

女性の活躍と子育てを応援します

朝来市特定事業主行動計画（後期計画）

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

（次世代育成支援対策推進法）



令和3年4月

朝 来 市 長
朝 来 市 議 会 議 長
朝 来 市 教 育 委 員 会
朝 来 市 選 挙 管 理 委 員 会
朝 来 市 監 査 委 員 会
朝 来 市 農 業 委 員 会
朝 来 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会

目 次

I	はじめに	1 頁
II	計画期間	1 頁
III	前期計画期間における目標の達成状況	1 頁
IV	現状と課題	2 頁
	1 職員に占める女性職員の割合と採用の状況	2 頁
	2 職員の退職の状況	3 頁
	3 年代別・役職別職員の状況	3 頁
	4 育児休業・配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得の状況	4 頁
	5 職員の時間外勤務・年次有給休暇取得の状況	5 頁
V	後期計画策定の趣旨	6 頁
VI	女性活躍推進に向けた取組内容	
	1 採用に関すること	6 頁
	2 継続勤務に関すること	7 頁
	3 職域拡大と登用に関すること	7 頁
	4 時間外勤務の縮減	8 頁
	5 年次休暇の取得を促進	9 頁
VII	次世代育成支援に対する取組内容	9 頁
	1 次世代育成支援の重要性と制度の周知について	9 頁
	2 妊娠中及び出産後における配慮	10 頁
	3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	10 頁
	4 育児休業等を取得しやすい環境の整備	11 頁
	5 その他の次世代育成支援対策に関する事項	11 頁

I はじめに

急速な少子化の進行に対し、次世代を担う子どもの健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組んでいくため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成法」という。)が制定されました。

また、女性が職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して、豊かで活力ある社会を実現することを目指し、平成27年8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。)が制定されました。

本市においても、「次世代育成法」に基づき、平成16年に特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を図ってきました。その後、「女性活躍推進法」が制定されたことを受けて、平成28年3月に「次世代育成法」及び「女性活躍推進法」に基づく「朝来市特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立に加え、女性職員が活躍できる環境を整備するための取組みを進めてきました。

このたび、前期計画期間が終了したことから、これまでの取り組み状況や社会情勢の変化を踏まえ、引き続き全ての職員が自分らしくいきいきと働き、それぞれの能力を発揮して活躍できる職場の実現を目指すことを目的として、朝来市特定事業主行動計画(後期計画)を策定します。

II 計画期間

「女性活躍推進法」は令和8年3月31日まで、「次世代育成法」は令和7年3月31日までの時限立法です。本計画における計画期間は、この二つの法律に基づく特定事業主行動計画の後期計画と位置づけ、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。また、この計画は実施状況等を踏まえ、必要に応じて適時見直しを行うこととします。

III 前期計画期間における目標の達成状況

前期計画では、10項目の数値目標を設定して取組を進めてきました。計画策定の平成28年度から令和2年度までの各項目における取組結果は以下のとおりです。

■女性活躍推進に向けた取組 (表中の「●」は目標達成、×は目標不達成)

取組項目	目標値	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
①受験者の女性割合 【一般事務職】	40%下回らない	× 31.2%	× 23.4%	● 40%	× 39.1%	× 32%
②採用者の女性割合 【一般事務職】	40%下回らない	● 64.3%	● 40%	● 57.1%	● 41.2%	● 57.1%
③一般事務職の女性割合	30%以上	× 27.7%	× 28.5%	● 30%	● 30.5%	● 32%
④全職種の女性割合	40%以上	× 35.8%	× 36.7%	× 37.7%	× 37.8%	● 40%
⑤管理職員に占める女性職員の割合 【一般事務職】	20%以上	× 18.7%	● 21.1%	● 20.3%	● 22.1%	● 21.8%
⑥時間外勤務時間数 平成27年度との対比	15%以上削減	× ▲10.6%	× ▲8.9%	× ▲3.8%	× 10.4%	× 1.03%
⑦全職員の年休平均取得日数	10日以上	× 7.5日	× 8.2日	× 9.1日	× 8.9日	× 8.8日

