員が休
暇を取りやすい環境づくりに努め、年次休暇等の取得状況を定期的に
把握し、計画的な年次休暇の取得促進に努めます。

(2) 連続休暇等の取得の促進

所属長は、国民の祝日等とあわせた計画的な年次休暇の取得によ
り、連続休暇の取得促進を図ります。

また、連続休暇の取得促進のため、休日に挟まれた日や夏季休暇期
間中の月曜日と金曜日における会議等の自粛に努めます。

- 業務計画や予定を早めに所属職員に周知し、休暇を取りやすい環境を作りま
しょう。
- 安心して休暇が取得できるよう、職場内の応援体制をつくり、職員同士がお互
いに声を掛け合い、仕事を助け合う職場風土をつくりましょう。
- 管理職は率先して休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい雰囲気をつくりま
しょう。
- 新人や異動してきたばかりの人は、休暇取得に遠慮しがちです。緊張で疲れも
たまりやすいので、上司や先輩職員は配慮しましょう。

- 勤続 20 年のリフレッシュ休暇対象者は、年次休暇とあわせて連続休暇を取得しましょう。
- 遊び上手は仕事上手。「しっかりした休みをとってこそ、良い仕事ができる」という意識を持ちましょう。

年次休暇の平均消化率の実績

年度	平均取得日数	平均消化率	令和元年度目標値
平成 27 年	9. 5日	24. 2%	30%（11 日）以上
平成 28 年	9. 8日	25. 0%	
平成 29 年	9. 5日	24. 3%	
平成 30 年	10. 0日	25. 5%	

このような取組を通じて、
職員の年次休暇の平均取得日数を、令和 6 年度までに 12 日以上とします。

8 女性職員の活躍推進に向けた取組について

女性職員の活躍推進を実施していくために、以下の取組を進めます。

(1) 女性職員の管理職登用及び採用

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。また、将来の中核幹部として必要な政策形成能力等を修得し、かつ、管理職意識を涵養することを目的に、女性職員を対象とする研修（自治大学校等）への派遣を行います。

女性職員の管理職登用率（保育士及び幼稚園教諭を除く）の実績

年度	対象者	登用率	令和元年度目標値
平成 27 年度	男	71 人	93. 4%
	女	5 人	6. 6%
平成 28 年度	男	77 人	93. 9%
	女	5 人	6. 1%
平成 29 年度	男	73 人	92. 4%
	女	6 人	7. 6%
平成 30 年度	男	77 人	90. 6%
	女	8 人	9. 4%

職員の採用については、東金市職員任用規則に基づき公正平等な職員の採用を実施しています。また、女性の採用試験の受験者数を引き上げ、女性職員採用の占める割合を上げられるよう取り組みます。

また、大学の就職説明会やインターンシップ等の活用により女性の働きやすい職場のアピールに努めます。

女性職員採用の占める割合の実績

採用日	採用職員数	女性職員数	採用率
平成 28 年 4 月 1 日	21 人	6 人	28.6%
平成 29 年 4 月 1 日	18 人	9 人	50.0%
平成 30 年 4 月 1 日	15 人	9 人	60.0%
平成 31 年 4 月 1 日	14 人	6 人	42.9%

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、出産・子育てを迎える前、又は出産・子育てを越えてから、女性職員に充実した仕事の経験を積み重ねることが重要であり、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるよう、柔軟な人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情により、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

このような取組を通じて、
採用した職員に占める女性職員の割合を、毎年度50%以上とします。

9 ハラスメント防止対策の整備

ハラスメントのない職場にするため、以下の取組を進めます。

(1) 相談員の配置及び職員目安箱の設置

ハラスメントに関する苦情の申出や相談をしやすい体制づくりに努めます。

また、ハラスメントに関する相談や情報提供がしやすい環境とするために設置している「職員目安箱」の活用を進めます。

(2) ハラスメント防止のためのガイドライン（指針）の周知

ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項や職員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項等を定めた「東金市ハラスメント防止のためのガイドライン（指針）」を周知し、男女がともに働きやすい職場環境の構築を進めます。

10 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員で率先して親切的な対応を行なうなど、ソフト面でのバリアフリーに取り組みます。

- ・管理職等は、職員への指導を適宜お願いします。

(2) 子育てに関する地域貢献活動

職員が、地域に貢献する子育て支援活動として、スポーツや文化活動等に積極的に参加できるよう、職場の環境づくりに努めます。

- ・スポーツや文化活動など、子育てに関する活動に役立つ特技や知識を持っている職員や、地域の子育てに関する活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に参加しましょう。
- ・地域や学校の運動会などの行事には、家族みんなで参加しましょう。
- ・所属長は、職員が地域活動に参加しやすくなるよう支援しましょう。

(3) インターンシップによる受入

中学生・高校生・大学生の就業体験の機会を提供するため、生徒・学生を積極的に受け入れます。

(4) 子どもの安全を守る環境づくり

夜間巡回防犯パトロールを行なうほか、地域住民による自主防犯活動を支援します。また、小学校での交通安全教室の開催や、職員に対して安全運転や交通事故の防止について指導を行ないます。