

# 岩出市特定事業主行動計画

## 1. はじめに

わが国において急速な少子化が進行する中、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境作りに取り組むため、本市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく「次世代育成支援対策推進法に係る岩出市行動計画（特定事業主）」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境作りを進めてきました。

さらに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍法」という。）に基づき、女性が自らの個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、「岩出市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員のみならず、誰もが働きやすい職場環境作りも併せて進めてきました。

これらの計画は、それぞれに異なる目的を持って策定されたものではありませんが、いずれの計画も、掲げる目標や計画実現のために取り組むべき施策などで共通するものが多くあります。

この度、令和2年に策定した「次世代育成支援対策推進法に係る岩出市行動計画（特定事業主）」が計画期間（令和2年4月1日から令和7年3月31日）を終了することに伴い、次世代法と女性活躍法それぞれが目指すべき社会の実現に一体的に取り組むための新たな計画として、従来の計画を統合した「岩出市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を策定します。

## 2. 実施体制

本計画は、岩出市長、岩出市議会議長、岩出市教育委員会、岩出市選挙管理委員会、岩出市代表監査委員、岩出市公平委員会、岩出市農業委員会が協同で策定します。

## 3. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

## 4. 目標

本計画の計画期間において目指すべき目標は次のとおりとします。

### （1）男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が子育てに積極的に参加できる環境を整備し、各年度における配偶者の出産に伴う休暇の取得率を100%とします。

(過去の実績／取得率)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象職員数	5人	14人	6人	3人	8人
取得者数	3人	10人	5人	3人	5人
取得率	60%	71%	83%	100%	63%

(2) 男性職員の育児休業取得率向上

各年度における男性職員の育児休業取得率を30%以上とします。また、育児休業取得者における取得期間を2週間以上とします。

(過去の実績／取得率)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象職員数	5人	14人	6人	3人	8人
取得者数	0人	0人	2人	1人	1人
取得率	0%	0%	33%	33%	13%

(過去の実績／取得期間)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
2週間未満	0人	0人	0人	0人	1人
2週間以上 1月未満	0人	0人	1人	1人	0人
1月以上	0人	0人	1人	0人	0人

(3) 時間外労働の削減

時間外労働時間を年間38,000時間以内とします。

(過去の実績／時間)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
時間外勤務	42,484	35,722	37,845	40,410	42,406

(令和5年度 月別・1人当たり超過勤務時間)

	総職員数	特別職 管理職 を除く 職員数	時間外勤 務を行っ た職員数	詳細			
				45時間超 100時間 未満 (人)	100時間 超 (人)	総時間 (時間)	1人 当たり (時間)
4月	324	230	182	29	6	4,552	25.0
5月	323	229	181	34	0	4,050	22.4

6月	323	229	176	14	0	3,695	21.0
7月	323	229	169	12	0	2,699	16.0
8月	323	229	191	12	1	4,062	21.3
9月	326	233	189	16	0	3,291	17.4
10月	325	232	194	23	0	4,214	21.7
11月	325	232	181	16	0	3,256	18.0
12月	325	232	173	16	0	2,196	12.7
1月	325	232	173	10	0	2,506	14.5
2月	325	232	162	18	1	2,929	18.1
3月	325	232	193	30	2	4,956	25.7
合計						42,406	233.8

※選挙事務に係る超過勤務時間は除いています。

(4) 年次有給休暇の取得率向上

年次有給休暇の1人当たり平均取得日数を各年12日以上、又は取得率を各年30%以上とします。

(過去の実績/取得日数・取得率)

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	8.5日	8.5日	8.6日	9.8日	10.3日
取得率	22.1%	21.9%	22.3%	26.2%	28.9%

※各年1月1日～12月31日で集計

※特別職、退職者を除いた数値

(5) 各職域における女性職員の積極的な登用

各役職階層における女性の割合を職員全体に占める女性の割合に準じたものとします。

(女性職員の割合)

	職員数							
	全体	部長	次長	課長	副課長	課長補佐	係長	主事
全体	315人	8人	9人	21人	20人	32人	67人	158人
男性	173人	7人	8人	12人	12人	20人	34人	80人
女性	142人	1人	1人	9人	8人	12人	33人	78人
女性割合	45.1%	12.5%	11.1%	42.9%	40.0%	37.5%	49.3%	49.4%

※令和6年4月1日時点

※フルタイム勤務職員のための集計

## 5. 取組

本計画で定めた目標を達成するため、次のとおり取り組みます。

### (1) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性の子育て目的の休暇等の取得促進及び周知徹底を図ります。また、休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(配偶者の出産に伴う休暇制度)

職員が配偶者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	3日の範囲内の期間
職員の配偶者が出産する場合であって、その出産予定日の6週間前の日から出産の日後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の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日の範囲内の期間

### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 男性の育児休業等の制度の趣旨及び内容等について周知します。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続きについて説明を行います。

イ 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。

ウ 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の事務を処理することが困難なときは、会計年度任用職員等の代替要員の積極的な活用を図ります。

### (3) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学の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します。

#### イ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の徹底

- ① 定時退庁日は庁舎内放送による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職等への指導の徹底を図ります。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、デジタル化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化を推進します。

#### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう、意識啓発等の取組を行います。

#### (4) 休暇取得の促進

##### ア 年次有給休暇取得の推進

- ① 職員個々が、年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、実行を図ります。
- ② 管理職が、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の指導を行います。
- ③ 幹部会等の場において、担当部署から定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ④ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

##### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の休日や、夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 職員やその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

##### ウ 特別休暇の取得の促進

各種特別休暇の制度を職員に広く周知するとともに、その取得を希望する職員が、円滑に取得できる雰囲気醸成や環境整備を行います。

#### (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の促進

女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進します。

#### (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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行やその他の諸要因を解消するため、管理職を含めた全職員を対象とした研修等を通じて情報提供や、意識改革を行います。

#### (7) 女性職員の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、周知徹底を図ります。
- 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ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行います。
- 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します。

(8) 子育てバリアフリー

- ア 乳幼児と一緒に安心して利用できる庁舎設備等の設置を適切に行います。
- イ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な接遇等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(9) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 子どもの体験活動等の支援
  - ① 子どもが参加する地域の行事・活動に敷地や施設を提供します。
  - ② 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等に積極的な参加に取り組みます。
- イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
  - 交通事故防止について、綱紀肅正通知による周知徹底を行います。
- ウ 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(10) 女性の職業選択に資する情報の公表

女性活躍法に基づく女性の職業選択に資する情報として次の項目を毎年公表します。

正規職員に占める女性職員の割合
採用した職員に占める女性職員の割合
採用試験の受験者に占める女性の割合
職員の給与の男女の差異

## 6. その他

令和3年に策定した「岩出市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」(計画期間：令和3年度から令和7年度まで)については、令和7年度以降は、本計画に移行するものとします。