■次世代育成支援に対する取組内容（表中の「●」は目標達成、×は目標不達成）

取組項目	目標値	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
⑧配偶者出産休暇・育児参加休暇併せて5日以上取得率	50%以上	× 0%	× 0%	× 0%	× 25%	× 0%
⑨(計画期間中)女性職員の育児休業取得率	100%堅持	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%
⑩男性職員の育児休業取得率	10%以上	× 0%	× 0%	× 0%	× 0%	● 20%

IV 現状と課題

1 職員に占める女性職員の割合と採用の状況

＜表1＞職種別男女別 職員数及び男女比(各年度4月1日現在)

区分		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
		男	196	72.3%	191	71.5%	189	70%	189	69.5%	183
一般事務職	女	75	× 27.7%	76	× 28.5%	81	● 30%	83	● 30.5%	86	● 32.5%
	男	1	2.6%	1	2.6%	1	2.7%	1	2.8%	1	2.5%
保育教諭 (保育士・教諭含)	女	37	97.4%	38	97.4%	36	97.3%	35	97.2%	39	97.5%
	男	13	72.2%	13	72.2%	13	68.4%	12	70.6%	11	68.8%
技能労務職	女	5	27.8%	5	27.8%	6	31.6%	5	29.4%	5	31.2%
	男	210	64.2%	205	63.3%	203	62.3%	202	62.2%	195	60.0%
全職種	女	117	× 35.8%	119	× 36.7%	123	× 37.7%	123	× 37.8%	130	● 40.0%

※ 一般行政職の女性割合の目標値 30%以上（表中の「●」は目標達成、×は目標不達成）

※ 全職種の女性割合の目標値 40%以上（表中の「●」は目標達成、×は目標不達成）

◆分析

女性職員の割合は、職種によって差は見られるものの概ね増加傾向にあり、令和2年度においては、一般事務職・全職種ともに目標値（一般事務職の女性職員の割合 30%以上、全職種の女性職員の割合 40%以上）に到達しています。

＜表2＞職種別男女別 採用職員数及び男女比(各年度4月1日現在)

区分		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
		男	5	35.7%	9	60%	6	42.9%	10	58.8%	6
一般事務職	女	9	● 64.3%	6	● 40%	8	● 57.1%	7	● 41.2%	8	● 57.1%
	男	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
保育教諭 (保育士・教諭含)	女	4	100%	3	100%	4	100%	2	100%	4	100%
	男	1	50%	1	100%	1	50%	0	0%	0	0%
技能労務職	女	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%
	男	6	30%	10	52.6%	7	35%	10	52.6%	6	33.3%
全職種	女	14	70%	9	47.4%	13	65%	9	47.4%	12	66.7%

※ 一般事務職採用者の女性割合 40%下回らない（表中の「●」は目標達成、×は目標不達成）

◆分析

採用職員の男女比率は、＜表1＞の職員数の状況よりも女性職員の割合が高くなっています。職員の採用は競争試験によるため、年によって採用者における女性の割合は変動しますが、女性職員を十分確保できている状況です。

2 職員の退職の状況

＜表3＞ 技能労務職を除く職員に係る男女別勤続年数別退職者数

区分	平成30年度から令和2年度に退職した職員の退職時勤続年数				
	勤続30年未満		勤続30年以上		計
	人数	構成比	人数	構成比	
男	5	25%	15	75%	20
女	8	67%	4	33%	12

◆分析

3年間の退職者数は、男性 20 人、女性 12 人ですが、男性 20 人のうち、75%の職員が勤続 30 年以上で退職しているのに対し、女性 12 人のうち 30 年以上勤務して退職したのは 33%に留まり、残りの 67%の女性職員は勤続年数 30 年未満で退職しています。

3 年代別・役職別職員の状況

＜表4＞一般事務職に係る年代別男女別職員数(令和2年4月1日現在)

