

**次世代育成支援対策推進法
及び
女性活躍推進法に基づく**

知立市特定事業主行動計画

令和3年4月

知 立 市

計画の基本的な考え方

1 はじめに

我が国では、年々少子化が進行するなか、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図ることを目的に平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が令和7年3月31日までを期限とする時限法として成立しました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等にかかる計画（特手事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本市においても、平成17年4月から10年間（第一次5年・第二次5年）について、平成27年から10年間（第三次）について、「知立市次世代育成支援特手事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性の活躍については、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、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、令和8年3月31日までを期限とする時限法として成立しました。

女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特手事業主行動計画の策定が義務付けられ、本市においても、平成28年4月から女性職員の活躍推進に関する取組についての計画を策定し、取組を進めてきました。

女性職員の活躍を推進していくうえでは、女性職員の登用の拡大のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や男性の家庭生活への関与等も必要なことであり、これらについては、女性の活躍と密接な関係にある、子育て支援においても多くの点で共通しており、今回の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するに当たり、女性の活躍と密接な関係にある子育て支援に関する取組みとの整合性を図り、これらを一体的な取組みとして進めていくことが効果的であるとの観点から、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との一体化を図り、二つの計画の統合として策定するものです。

令和3年 4月 1日

知 立 市 長
知 立 市 議 会 議 長
知 立 市 代 表 監 査 委 員
知 立 市 教 育 長

2 計画の位置付け

本計画は、令和7年3月に計画期間が満了となる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と、令和3年3月に計画期間が満了となる女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として策定します。

3 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間（次世代育成支援対策推進法に関する場合は令和7年3月31日まで）としています。

定期的に本計画の進捗を検証しながら、必要に応じて改定を行っていきます。

4 対象職員

本計画の対象となる職員は、正規職員のほか、任期付職員、再任用フルタイム職員、再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員を含むすべての職員とします。

本計画に定める目標（目標数値）については、正規職員を対象とします。

5 推進に向けた体制整備等

○次世代育成支援関係

この計画を策定、推進等するために設置した知立市行動計画策定・推進委員会で、年度ごとに実施状況を点検し、職員のニーズを把握し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

また、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

○女性活躍推進関係

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課人事係が事務局となり、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組内容の進捗状況・数値目標の達成度の点検・評価等について、部長会議及び知立市職員任用規程（昭和57年知立市訓令第2号）第6条に規定する職員任用試験委員会において協議を行うこととしています。

現状と課題

本計画の策定にあたり、現状と課題の把握を行うため、計画において目標に掲げた項目を中心に分析を行いました。

○次世代育成支援関係

1 職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数について（各年度実績）

目標：令和2年度までに平成25年度からの増加を目標とします。		
平成25年度	平均取得日数（日）	9.95
令和元年度		12.00

令和元年度の実績から、職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数については、平成25年度の実績を上回ることができたが、引き続き取得できる職場環境の確立及び各職員の意識の維持が必要となる。

○女性活躍推進関係

1 採用した職員に占める女性職員の割合（各年度年4月1日時点）

目標：採用者に占める女性の割合（平成27年4月1日時点）を維持します。					
		女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（%）
平成27年度	採用者数（常勤職員）	13	10	23	56.5
	採用者数（嘱託職員）	6	4	10	60.0
	採用者数（臨時職員）	441	26	467	94.4
令和2年度	採用者数（常勤職員）	19	10	29	65.5
	採用者数（会計年度任用職員）	428	47	475	90.1

全ての職員において50%を超えており、今後もこの割合を維持していくことが必要となる。

2 平均継続勤務年数の男女の差異（各年度退職者実績）

目標：令和2年度までに、平均継続勤務年数の男女の差異を解消します。			
		女性	男性
平成26年度	退職者数（人）	11	11
	平均勤続年数	24年5月	28年8月
令和元年度	退職者数（人）	8	14
	平均勤続年数	13年6月	37年7月

平均勤続年数が下がっているが、特に保育職において、結婚・出産等を機に退職することが多く、家庭や育児との両立が可能な職場環境の確立が必要となる。

また、今後増加する可能性のある介護離職を生じさせないための職場環境の確立も必要となる。

3 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（各年度実績）

目標：令和2年度までに、職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数（防災・選挙を除く）を、平成26年度実績の141時間から2割以上縮減し、110時間以下にします。							
		4月	5月	6月	7月	8月	9月
平成26年度	女性平均（時間）	13.0	9.5	8.6	8.5	9.4	10.5
	男性平均（時間）	28.1	21.2	21.9	21.9	22.6	21.1
	合計平均（時間）	19.8	14.8	14.9	14.9	15.5	15.3
令和元年度	女性平均（時間）	13.9	10.6	9.5	8.3	6.4	9.2
	男性平均（時間）	25.4	20.3	18.9	17.6	14.0	18.2
	合計平均（時間）	18.8	14.7	13.5	12.3	10.2	12.9

