

新居浜市特定事業主行動計画

令和3年3月

新 居 浜 市 長
新 居 浜 市 議 会 議 長
新 居 浜 市 教 育 委 員 会
新 居 浜 市 選 挙 管 理 委 員 会
新 居 浜 市 代 表 監 査 委 員
新 居 浜 市 農 業 委 員 会
新 居 浜 市 消 防 長

第1 総論

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条及び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。)第19条の規定に基づき、新居浜市長、新居浜市議会議長、新居浜市教育委員会、新居浜市選挙管理委員会、新居浜市代表監査委員、新居浜市農業委員会、新居浜市消防長が策定する特定事業主行動計画です。それぞれの法律に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援する職場環境の整備、また、女性活躍の推進が図られるよう行動計画を策定し、公表するものです。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。また、女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であることから、この行動計画は、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。

3 計画の推進体制

- (1)次世代育成支援対策及び女性活躍推進を継続的及び効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置します。
- (2)次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する管理職員や職員に対する研修、情報提供等を実施します。
- (3)仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施していきます。
- (4)啓発資料の配付、研修の実施等により、行動計画の内容や取り組み方法を職員全体に周知徹底します。
- (5)本計画の実施状況・数値目標の達成状況については、年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握、点検・評価を行います。行動計画策定・推進委員で協議を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ります。

第2 次世代育成支援対策に向けた取組

I 職員の勤務環境に関する事項

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妊産婦通院休暇など特別休暇等の制度について、周知徹底を図ります。
- (2)出産一時金など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ります。
- (3)妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、管理者(＝部局長及び課所長等)は事務分担の見直しを行います。
- (4)妊娠中の職員の希望に応じ、管理者は超過勤務を原則として命じないこととします。

2 子どもの出生時等における男性職員の休暇の取得の推進

- (1)男性職員が、子どもの出生時に出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇を取得しやすい職場環境の整備をします。
- (2)休暇を取得することについて、職場の理解が得られる職場風土の醸成を図ります。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

※育児休業等とは、「育児休業」「部分休業」「育児短時間勤務制度」を指します。

(1)育児休業等の周知

ア 育児休業等に関する資料等を各職場に通知・配付し、制度の周知及び育児休業等の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。また、取得可能な会計年度任用職員(※①②が全て満たされること。①任命権者を同じくする職に引き続き在職期間が1年以上であること。②子が1歳6か月に達する日までに、その任期(再度の任用がなされる場合はその任期)が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでないこと。)に対しても、育児休業等の周知を図ります。

イ 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います。

ウ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

(2)育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業等の取得の申出があった場合、上司である管理者は事務分担の見直しを行います。

イ 庶務担当会議等の場において、人事担当課から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います。

(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、管理者は休業期間中の業務に関する情報や庁内LANの

各種掲示板の内容等、必要と思われる情報を、郵送・メール送信等により提供します。

イ 復職時におけるOJT研修(=On the Job Training の略。職場内で業務に必要な知識や技術を習得させる研修)等の支援を行います。

(4) 育児休業等に伴う人員配置等について

部局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、適切な代替要員の確保を図ります。

(5) その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、管理者は保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るようにします。

4 子育てに関するガイドブック

新居浜市が、妊娠・出産・幼児期におけるそれぞれのニーズに沿った子育て情報や困った時の相談窓口情報等を掲載している子育てに関するガイドブック「すくすく」を周知します。このガイドブックは、市役所子育て支援課、各支所、地域子育て支援拠点施設等に設置されているほか、新居浜市のホームページからも見ることができます。

5 時間外勤務の縮減

(1) 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

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時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

(2) ノー残業デーの徹底

ア ノー残業デーにおける庁内放送等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

イ 管理職員の巡回による定時退庁の実施徹底を図ります。

ウ 定時退庁ができない職員が多い課所等を人事担当課が把握し、当該管理者への指導の徹底を図ります。

(3) 事務の簡素合理化の推進

ア 職員が効率的な事務遂行を図るよう意識統一を図ります。

イ 職員は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、代替的に廃止できるものは廃止します。

ウ 職員は会議・打合せについて、あらかじめ会議時間を設定し、電子メール等の庁内LANを極力活用するようにします。

エ 各課所等において、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 新居浜市職員の勤務時間及びその他の勤務条件に関する条例施行規則に規定する時

