# 第４期南房総市特定事業主行動計画

令和２年４月

南房総市

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）」が平成１５年７月に制定されました。

これを受け、国や地方公共団体等は、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画（特定事業主行動計画）を、国の定める行動計画策定指針に即して策定するものとされ、本市においても、第１期計画（H19.10～H24.3）を平成１９年１０月に、第２期計画（H24.4～H27.3）を平成２４年４月に、第３期計画（H27.4～H32.3）を平成２７年４月に策定しました。また、平成２７年８月には、「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。）」が成立したことに伴い、女性の活躍を推進するための行動計画を追加した内容に改正することとなりました。

また、今年度には、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性活躍推進法施行規則の一部を改正する内閣府令（以下「改正府令」という。）が令和元年１２月２７日付けで公布され、併せて事業主行動計画策定指針の改正についても同日付けで告示されました。

こうした状況を踏まえ、本市においては、上記改正府令等における課題分析を行い、令和２年度から令和６年度までの５年間を第４期とした行動計画を策定しました。

これまでの取組をさらに充実させ、職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進に取り組んでいきます。

令和２年４月

南房総市長
南房総市教育委員会
南房総市議会議長
南房総市選挙管理委員会
南房総市代表監査委員
南房総市農業委員会

## Ⅰ　計画の期間

本計画の期間は、法の有効期間（令和8年3月31日まで）のうち、令和２年４月１日から令和７年３月３１日までの５年間を第４期計画期間とする。

なお、経済社会環境等の変化等により、見直しが必要となった場合は、随時見直しを行う。

（第１期計画期間）平成19年10月1日～平成24年3月31日

（第２期計画期間）平成24年 4月1日～平成27年3月31日

（第３期計画期間）平成27年 4月1日～平成32年3月31日

## Ⅱ　計画の推進体制

１　本計画を策定し効果的に推進するため、職員のワークライフバランス・職場及び労働環境・安全衛生等を協議する際（南房総市職員安全衛生委員会　等）において、情報提供等を行う。

２　仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に行う。

３　職員にグループウエア内掲示板等を活用し、本計画の内容を周知徹底するとともに、次世代育成支援対策及び女性活躍の推進に関する情報提供を行う。

４　本計画の実施状況について検証を行い、その結果や職員のニーズを踏まえ、随時その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

## Ⅲ　次世代育成支援対策に関すること

### 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

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対し、各種制度について周知する。

①　妊娠中及び出産後に係る特別休暇等の制度について周知を図る。

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) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加及び出産後の配偶者の支援を促進するため、各種休暇等の制度の周知及び取得促進に努める。

① 子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者の出産、男性職員の育児参加等）及び年次有給休暇の取得推進について周知を図る。

〈配偶者の出産等に伴う特別休暇（配偶者出産休暇）の取得状況〉

| 区分 | 平成２８年度 | 平成２９年度 | 平成３０年度 |
|---|---|---|---|
| 取得者数 | ６人 | ６人 | ８人 |
| 取得日数 | １４日 | １２日 | ２２日 |
| 取得率 | ６６．７％ | ７５．０％ | １００％ |

〈配偶者の出産等に伴う特別休暇（育児参加休暇）の取得状況〉

| 区分 | 平成２８年度 | 平成２９年度 | 平成３０年度 |
|---|---|---|---|
| 取得者数 | １人 | ０人 | ０人 |
| 取得日数 | ４日 | ０日 | ０日 |
| 取得率 | １１．１％ | ０％ | ０％ |

**【目標】配偶者出産休暇を上限日数の３日間利用を目標に１００％取得できるよう支援する。**
**育児参加休暇の取得に繋がるよう支援する。**
**（目標達成年度：令和６年度）**

**(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等**

育児休業等の円滑な取得促進を図るため、育児休業等の制度の周知及び取得しやすい職場環境の整備等に努める。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等の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について周知を図る。

イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 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。

イ 定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、職場復帰に向けて必要な情報や職場の動き等に

関する情報を提供する。

イ　必要に応じて、復帰時における研修等を実施する。

④　育児休業に伴う代替要員の確保

ア　部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、臨時的任用制度等の活用により適切な代替要員の確保を図る。