		10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成26年度	女性平均（時間）	10.4	8.8	11.7	10.2	13.1	15.8
	男性平均（時間）	22.3	21.1	27.6	25.3	25.0	31.0
	合計平均（時間）	15.9	14.4	18.9	17.1	18.7	22.7
令和元年度	女性平均（時間）	7.5	10.5	8.3	9.4	9.7	13.0
	男性平均（時間）	16.9	19.6	18.9	20.6	21.7	28.8
	合計平均（時間）	11.6	14.5	13.1	14.4	15.0	19.0

令和元年度実績は129時間と平成26年度実績と比べ減少であるが、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりが必要となる。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

目標：令和2年度までに、管理職員の女性割合を30%以上にします。					
		女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（%）
平成27年度	管理職員数	18	57	75	24.0
令和2年度		27	63	90	30.0

（管理職員：課長補佐級以上の職員）

令和2年度をもって、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は30%に達することができたが、当市の施策に多様な価値観と発想を取り入れられるよう、割合の維持及び向上を図ることが必要となる。

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

		女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（%）
平成27年度	職員数（部長級）	1	10	11	9.1
	（課長級）	2	27	29	6.9
	（課長補佐級）	15	20	35	42.9
	（係長級）	48	36	84	57.1
	（主査級）	43	33	76	56.6
	（主事級）	140	96	236	59.3
令和2年度	職員数（部長級）	1	10	11	9.1
	（課長級）	3	26	29	10.3
	（課長補佐級）	23	27	50	46.0
	（係長級）	29	27	56	51.8
	（主査級）	67	46	113	59.3
	（主事級）	124	91	215	57.7

※再任用職員を含む

4と同様、割合の維持及び向上を図ることが必要となる。

○次世代育成支援関係及び女性活躍推進関係

1 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（各年度実績）

目標：令和2年度までに、男性職員の育児休業取得者数を平成26年度実績の0人から1人以上にします。			
		女性	男性
平成26年度	育児休業取得率（%）	100.0	0.0
	平均取得期間	2年28日	0日
令和元年度	育児休業取得率（%）	100.0	14.3
	平均取得期間	1年11月7日	1月8日

令和元年度の実績から、男性職員の育児休業を1人以上達することができたが、さらなる取得できる職場環境の確立及び各職員の意識の変化が必要となる。

2 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（各年度実績）

目標：令和2年度までに、男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率を100%にします。			
		取得率（%）	平均取得日数（日）
平成26年度	配偶者出産休暇	66.7	1.75
	育児参加のための休暇	0.0	0
令和元年度	配偶者出産休暇	100.0	2.80
	育児参加のための休暇	21.4	3.00

令和元年度において、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇ともに取得率及び平均取得日数は増加したものの、さらなる各休暇制度の周知、取得の推進を図ることが必要となる。

目 標

上記の現状と課題を踏まえ、改善すべき点について分析を行いました。当該課題分析の結果、以下のとおり目標を設定します。

○次世代育成支援関係

- ・年次休暇の取得日数について、令和元年度からの維持または増加を目指します。

○女性活躍推進関係

- ・採用者に占める女性の割合について、50%以上の維持を目指します。
- ・職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数（防災・選挙を除く）を、令和元年度実績の129時間から1割以上縮減し、110時間以下にします。
- ・管理職員の女性割合について、30%以上の維持を目指します。

○次世代育成支援関係及び女性活躍推進関係

- ・男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための合計取得日数について、5日以上を目指します。
- ・男性職員の育児休業取得率について、30%以上を目指します。

計画期間中の取組内容

上記目標の達成に向け、それぞれの目標に応じた取組を実施します。

○次世代育成支援関係

目標：年次休暇の取得日数について、令和元年度からの維持または増加を目指します。

<取組内容>

- ・年次休暇の取得日数を増やすことは、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。年次休暇取得率の低い所属を把握し、会議等で年次休暇の取得促進を呼びかけます。(継続実施)
- ・取得率の低い職場についてはヒアリングを実施し、積極的な取得を促します。(継続実施)
- ・各所属で業務計画を策定・周知し、職員が業務の繁閑を踏まえ、年次休暇の計画を立てやすいようにします。(継続実施)
- ・職員が月1回は年次休暇を取得できるよう、休暇等の予定表を職場ごとに作成し、計画的な取得を促進します。(継続実施)
- ・所属長は、自らも進んで年次休暇を取得するよう心がけるとともに、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。(継続実施)
- ・気兼ねすることなく年次休暇を取得するため、職場で日頃から十分なコミュニケーションを図ります。(継続実施)
- ・次の連続休暇等の取得促進を図ります。(継続実施)
 - 週休日、休日、夏季休暇とあわせた連続休暇
 - リフレッシュ休暇
 - 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇
 - 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
- ・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。(継続実施)

○女性活躍推進関係

目標：採用者に占める女性の割合について、50%以上の維持を目指します。

<取組内容>

- ・仕事と家庭・育児との両立をしている女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることを募集要項、ホームページ等でPRします。(継続実施)