間外勤務を命ずる時間及び月数の上限等により、時間外勤務を少なくするよう、職員の意識改革を図ります。

- イ 各課所等の時間外勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、時間外勤務の多い各課所等の管理者からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ウ 人事担当課は、各課所等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- エ 時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。
- オ 各課所等における時間外勤務縮減のための取り組み事例等を収集し、情報提供を行います。

(5)その他

時間外勤務の多い職員に対する産業医又は保健師による健康相談の実施等、健康面における配慮を継続させます。

6 休暇の取得の促進

(1)年次休暇の取得の促進

- ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- イ 庶務担当会議等の場において、人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ウ 管理職員は、部下職員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促進を図ります。
- エ 人事担当課による取得状況の確認を行い、注意喚起を行います。
- オ 各課所等において、業務計画を策定することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- カ 各課所等において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- キ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図ります。
- ク 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各課所等で事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

(2)連続休暇等の取得の促進

- ア 子どもの学校行事や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。
- イ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ウ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- エ 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います。

(3)子の看護休暇等の取得の促進

子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が気兼ねなく

取得できる雰囲気醸成を図ります。

7 テレワーク等の促進のための取組

テレワーク等、多様なワークスタイルを検討し、整備していきます。

8 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

(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います。

(2)各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。

9 ハラスメント防止のための取組

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどハラスメント防止のための研修会を開催します。また、新居浜市職員のハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談を受ける職員を設置しています。詳細は、人事課掲示板に掲載しています。

II 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)市庁舎1階フロアに授乳室、幼児用補助便座等のトイレ、キッズコーナーを設置しています。子どもを連れて安心して来庁できるように、快適・衛生的な空間の維持に努めます。

(2)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り組みを推進します。

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

(1)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します。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が機会を捉えて専門分野や趣味知識・技術等を活かした指導を行う事に対し、支援を行います。

ウ 小中学校等から職員を派遣する講座等の依頼があった際、積極的に実施します。

(2)子どもを交通事故から守る活動の実施や**推進**

交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

(3)安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

第3 女性職員の活躍推進に向けた取組

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(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いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり取り組みます。

なお、目標の内容等については、連名の各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで市長事務部局で一体的になされていることから、各事業主の共通した目標として位置付けます。

1 女性職員の採用及び登用、育成、教育訓練等

- (1)市のホームページに掲載する新居浜市職員採用候補者登録試験情報に仕事と子育てに励む女性職員の声や各種支援制度の紹介等を掲載し、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報します。

令和元年度女性職員の採用割合

区 分	新規採用職員	内女性職員	女性職員の採用割合
一般事務	16人	8人	50.0%
その他の職員	19人	9人	47.4%

* 職員の採用については、地方公務員法に基づき競争試験を実施し、公平公正な採用を行っています。

- (2)女性職員の活躍推進に向けて、女性職員を対象とした研修会への派遣・参加を促すことでキャリア形成の支援を行います。(市町村アカデミー、国際文化アカデミー、県研修所等)
- (3)管理職員に必要なマネジメント能力等の開発のための研修会を開催し、女性管理職員のスキルアップ、キャリア形成の支援を行います。

各役職段階の職員・管理職員の女性割合

(R2.4.1 現在)

		男性職員	女性職員	女性職員の割合
管理職員	部長相当職	10人	1人	9.1%
	次長相当職	40人	2人	4.8%
	課長相当職	71人	11人	13.4%
	副課長相当職	99人	46人	31.9%
	管理職 小計	220人	60人	21.4%
管理職員	係長	109人	44人	28.8%
以外	主査以下	237人	237人	50.0%