区分		10～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	計
男	人数	25	34	79	45	183
	年代別構成	13.7%	18.6%	43.1%	24.6%	
	男女比	52%	64.1%	75.2%	71.4%	
女	人数	23	19	26	18	86
	年代別構成	26.7%	22.1%	30.2%	21%	
	男女比	48%	35.9%	24.8%	28.6%	
計	人数	48	53	105	63	269
	年代別構成	17.9%	19.7%	39%	23.4%	

◆分析

年代別では、男性職員、女性職員ともに 40 歳代の職員が、最も多く在職しています。

男女比では、10～20 歳代では男性職員が 52%、女性職員の割合が 48%と、ほぼ同率となっていますが、年代が上がるにつれて女性職員の割合は低くなり、50 歳代では男性職員の 71.4%に対し、28.6%となっています。

<表5>一般事務職に係る役職別男女別職員数(令和2年4月1日現在)

区分	一般職				監督職		管理職				計
	主事	主任	主査	上席主査	係長	課長補佐	副課長	課長	次長	部長	
男	28	14	17	8	13	42	17	28	3	13	183
	67 (男女比57.8%)				55 (男女比73.3%)		61 (男女比78.2%)				
女	30	10	4	5	8	12	8	5	3	1	86
	49 (男女比42.2%)				20 (男女比26.7%)		17 (男女比21.8%)				
計	58	24	21	13	21	54	25	33	6	14	269
	116				75		78				

※ 管理職員(一般事務職)に占める女性職員の割合 20%以上 (表中の「●」は目標達成、×は目標不達成)

◆分析

役職が上がるにつれて、女性の比率が低くなっており、管理職で最も低くなっています。このことは、女性職員は、管理職員となる年齢水準に到達する前後に早期退職する傾向にあることが伺え、結果的に管理職員に占める男性職員の比重が高くなっています。

出産・育児のため一時的に職場を離れた職員は、職場復帰した後も子育てや家庭生活により時間的制約があり、職務経験や知識習得の機会に男女格差があることは否めない状況にあると思われます。

このことが、職務経験や能力に対する不安となり、管理職員としてキャリアを形成していく意欲と自信が持てない状況が生まれ、結果として早期退職に繋がっているものと推察されます。

4 育児休業・配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得の状況

<表6>男女別育児休業取得の状況

区分		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男	育児休業対象職員	6	6	7	4	5
	育児休業取得職員	0	0	0	0	1
	育児休業取得率	× 0%	× 0%	× 0%	× 0%	● 20%
女	育児休業対象職員	2	4	9	4	7
	育児休業取得職員	2	4	9	4	7
	育児休業取得率	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%

※ 女性職員の育児休業取得率 100%堅持 (表中の「●」は目標達成、×は目標不達成)

※ 男性職員の育児休業取得率 10%以上 (表中の「●」は目標達成、×は目標不達成)

◆分析

女性職員の育児休業取得率は、いずれの年度も100%となっています。これに対し、男性職員の取得率は、令和2年度の20%を除くと全て0%となっており、取得率が低い結果となっています。

性別にかかわらず働きやすい環境を整えるうえでは、引き続き誰もが育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要があります。

<表7> 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得の状況

区 分		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
配偶者出産休暇 (2日)	対象職員	6	6	7	4	5
	取得職員	3	0	1	2	3
	平均取得日数	2	0	2	1	2
	取得率	50%	0%	14%	50%	60%
育児参加休暇 (5日)	対象職員	6	6	7	4	5
	取得職員	2	0	0	1	3
	平均取得日数	1	0	0	5	2
	取得率	33.3%	0%	0%	25%	60%

* 配偶者出産休暇とは、職員の妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間における2日の範囲内で認められている特別休暇(朝来市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条第1項第9号)

* 育児参加休暇とは、職員の妻が出産する場合に、出産予定日8週間前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため勤務しないことが相当であると認められる場合に、当該期間中に5日の範囲内で認められている特別休暇(朝来市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条第1項第10号)

