

# 向日市女性活躍推進特定事業主行動計画 向日市職員の子育てに関する行動計画

令和3年3月31日  
向日市長  
向日市議会議長  
向日市教育委員会  
向日市選挙管理委員会  
向日市代表監査委員  
向日市公平委員会

## 第1章 計画策定にあたって

### 1 計画策定の主旨

我が国においては、急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「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。）」が制定され、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することとされてきました。

一方、事業主としての国や地方公共団体は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられ、「向日市職員の子育てに関する行動計画」（以下、「子育て行動計画」という。）をそれぞれの立場で積極的に次世代育成支援対策に取り組んできました。

平成27年4月1日の法改正により、計画期間が令和6年度まで延長されたことを受け、今後の指標となる計画を策定したものです。

また、「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条に基づき、平成28年度に策定した「向日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」（以下、「女性活躍計画」という。）が令和3年3月31日で終了し、次期計画を策定するにあたり、仕事と生活の調和の実現や、女性活躍推進に向けては、子育て行動計画と背景や課題が共通していること、目標設定等の計画内容についても類似点が多いことから同一内容の計画とし、一体的に計画推進することとします。

なお、法では各任命権者がその任命する職員について計画を策定することとされているが、人事面やサービス面における取り扱いは同様であるため、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に計画推進することとします。

### 2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日※

※次世代法の有効期限が令和7年3月31日まで、女性活躍推進法の有効期限が令和8年3月31日までとされており、子育て行動計画と女性活躍計画を一体的な計画として推進するにあつ

り、女性活躍推進法の有効期限に合わせ、子育て行動計画の計画期間を令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

## 第2章 目標設定

全計画の達成状況等を踏まえて、本計画の目標を以下のとおり設定します。

- 1 部長・副部長級の女性職員の割合を、30%以上にする。
- 2 職員の平均超過勤務時間を、令和元年度実績である月16.38時間から月14時間以下にする。
- 3 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得割合を100%にする。
- 4 制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得割合を男性25%以上にする。
- 5 職員1人あたりの1年間の年次休暇取得日数13日以上にする。

## 第3章 支援対策

計画の策定に当たっては、次世代法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針及び女性活躍推進法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた次のような視点を基本とします。

- (1) ワークライフバランス（職員の仕事と生活の調和）の推進
- (2) 職員の仕事と子育ての両立、男女共同参画推進
- (3) 機関全体で取り組む体制
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果
- (6) 社会全体による支援
- (7) 地域における子育ての支援
- (8) 性別に関わりのない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用
- (9) 男性の家庭生活（家事・育児等）への参加促進

### I 職員の勤務環境に関するもの

#### 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さらに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さらに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、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。

#### 2 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- (1) 父親が子どもの出生時に5日間程度の休暇を取得できるようにします。

(2) すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、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行います。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 育児休業等の制度が改正された時は、速やかに周知徹底を行います。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署における業務分担の見直しを行います。
- ② 部長会議等の場において、担当部署に対して定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させるなど、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

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知等の送付を行います。
- ② 復職前に必要な情報提供等を行います。

(4) 育児休業に伴う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、臨時的任用制度を活用して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、職員の保育園送迎等に配慮して勤務時間を割り振ります。

### 4 超過勤務の縮減

(1) 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、超過勤務制限請求制度や週休日の振替制度の周知徹底を図ります。

(2) 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、電子掲示板等により注意喚起を図るとともに、管理職員が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把握し、管理職員の指導を徹底します。

(3) 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員は、より効率的な事務遂行を図ります。
- ② 新たに行事等を行う場合には、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の上、代替的に廃止できるものは廃止します。

- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。
  - ④ 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) 超過勤務の縮減のための意識啓発等
- ① 課ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場については、管理職のヒヤリングを行うなど注意喚起を行います。
  - ② 超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- (5) その他
- 超過勤務の多い職員に対して産業医面談の実施等、健康面の配慮を行います。

## 5 休暇の取得の促進

- (1) 年次休暇等の取得の促進
- ① 職員が年間の年次休暇取得計画を設定し、その確実な実行を図ります。
  - ② 部長会議等の場において、担当部署に対して、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。
  - ③ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制整備に努めます。
  - ④ 子どもの授業参観日における特別休暇及び年次休暇の取得促進を図ります。
- (2) 子どもの看護等を行う等のための特別休暇の取得の促進
- 子ども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に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

## 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

各年齢層に対して、研修を通じて男女共同参画意識啓発を行うとともに、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント防止に努めます。

## 7 女性職員の活躍推進

外部で開催される研修等への派遣を積極的に行うとともに、前例に捉われることなく、女性職員を多様なポストに積極的に配置します。

## 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

市庁舎を含む公共施設等における「子育てバリアフリー」については、「向日市子ども・子育て支援事業計画」で取組を行いますが、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親

切な応対等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

## 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

- ① 職員は、子どもとともに地域活動に参加できるよう努めます。
- ② 出前講座など、子どもが参加する地域での学習会等の行事において参加要請された場合、所属長は担当職員が参加協力できるよう配慮します。

### (2) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施します。
- ② 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

### (3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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。

## 3 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

## 第3章 計画推進に向けて

### 1 計画の推進体制

- (1) 策定又は変更した行動計画の内容をホームページで公表するとともに、職員に対して周知徹底します。
- (2) 支援対策について管理職や職員に対して、情報提供等を行います。
- (3) 仕事と子育ての両立及びハラスメント等についての相談・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するために担当者を配置します。

### 2 計画の実施状況の点検及び公表

- (1) 本計画の実施状況や職員のニーズ、社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを図ります。
- (2) 取組状況や目標に対する実績等についてホームページへの掲載等により公表します。

- 1 採用した職員に占める女性職員の割合（令和元年度）  
正規職員 72.7%
- 2 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異（R1.10.1時点）  
男性13.5年 女性13.8年
- 3 職員1人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間（令和元年度）  
1人あたり月16.4時間
- 4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（R1.10.1時点）  
27.7%
- 5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（R1.10.1時点）  
部長・次長級25.0% 課長級28.3% 課長補佐級47.1% 係長級37.3%
- 6 男女の育児休業をした者の数の割合並びに男女の育児休業の平均取得期間（令和元年度）  
女性 取得割合100.0% 平均取得期間659日  
男性 取得割合25.0% 平均取得期間68日
- 7 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した者の数の割合並びにそれぞれの休暇の平均取得日数（令和元年度）  
100.0%  
配偶者出産休暇平均取得日数 1.8日  
育児参加のための休暇平均取得日数 2.5日
- 8 職員1人あたりの年次休暇取得日数（令和元年度）  
11.1日