

加茂市 次世代育成／女性活躍 特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

急速な少子化の進行を踏まえ、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備を図ることを目的として、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代育成法」という。）が平成15年7月に成立しました。同法に基づき、国、地方公共団体及び事業主は、行動計画を策定し、子育てしやすい職場環境の実現に向けた取組を進めてきました。

また、平成27年8月には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、同法に基づき、国、地方公共団体及び事業主は、女性の活躍推進に関する問題点を把握・分析するとともに、その結果を踏まえた行動計画により女性活躍の取組を進めてきたところです。

次世代育成支援や女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、本計画は、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく一体型の計画として策定しました。

本計画により、職員が仕事と家庭生活の両立を図りながらその能力を最大限に発揮できるよう、より働きやすい職場づくりを進めていきます。

2 計画期間

令和3年4月1日からの令和8年3月31日までとします。

3 策定主体

各任命権者はその任命する職員についての計画をそれぞれ策定することとされていますが、人事面やサービス面における取扱いは同様であるため、全任命権者（市長、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、加茂市・田上町消防衛生保育組合管理者）が連名で行動計画を策定します。

4 計画の推進

- (1)管理職や職員に対し、次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍の推進に関して啓発資料の作成・配布等により情報提供等を実施し、周知をします。
- (2)仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行いません。
- (3)本計画の着実な実施を図るため、加茂市総務課に事務局を設置し、本計画の策定、推進に当たることとします。
- (4)本計画の策定・変更は必要に応じ職員に意見を求めながら、円滑に計画を実施するため、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うことで、その後の計画の見直し等へ反映させることとします。

II 達成状況

女性の育児休業取得率

目 標	女性の育児休業取得率の目標を現状水準を維持した 100%とし、育児をしやすい環境の整備をさらに推進する。
達成状況	すべての対象者が育児休業を取得し、取得率 100%を達成した。

【加茂市】

	対象者数	育児休業	
		取得者数	取得率
H28 年度	1	1	100.0%
H29 年度	2	2	100.0%
H30 年度	4	4	100.0%
R1 年度	8	8	100.0%
R2 年度	4	4	100.0%
合計	19	19	100.0%

男性の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得

目 標	男性の育児参加に対する理解を深めること等で、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得する男性職員の数を毎年度 1 人以上とする。
達成状況	男性の育児休業については、対象者のほとんどが取得せず達成できていない。出産休暇については、制度が浸透したこともあり取得者数は安定してきている。育児参加休暇については、取得者がいない年度があり達成できていない。

【加茂市】

	対象者数	育児休業		出産休暇		育児参加休暇	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
H28 年度	6	0	0.0%	3	50.0%	1	16.7%
H29 年度	1	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
H30 年度	4	0	0.0%	3	75.0%	3	75.0%
R1 年度	6	1	16.7%	3	50.0%	1	16.7%
R2 年度	2	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%
合計	19	1	5.3%	11	57.9%	6	31.6%

【加茂市・田上町消防衛生保育組合】

	対象者数	育児休業		出産休暇		育児参加休暇	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
H28年度	3	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
H29年度	2	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%
H30年度	1	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
R1年度	2	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%
R2年度	2	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%
合計	10	0	0.0%	7	70.0%	0	0.0%

III 目標設定

前計画の目標達成状況を踏まえ、本計画の数値目標を設定し、取組を進めることとします。

①女性の採用【女性活躍推進計画】

指 標	一般行政職の女性の採用割合
数値目標	35%以上
達成年度	令和8年度

令和2年度の加茂市における一般行政職の女性の採用割合は33.3%となっており、受験者に占める女性の割合35.6%に比べやや低い率となっています。

本計画では、政府の第5次男女共同参画基本計画で定める目標（国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合）を踏まえ、令和8年度までに女性職員の採用割合を35%以上とすることを目標とします。

指 標	消防吏員に占める女性の割合
数値目標	5%以上
達成年度	令和8年度

令和2年4月1日現在、加茂地域消防本部には女性の消防吏員はおらず（事務職員1名のみ）、また、過去5年間における職員採用試験の女性受験者も0名の状況となっています。

本計画では、女性受験者拡大のための取組を推進することで消防吏員に占める女性の割合について、政府の第5次男女共同参画基本計画で定める目標（消防吏員に占める女性の割合）を踏まえ、令和8年度までに5%以上とすることを目標とします。