◆分析

配偶者出産休暇及びの育児参加休暇の取得率は近年増加傾向にあり、今後においても更なる男性の育児参加を促すため、両休暇の取得促進に向けた取組を進めていく必要があります。

5 職員の時間外勤務・年次有給休暇取得の状況

<表8> 職員一人当たりの時間外勤務時間数(一月当たり平均時間数)の状況

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
一般事務職	9.6時間	10.4時間	11時間	12.3時間	11.6時間
保育教諭(保育士・教諭含)	4.6時間	4.1時間	6.4時間	5.6時間	6.6時間
技能労務職	4.1時間	4時間	5.2時間	5.4時間	6.8時間
全職種	8.7時間	9時間	10.2時間	11.2時間	10.3時間
最も時間数の多い職員の時間数 (全職種)	41時間	35時間	49時間	46時間	49時間
20時間以上の職員数 (全職種)	19人	24人	32人	38人	33人

◆分析

職員の時間外勤務の状況は、組織全体として時間外勤務の抑制に向けた取組を実施しているものの、全職種において平成28年度では一人当たりの時間外勤務時間数8.7時間だったものが令和2年

度では 10.3 時間と増加傾向にあります。このことから時間外勤務の縮減に向けた取組をより一層推進する必要があります。

＜表9＞職員一人当たりの年次有給休暇取得（一年間の平均取得日数）の状況

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全職種	× 7.5日	× 8.2日	× 9.1日	× 8.9日	× 8.8日

※ 全職員の年休平均取得日数 10 日以上（表中の「●」は目標達成、×は目標不達成）

◆分析

年次有給休暇の取得の状況は、平成 29 年度以降は8日以上取得となっているが、目標の 10 日以上の目標を達成できていない状況です。

年次休暇の取得は職員が家族と過ごす時間を確保したり、心身ともにリフレッシュしたりできることから、職員の働き方について、事務の見直しや改善等、一層の改革に取り組んでいく必要があります。

V 後期計画策定の趣旨

前期計画における取組により、全体的に行動計画の目標数値は向上しており、採用者の女性割合、一般事務職・全職種・管理職に占める女性割合等の取組項目では改善傾向が見られますが、未だ目標値に達していない項目もあります。特に、男性職員の育児休業の取得率では、目標値との乖離が大きい状況です。

男性の家事・育児への参加は、男性職員自身の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現となることはもとより、職業生活における女性の活躍推進にもつながることから、重点的に取り組んでいくことが必要です。

このため後期計画では、前期計画の取組項目を継承しつつ目標値の到達を目指し、より一層の取組の推進を図るため、具体的な取組内容と数値目標を掲げます。

VI 女性活躍推進に向けた取組内容

1 採用に関すること

職員採用の男女比は、年度によってばらつきがあるものの、女性職員の採用比率は高くなっています。

採用過程においては、平等取扱の原則及び成績主義の原則に則り、性別により採用の取り扱いに差を設けることはできないことは言うまでもありませんが、本市職員を目指す女性受験者の拡大に向けた取組を積極的に行い、その結果として、女性職員の採用者数の増に繋がり、採用者の男女比で女性が低くないことが重要であると考えています。

① 朝来市職員を目指す女性受験者の拡大に向けた取組

【数値目標】 前期計画を継続

計画期間中において、一般事務職における受験者及び採用者の女性割合を、毎年度、40%を下回らないようにする。

■職員採用試験に係る募集要項において、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報します。

2 継続勤務に関すること

40歳代・50歳代の女性職員の割合が、それ未満の年代と比べて低いのは、管理職員となる40歳代後半から50歳代前半にかけて、女性職員の早期退職が多い状況にあり、これは、子育てや介護等ライフイベントによる時間的制約が職務経験や能力に対する不安となり、管理職員としての意欲や自信を阻害していると推察されます。

