

小林市特定事業主行動計画

令和4年4月

小林市長
小林市議会議長
小林市選挙管理委員会
小林市代表監査委員会
小林市公平委員会
小林市農業委員会
小林市固定資産評価審査委員会
小林市教育委員会
小林市水道事業管理者

I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 具体的な取組

1 次世代育成支援対策に関する事項

【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
- (2) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- (3) 男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組
- (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (5) 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組
- (6) 時間外勤務の縮減
- (7) 休暇の取得促進

【その他の次世代育成支援対策に関する事項】

- (1) 子ども・子育てに関する活動の支援

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

- (1) 女性職員の活躍推進に向けた取組

3 会計年度任用職員への取組について

I 総論

1 目的

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に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて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」が成立し、本市では、同法の趣旨に基づき、平成 17 年 3 月に「小林市特定事業主行動計画」を策定し、職員の子育てと仕事の両立支援などの取組を進めてきました。

また、女性が職業生活において、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、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。）が成立し、本市では、平成 28 年 4 月に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（小林市）」を策定し、女性活躍の推進に取り組んできました。

このたび、従来の取組状況を踏まえ、各種取組をより効果的に推進するため、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行動計画を一体のものとして、新たな「小林市特定事業主行動計画」を策定することとしました。

本計画は、それぞれの法における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、一つの事業主としての立場から、職員の子育てと仕事の両立支援や女性活躍の推進を目的に策定するものです。

2 計画期間

令和 4 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日まで

次世代育成支援対策推進法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限立法ですが、女性活躍推進法の終期となる令和 7 年度までの 4 年間の計画期間とします。

3 計画の推進体制

本計画の実施状況について、年 1 回公表を行います。また、計画期間内において見直しが必要となった場合には、随時計画の見直しを行います。

Ⅱ 具体的な取組

1 次世代育成支援対策に関する事項

仕事と子育ての両立を支援するため、育児休業等の制度の周知を図り、取得しやすい職場環境づくりを目指して、ワーク・ライフ・バランスをさらに推進していきます。

【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特別休暇等の制度について周知を図り利用を促進します。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて、業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対する時間外勤務の命令については、本人の体調等に十分配慮するものとします。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療が受けられるよう、利用可能な制度の周知や取得しやすい職場環境の整備を行います。

(3) 男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組

子どもの出生時に男性の子育てへの主体的関わりを促進するため、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇（５日）、育児参加のための休暇（５日）の取得を促進します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図ります。
- ② 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を設置します。
- ③ 自身の妊娠および配偶者の妊娠・出産を申し出た職員に対し、個別に育児休業の制度、取得手続きについての説明を行います。
- ④ 会計年度任用職員等の活用による適切な代替職員の確保を図ります。
- ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、休業中の職員に対し情報提供を行うとともに、職場復帰に際し必要な支援を行います。

(5) 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

子育てをしながら能力を維持、発揮できるよう、キャリア形成を支援します。

目 標 設 定

以上の取組から、職員の育児休業等の取得率を以下のようにします。

- 女性職員の育児休業取得率 100%を維持します
- 男性職員の育児休業取得率 13%【目標達成年度：令和7年度まで】
- 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 100%
【目標達成年度：令和7年度まで】

(6) 時間外勤務の縮減

ア 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員の効率的な事務遂行について、管理職員は適切な指示・的確な進行管理に努めます。
- ② 新規事業を実施する場合には、必要性等について十分検討の上実施するとともに、既存の事業等との関係性を整理し、廃止できるものは廃止する等、事務の簡素合理化を推進します。
- ③ 定例・恒常的業務にかかる事務処理マニュアルの作成を推進する等、効率的な業務の見直しに努めます。

イ 時間外勤務縮減に向けた意識啓発等

- ① 管理職員は、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」第10条に職員の時間外勤務の上限が定められている趣旨を十分理解し、出退勤打刻時間の確認等による職員の勤務時間の適正な把握に努め、日頃から所属の実情に応じた業務マネジメントに取り組みます。
- ② 管理職員は、事前命令を徹底するとともに、業務の進捗状況や勤務の終了時刻等の事後確認により、時間外勤務を適正に管理します。
- ③ 時間外勤務の事前命令を受けた職員は、命令時間内に業務を終えるよう、効率的な業務処理に努めます。
- ④ 総務課は、所属毎の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い所属に対し注意喚起を行います。
- ⑤ 時間外勤務が常態化している職員については、管理職員が個別面談を行い必要な対策を講じます。
- ⑥ 時間外勤務の多い職員に対して、産業医による面接指導や健康診断の実施等を積極的に勧めます。

ウ 定時退庁の推進

- ① 職員の健康管理と心身のリフレッシュを図るため、毎週水曜日、金曜日をノー残業デーの日とし、勤務時間終了後にノー残業デーの庁内放送を行い、定時退庁の徹底を図ります。
- ② 管理職員が定時退庁の実施徹底を図るとともに、率先して定時退庁を行います。
- ③ 総務課は、定時退庁ができない職員が多い所属に対し、注意喚起を図ります。

エ その他

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等について制度の周知を図ります。

目 標 設 定

以上の取組から、職員の公務能率の向上と時間外勤務の縮減に努めます。

(7) 休暇の取得促進

ア 年次有給休暇の取得促進

- ① 職員自らが、年間の年次休暇取得目標日数を設定し、年次有給休暇を必ず5日以上は取得できるよう取得促進を図ります。
- ② 管理職員に対し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めるよう部課長連絡会議などにおいて徹底していきます。
- ③ 管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、計画的に年次休暇を取得するよう促していきます。
- ④ 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。
- ⑤ 総務課は、年次休暇の取得確認を行い、取得率が低い所属について注意喚起を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 土曜日、日曜日や国民の祝日と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 夏季休暇と連続して年次休暇を活用することにより、長期休暇の取得促進を図ります。

- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等については、やむを得ない場合を除き開催しないこととします。
- ④ 子どもの授業参観日、入学式、卒業式等の学校行事に参加するための年次有給休暇の取得促進を図ります。

目 標 設 定

以上の取組から、職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を以下のようにします。

○取得目標日数 年 10 日【目標達成年度：令和 7 年度まで】

【その他の次世代育成支援対策に関する事項】

(1) 子ども・子育てに関する活動の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動へ参加しやすい職場環境づくりを行います。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や子どもが参加する地域の行事・活動に市の施設やその敷地を提供します。
- ③ 子どもの各種学習等の講師として、職員の積極的な参加を支援します。

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

あらゆる分野の行政課題に的確に対応するためには、男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要です。しかしながら、女性職員は、特に出産や育児、介護等のライフイベントに伴いキャリアの中断や時間的な制約を受けることが多く、その経験や能力を十分活用できない場合があります。組織全体の活性化を図る上でも女性職員がそれぞれの役割を担い継続して活躍することが重要であり、そのための働きやすい職場環境は不可欠です。

すべての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍できる職場の実現を目指して女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 意欲と能力を備える女性職員が活躍できる場をさらに広げるため、適正を見極めながら女性管理職の登用を積極的に行います。
- ② 女性職員のキャリアアップにつながる外部研修（市町村アカデミー・宮崎県市町村職員研修センター等）に関する情報の提供、派遣を行い、女性職員のキャリア形成の支援を図ります。

目 標 設 定

以上の取組から、管理的地位にある職員に占める女性割合を以下のとおりとします。

○女性管理職割合 20%以上 【目標達成年度：令和7年度まで】

3 会計年度任用職員への取組について

会計年度任用職員についても本計画の取組対象（適用されない制度等を除く。）とし、計画の趣旨に基づき各実施事項を推進していきます。