〈育児休業・部分休業の取得状況〉

| 区分 | 平成２８年度 | 平成２９年度 | 平成３０年度 |
|---|---|---|---|
| 女性職員 | １３人<br>（　100%） | １３人<br>（　75%） | １１人<br>（　100%） |
| 男性職員 | ０人<br>（　0%） | ０人<br>（　0%） | ０人<br>（　0%） |

**【目標】育児休業の取得率を男性１０%、女性１００%とするように努める。**
**（目標達成年度：令和６年度）**

**(4) 時間外勤務の縮減**

時間外勤務の一層の縮減を図るため、制度の周知及び縮減に向けた取組に努める。

①　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周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。

②　一斉定時退庁日の実施

ア　毎週水曜日の定時退庁日（ノー残業デー）の徹底を図り、電子掲示板等による注意喚起を図る。

イ　時間外勤務せざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心がける。

③　事務の簡素合理化の推進

ア　各職員に効率的な事務遂行を意識付ける。

イ　新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。

ウ　通知・連絡等については、極力電子メール・電子掲示板を活用する。

④　時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア　課(局)ごとの時間外勤務の状況を総務課長が把握し、時間外勤務の多い職場の注意喚起を行うとともに、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

⑤　その他

ア　健康診断の実施等、職員の健康面における配慮を充実させる。

**【目標】各職員の１年間の時間外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４５時間/月及び３６０時間/年の達成に努める。**
**（目標達成年度：令和６年度）**

**(5) 休暇の取得の促進**

職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、年次有給休暇の取得を促進する。

①　年次有給休暇の取得の促進

ア　管理職員は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

イ　人事担当課による年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い課（局）の管理職員へ注意喚起を行う。

ウ　各課（局）において、事務の効率化を図るとともに、事務処理において相互応援ができる体制を整備し、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

エ　子どもの学校行事等への参加や家族の記念日などにおける休暇の計画的取得により、年次有給休暇の取得促進を図る。

②　連続休暇等の取得促進

ア　週休日、国民の祝日及び夏季休暇等と年次有給休暇を併せた連続休暇の取得促進を図る。

イ　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う。

③　子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等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、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

〈年次有給休暇等の取得状況〉

| 区分 | 平成２８年度 | 平成２９年度 | 平成３０年度 |
|---|---|---|---|
| 年次有給休暇の平均取得日数 | １１日 | １２日 | １２日 |
| 子の看護休暇等の取得職員数 | １６人 | ２２人 | ２７人 |

**【目標】職員１人当たり１３日／年以上の年次有給休暇が取得できるように努める。　（目標達成年度：令和６年度）**

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員の仕事と子育ての両立を支援するため、職場、仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の解消等に努める。

ア　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。

イ　ハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

「南房総市ハラスメントの防止等に関する要綱」及び「南房総市職員ハラスメント防止の指針」を活用する。

## 2　その他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、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①　子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア　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。

②　子どもの体験活動等の支援

ア　子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

イ　子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

③　子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア　交通事故防止について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

イ　交通安全週間等における街頭指導等の地域活動への積極的な参加を図る。

④　安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア　安全で安心して子どもを育てられるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

ア　職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、職員の子ども等家族が参加できるよう配慮する。

イ　子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかける。

## Ⅳ　女性の活躍推進に関すること

### １　女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第１９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。

課題分析をした結果、女性職員の活躍を推進するための方策として、次のとおり目標を設定する。

**【目標】常勤の行政職員において、係長相当職以上の女性割合を、**
**平成３０年度実績（１２．５％）の３割増の１６％以上とする。**
**（目標達成年度：令和６年度）**

### ２　女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

１．で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

**【目標】**に対する取り組み

（１）女性職員のスキルアップや幹部候補生養成のための研修について、積極的な派遣を促進する。

（２）女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置するよう努める。

（３）配偶者が出産を控えている男性職員に対し、各種両立支援制度（早出遅出勤務、配偶者の出産等に伴う特別休暇等）を活用できる取り組みを通し、女性職員が働きやすい環境に繋がるよう努める。