そこで、女性職員が職業生活と家庭生活の両立ができ、個性と能力を十分に発揮できる職場を目指すとともに、キャリア形成への支援を積極的に行います。

② 女性職員の能力を引き出し、継続して活躍できる職場への取組

【数値目標】 前期計画を継続

令和7年度までに女性職員の割合を一般事務職で30%以上、全職種で40%以上とする。

- 職業生活と家庭生活が両立しやすい柔軟な働き方を促進します。
- 女性職員の個性と能力が十分に発揮でき、能力開発と職域拡大を図るため、女性職員のためのキャリア形成に資する研修の機会を充実させ、職務に対する意欲向上を図ります。

3 職域拡大と登用に関すること

女性職員の登用を阻害する要因としては、職員個々のライフイベントによる時間的制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確なこと等が考えられます。

そこで、女性職員の職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的な参加を促すなど、女性職員の能力開発を促進することにより、管理職員等への登用拡大に繋げていきたいと考えます。

③ 女性職員の職域拡大と登用への取組

【数値目標】 前期計画から変更

令和7年度までに、管理職員に占める女性職員の割合を一般事務職で25%以上とする。

- 女性職員が管理職を目指すに当たって何が障害となっているのかヒアリングを実施します。
- 女性職員の個性と能力が十分に発揮でき、能力開発と職域拡大を図るため、女性職員のためのキャリア形成に資する研修の機会を充実させます。
- これまで女性職員が配置されなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置するなど、多様な職務機会を付与し、キャリア形成を促進します。
- 管理職員に対して、女性職員のキャリア形成に向けた適切な育成・指導が行えるよう、マネジメント能力の向上を図ること、及びワーク・ライフ・バランスへの意識啓発を図ることを目的とした管理職研修を行います。
- 女性職員の能力、意欲、職務適性を的確に把握し、加えて人事評価による評価結果等も踏まえて、

4 時間外勤務の縮減

時間外勤務が恒常的にあり、長時間の勤務を強いられる職場は、女性職員にとって職業生活の家庭生活の両立の障害となり、女性職員のキャリア意欲を阻害する要因の一つと考えられます。さらに、男性職員の家事・育児・介護等の家庭生活での分担をも困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の職業生活での活躍の障壁ともなるものです。

女性が活躍できる職場環境を整えるためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う職場環境へ見直していくことが重要です。

④ 時間外勤務の縮減への取組

【数値目標】 前期計画から変更

職員一人当たりの時間外勤務時間数を、毎年度、月 10 時間以下とする。

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限(3歳に満たない子のある職員が請求した場合には時間外勤務をさせてはならないこと、及び小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が請求した場合には1月につき 24 時間、1年につき 150 時間を超えて時間外勤務をさせてはならないこと。)の制度を周知します。
- 水曜日及び金曜日のノー残業デー(一斉定時退庁日)の実施の徹底を図ります。
- 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職員を始め職員全体で更に認識を深めるとともに、超過勤務の命令の在り方の適格化や時間の上限設定等のこれまで継続してきた取組を一層強化します。
- 超過勤務の縮減を、管理職員のマネジメント能力や指導力の観点から人事評価の着眼点として捉え、事務の効率化や業務改善に取り組む職務行動を評価します。

5 年次有給休暇の取得を促進

ワーク・ライフ・バランスの実現には、休暇を取得しやすい職場環境の構築が必要です。

管理職員は、組織内の業務進行計画や休暇取得計画を作成し、組織内における応援体制の確立を図るなど、職員が年次有給休暇(以下、「年休」という。)を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

⑤ 年休の取得促進への取り組み

【数値目標】 前期計画を継続

全職員の年休の平均取得日数を10日以上とする。

- 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年休の計画的取得の促進に努めます。
- ゴールデンウィークや夏季休暇、年末年始等合わせた年休の取得、また、月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせた年休の取得など、連続休暇の取得促進を図ります。
- 年休の取得率が低い部署については、管理職員に対してヒアリングや指導を行う等の必要な措置を行います。

VII 次世代育成支援に対する取組内容

職場全体が次世代育成や子育てに理解を示し、職場生活と家庭生活の両立を支援し、子育て中の職員が、ゆとりを持って子育てができるよう、すべての職員の意識改革や父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりなどの実現に向けて以下の取組を進めます。