②役職段階に占める女性登用【女性活躍推進計画】

指 標	一般行政職の課長相当職及び課長補佐相当職に占める女性の割合
数値目標	課長相当職：22%以上、課長補佐相当職：33%以上
達成年度	令和8年度

令和2年4月1日現在、加茂市における一般行政職の課長相当職に占める女性の割合は5.6%、課長補佐相当職に占める女性の割合は17.6%と低い水準にとどまっています。

本計画では、政府の第5次男女共同参画基本計画で定める目標（市町村職員の本庁課長相当職及び本庁課長補佐相当職に占める女性の割合）を踏まえ、令和8年度までに一般行政職の課長相当職に占める女性の割合を22%以上、課長補佐相当職に占める女性の割合を33%以上とすることを目標とします。

③育児休業【両計画共通】

指 標	育児休業取得率（取得者/対象者）
数値目標	女性：現行水準の維持（100%）、男性：30%
達成年度	令和8年度

平成28年度から令和2年度までの5年平均の加茂市における男性の育児休業取得率は5.3%、女性の育児休業取得率は100.0%、加茂市・田上町消防衛生保育組合における男性の育児休業取得率は0.0%となっています。

本計画では、引き続き育児休業取得の機運醸成に努め、職場における働きかけや十分なサポート体制の構築を推進することとし、男性の育児休業取得率については、政府の第5次男女共同参画基本計画で定めた目標（地方公務員の男性の育児休業取得率）を踏まえ、令和8年度までに30%以上とすることを目標とします。なお、女性の育児休業取得率はこれまでも100%の率で推移してきていることから、現行の水準を維持することとします。

④男性職員の育児参加【両計画共通】

指 標	配偶者出産休暇取得率及び育児参加休暇取得率
数値目標	それぞれ50%以上

平成28年度から令和2年度までの5年平均の加茂市における男性の配偶者出産休暇取得率は57.9%、育児参加休暇取得率は31.6%、加茂市・田上町消防衛生保育組合における男性の配偶者出産休暇取得率は70.0%、育児参加休暇取得率は0.0%となっています。

本計画では、それぞれの休暇の取得率を50%以上とすることを目標とします。

IV 具体的な内容

1 女性受験者拡大のための取組

- (1) 職員採用試験受験者募集時には、各学校へ受験について働きかけを行います。
- (2) ホームページ等の広報手段により、女性受験についての情報を積極的に発信します。
- (3) 中学校や高等学校による社会体験活動、インターンシップ活動における女性生徒の積極的な受け入れに努めます。

2 女性職員のキャリア形成の支援

- (1) 女性職員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。
- (2) 意欲や能力のある女性職員を将来の管理職候補者として計画的に育成するため、管理監督職に積極的に登用し、本人の自覚やマネジメント能力の向上の促進に努め、計画的な人事管理を実施します。

3 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、業務分担の見直しを行いません。
- (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。

4 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

パートナーである父親が、積極的に子育てに参加できるよう、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

5 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) 育児休業等に関する資料を各部署に通知・配布し、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図ります。
- (2) 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行いません。
- (3) 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。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- (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いて業務分担の見直しを行います。
- (2) 幹部会議等の場において、担当部署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。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行います。

エ 育児休業に伴う代替要員の確保

- 職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業に入れるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。

また、状況に応じ非常勤職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

6 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及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- (2) 現在毎週水曜日をノー残業デーとしていますが、引き続き庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。

7 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- (1) 幹部会議等の場において、担当部署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。
- (2) 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- (3) 安心して職員が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。

イ 連続休暇等の取得の促進

- (1) 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- (2) 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の取得促進を図ります。
- (3) 国民の祝日とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- (4) 年次休暇と夏季特別休暇を併せ、1週間程度の連続休暇の取得促進を図ります。
- (5) 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。
- (6) 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うようにします。

ウ 子どもの看護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。

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) 固定的な性別役割分担意識等を是正するための啓発資料の配布や研修等を通じて、男女共同参画の推進に努めます。

(2)セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント防止の周知徹底を図ります。

V 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)外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を推進します。
- (2)子どもを連れてきた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組を推進します。

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども体験活動等の支援

- (1)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。
- (2)子どもが参加する学習会等の行事において、要請があれば職員が出向き、専門分野を生かした指導を実施します。

イ 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肅正通知による呼びかけを実施します。
- (2)公用車を運転する際、法令遵守・安全運転するよう周知徹底します。

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配慮します。