目標：職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数(防災・選挙を除く)を、令和元年度実績の129時間から1割以上縮減し、110時間以下にします。

<取組内容>

- ・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を制限する制度をまとめた子育て支援ハンドブックにより制度の周知徹底を図ります。(継続実施)
- ・ノー残業デーには、所属長は所属職員に呼びかけを行い、定時退庁の指導徹底を図ります。(継続実施)
- ・各所属の超過勤務の状況及び定時退庁のできない職員が多い所属を把握し、定時退庁の指導徹底を図ります。(継続実施)
- ・効率的な事務遂行を図るため、各所属で業務計画を策定・周知するよう全庁的に取り組みます。(継続実施)
- ・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うえ実施し、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するよう全庁的に取り組みます。(継続実施)
- ・定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るよう全庁的に取り組みます。(継続実施)
- ・各所属で業務計画を策定するとともに、事務や人事の全体像を把握し、効率的な事務配分や人事配置に努めます。また、職員が計画的に事務を進行できるよう計画の周知を図ります。(継続実施)
- ・所属長へ通知文や会議等で縮減への取組みを徹底するよう周知し、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを実施し、注意喚起を行います。
- ・1月あたり45時間又は1日あたり4時間を超える時間外勤務をさせる場合は、所属長に時間外勤務協議書の提出を求め、時間外勤務の縮減に対する意識向上を図ります。(継続実施)

- ・時間外勤務の縮減に向けて、縮減目標を設定します。(継続実施)
- ・所属内において、時間外勤務が多い職員については、原因の究明及びその解消に向けた取組を所属長が主体となって実施します。(継続実施)
- ・所属長は、職員が退庁しやすい雰囲気をつくるため、自ら率先して定時退庁、早期退庁を積極的に呼びかけます。(継続実施)
- ・長時間の時間外勤務をさせた場合は、勤務の状況及び休暇の取得状況等に十分注意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談の活用、受診勧奨等適切な対応を図ります。(継続実施)
- ・時間外勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力等の観点から人事評価を行います。
- ・評価者は、部下職員の時間外勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動等を評価することで、業務改善の推進を図ります。(継続実施)
- ・時差出勤やテレワークの活用により、業務に応じた柔軟な働き方を実施し、時間外勤務の縮減に対する意識向上を図ります。(令和3年度以降実施)

目標：管理職員の女性割合について、30%以上の維持を目指します。

<取組内容>

- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を積極的に行います。(継続実施)
- ・女性職員を多様な所属に積極的に配置します。(継続実施)
- ・各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。(継続実施)

○次世代育成支援関係及び女性活躍推進関係

目標：男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための合計取得日数について、5日以上を目指します。

<取組内容>

- ・出産・育児に関する制度等をまとめた「子育て支援ハンドブック」を該当職員に配布し、休暇を取得するよう働きかけます。(継続実施)
 - ・研修や職員会議等において、制度の説明を行い、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを啓発します。(継続実施)
-

目標：・男性職員の育児休業取得率について、30%以上を目指します。

<取組内容>

- ・出産・育児に関する制度等をまとめた「子育て支援ハンドブック」を該当職員に配布し、休暇を取得するよう働きかけます。(継続実施)
 - ・研修や職員会議等において、制度の説明を行い、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを啓発します。(継続実施)
 - ・男性職員の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。(継続実施)
-

その他の取組内容

目標の達成に向けた取組みに加え、次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から必要な取組みを行います。

1 子育て支援ハンドブックの作成・配布

- ・出産時及び子育て期間中に係る各種制度（母性保護、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、休暇、時間外勤務の制限等）を理解しやすいようにまとめたハンドブックを作成し、配布します。(継続実施)

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備や円滑な職場復帰の支援

- ・不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進します。(令和3年度以降実施)
- ・「仕事と子育ての両立」は職場における理解が不可欠であることから、職員会議等で定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職員の理解を深めるようにします。(継続実施)
- ・職員が育児休業・部分休業を取得することになったら、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。(継続実施)
- ・育児休業中の職員に対して、職場復帰に対する不安を解消するため、育児休業後の円滑な職場復帰に向けた「復職支援プログラム」を実施し、職員を支援することで職場との連携を密にします。(令和2年度実施)

3 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

・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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。(継続実施)

4 介護休暇制度等の周知

・男女の平均継続勤務年数の差異を解消するため、介護離職を生じさせないよう、介護休暇等の休暇制度について周知します。(継続実施)

5 ハラスメント防止対策

・ハラスメントに関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の確保を図ります。(令和3年度以降実施)

6 子ども・子育てに関する地域貢献活動

・子どもの健全育成、子育て支援等を行う地域団体等への活動に積極的に参加しましょう。(継続実施)

・知識、経験、特技などを活かして、地域における文化・スポーツ活動のリーダーや指導者として、子どもの健全育成などに貢献しましょう。(継続実施)

・子どもの夏休み等に夏季休暇や年次有給休暇を積極的に取得することにより、子どもとふれあう機会を増やしましょう。(継続実施)