1 次世代育成支援の重要性と制度の周知について

すべての職員が制度を知ることが、計画を推進するための第一歩です。効果をより向上させるため、一層の周知徹底を図ります。

① 次世代育成支援の重要性と制度周知の取組

- 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はもとより、すべての職員に対して、育児休業、育児短時間勤務、特別休暇、休業補償給付等の各種制度について周知を図ります。
- 個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援する風土を醸成するための研修や講習の実施、また、情報提供を積極的に行います。
- 次世代育成支援による事業主による両立支援の重要性と、性別による固定的な役割分担の解消等に関する啓発を行います。

2 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するための取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

② 妊娠中及び出産後における配慮への取組

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている諸制度(育児休業、育児短時間勤務、特別休暇等)について周知します。
- 出産や育児休業中に係る各種給付金制度、及び共済組合の掛金免除制度等について周知します。
- 妊娠中の職員がいる場合、所属長は、職場内の仕事の分担を見直し、当該職員の健康や安全に配慮し母性保護に努めます。
- 妊娠中の職員から希望がある場合は、所属長は、原則として時間外勤務や深夜勤務は命じません。
- 不妊治療を行う職員が、治療に専念できるよう休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親となる職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートするために、配偶者出産休暇(2日間)及び妻の産前産後の期間中の育児参加休暇(5日間)の取得を引き続き促進します。

③ 配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得への取組

【数値目標】 前期計画を継続

対象職員のうち、両休暇を併せて5日以上取得する職員が50%以上とする。

- 男性職員及び所属長に休暇制度の周知を図り、取得しやすい職場環境・風土づくりに努めます。
- 男性職員は父親になることが分かったときは人事担当課へ申出ること、及び人事担当課は申出のあった職員に休暇制度・共済給付制度等の周知を図ることを徹底します。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の円滑な取得の促進等を図るため、以下の取組を実施します。

④ 育児休業等を取得しやすい職場環境への取組

【数値目標】 前期計画を継続

計画期間中において、女性職員の育児休業取得率を、100%堅持する。

男性職員の育児休業取得率を、10%以上とする。

- 男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知等、また、取得を促進するための啓発を行います。
- 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成します。
- 育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、復帰に際して研修や支援を行います。
- 職員が育児休業等を取得する場合に、業務に支障がでないよう、業務分担の見直し、異動又は任期付採用や臨時的任用による代替要員の確保により対処します。

5 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

安心・安全な庁舎環境の整備に取り組めます。

⑤ 子育てバリアフリーへの取組

- 本庁舎をはじめ各支所その他市の施設は、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、施設の工夫改善に努め、子育てバリアフリーに取り組めます。
- 来庁者が子どもを連れてでも気兼ねなく安心して依頼や相談ができるよう、親切で丁寧な対応に心がけ、ソフト面でのバリアフリーを充実させます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子育て中であるかどうかに関わらず、すべての職員は、それぞれ地域社会を構成する一員であり、地域における子育てに関する活動等へ積極的に参加すること等を通じて、次世代育成支援に取り組んでいきます。

⑥ 子ども・子育てに関する地域貢献活動への取組

- スポーツや文化活動、野外活動等の子育て活動に役立つ知識や技術を持つ職員、あるいは、地域の子育て活動に意欲のある職員が、積極的に参加できるよう支援します。
- 子どもを安全な環境で産み育てることができるよう、地域の防犯・防災活動及び交通安全活動等への積極的な参加を支援します。

(3)子どもとふれあう機会の充実

子どもとのふれあいを大切にする職場を目指します。

⑦ 子どもとふれあう機会を充実させる取組

- 学校や地域から、子どもの施設見学や社会見学等の依頼があった場合は、積極的に受け入れます。
- 職員イベント等を実施する際には、子どもを含めた家族全員が楽しめるように工夫するなど、職域において子どもとふれあう機会の充実に取り組みます。