	管理職員以外小計	346人	281人	44.8%
現業職員		0人	22人	100.0%
合 計		566人	363人	39.1%

* 再任用短時間勤務、会計年度任用職員は除いています。

2 女性職員の継続就業及び仕事と家庭の両立

女性職員の仕事と家庭の両立を支援するため、第2 次世代育成支援対策に向けた取組「職員の勤務環境に関する事項」を積極的に推進し、目標を達成します。(時間外勤務縮減、休暇取得の促進は次項で記載しますので除きます。)

男女別継続勤務年数

(R2.4.1 現在)

	男性職員	女性職員
平均年齢	43.0歳	41.0歳
平均継続勤務年数	20.2年	18.3年

令和元年度男女別職員の育児休業取得率・平均取得期間

	育児休業請求者	取得率	取得者一人当たりの平均取得期間
男性	1人	7.7%	0.5か月
女性	12人	100%	1年5か月

令和元年男性職員の配偶者出産休暇(出産補助休暇)等の取得率・平均取得日数

	取得者	取得率	取得者一人当たりの平均取得日数
出産補助休暇	16人	81.3%	1.7日
男性職員の育児参加休暇	5人	—	3.1日

出産補助休暇

妻が出産する場合に2日の範囲で付与

男性職員の育児参加休暇

妻の出産前後8週間に「出産した子」又は「小学校入学までの子」の養育のために5日の範囲で付与

3 長時間勤務の是正

仕事と家庭生活の調和を目指し、長時間勤務の抑制を図るため、「第2 次世代育成支援対策に向けた取組」職員の勤務環境に関する事項 時間外勤務縮減、休暇取得の促進を積極

的に推進し、目標を達成します。

令和元年度時間外勤務の状況

一人当たりの平均年間時間数	146時間
年間360時間以上時間外勤務をした者	62人(9.6%)

* 時間外勤務手当支給対象職員 643人※再任用短時間勤務を除いています。

4 総括 家事、子育てや介護をしながら活躍できる職場環境の整備に向けて

家事や育児、介護等の事情に関わらず、全ての職員が十分な能力を発揮できるようにするために、長時間勤務を前提としない働き方の構築、人事評価への反映、ワーク・ライフ・バランス等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

毎年、副課長以上の職員がイクボス宣言を実施し、部下職員の仕事と家庭の両立を応援します。(イクボスとは、職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織としての業績や結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる、そんな上司のことを言います。)

第4 数値目標と実績

1 前計画の数値目標と達成状況

「第2 次世代育成支援対策に向けた取組」と「第3 女性職員の活躍推進に向けた取組」の中で、前計画で設定した数値目標と実績は次の通りです。

	前計画 目標	H27	H28	H29	H30	R1	R1 達成 状況
出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇の取得日数	5日	1.1日	1.3日	2.0日	1.9日	2.4日	未達成
育児休業取得希望者と取得者の割合	100%	100%	100%	100%	100%	100%	達成
年間時間外勤務が360時間以上の職員の割合	10% 以下	14.0%	14.2%	11.4%	9.4%	9.6%	達成
職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数	15日 以上	10.0日	10.9日	11.5日	11.9日	11.6日	未達成

2 計画の目標値

本計画において、「第2 次世代育成支援対策に向けた取組」と「第3 女性職員の活躍推進に向けた取組」などに取り組み、次の6つの目標達成を目指します。

	現状 令和元年度	目標 令和7年度	内容
出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇の取得日数	2.4日	5日以上	前計画が5日で未達成であったが、5日以上に目標を高め、さらなる充実を図る。
育児休業取得希望者と取得者の割合	100%	100%	現状維持する。

年間時間外勤務が360時間以上の職員の割合	9.6%	7.0%以下	前計画の目標値10%以下を達成 目標値を高め、さらなる充実を目指す。
職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数	11.6日	15日以上	未達成のため、前計画より継続
年次有給休暇5日未満取得者の割合	10.6%	0%	新規
女性管理職員の割合	21.4%	23.2%	新規