

美作市特定事業主行動計画

令和3年度～令和7年度



令和 3年 4月 1日

美 作 市 長
美 作 市 議 会 議 長
美作市選挙管理委員会
美作市代表監査委員
美 作 市 消 防 長
美作市農業委員会
美作市教育委員会

目 次

I. 総 論

1. 目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
2. 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
3. 計画推進の方策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
4. 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II. 計画の内容

1. 職員の勤務環境の整備に関する事項

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進・・・・ 3, 4
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・ 4, 5
- (4) 時間外勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5, 6
- (5) 休暇取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (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・6
- (7) 人事評価への反映・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6, 7
- (8) 多様な働き方の実現と勤務環境の整備のための取組・・・・ 6, 7

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 来庁者のための子育てバリアフリー・・・・・・・・・・・・ 7
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・・・ 7, 8

3. 女性の活躍促進に向けた取組に関する事項

- (1) 女性職員の比率の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8～10
- (2) 管理職への登用の拡大・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10, 11
- (3) 取組の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

<参考資料>

- 育児支援関係の休業及び休暇の概要・・・・・・・・・・・・ 12～14

I. 総論

1. 目標

地方公共団体は、行政機関として住民の子育て支援を行うだけでなく、事業主として雇用している職員の子育て支援をも行う責務を負っているという考えから、本市の職員の子育て支援を職場全体で行う方向性を示すことにより、全ての職員一人ひとりが、少子化を身近な問題として捉え、その理解と協力の下、職業生活と家庭生活を両立させ、次代を担う子どもを健やかに生み育てることができる環境整備を目標とします。

また、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もあります。しかし、組織全体の活性化を図る上でも女性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あることから、女性職員の活躍推進に向けての取組の方向を明らかにするとともに、実効性の高い取組として強化します。

2. 計画の推進体制

- (1)美作市男女共同参画推進本部を中心とし、次世代育成支援対策等を効果的に推進するものとします。
- (2)本計画の推進に係る事務は、職員の人事・休暇制度及び福利厚生等の全般について所管する、市長部局総務部総務課が担当します。

3. 計画推進の方策

- (1)次世代育成支援対策等に関する管理職や職員に対する研修、講習、情報提供等を実施します。
- (2)啓発資料の作成・配布、庶務担当者会議の開催等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (3)本計画の実施状況については、各年度ごとに実績を把握し、職員のニーズ等を踏まえてその後の実施や計画の見直し等を図ります。

4. 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年間とします。

Ⅱ. 計画の内容

1. 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

子育ての始まりとなる妊娠・出産期は、母体及び胎児の健康を確保し、安心とゆとりを持って過ごせる環境づくりが大切です。

そのため、次の措置を実施することにより、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実行していきます。

- 妊婦健診休暇や妊娠障害休暇など母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた特別休暇の制度を、職員に対して周知し、取得を促進します。
- 共済組合からの出産費用の給付などの経済的支援措置を周知することにより、出産時の経済的負担に対する不安感の払拭を図ります。
- 管理職に対して、労働基準法第66条（妊娠中及び出産後1年を経過しない職員が請求した場合は、超過勤務及び深夜勤務を命じてはならない。）の周知を図るなどして、該当職員に配慮する職場環境づくりに努めます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時においては、母親の出産に伴う入退院の付添いなど父親の担う役割は非常に重要であり、また、出産後においても、妊娠前の状態に戻るまでの不安定な時期に母親のサポートをするためになるべく家庭にいることが望まれます。

そのため、次の措置を実施することにより子どもの出生時における父親の休暇の取得を促進します。

- 父親が育児に対する責任と正しい認識を持つことが重要であるため、妊婦の定期健診時などには年次休暇を取得して母親とともに参加するよう、職員の意識啓発を図っていきます。
- 配偶者の分娩日前後には出産補助休暇（特別休暇）を取得できることを周知していきます。
- 育児参加の休暇として、妻の産前産後期間中に、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を養育する男性職員に与えられる休暇を平成28年度から導入し、取得を促進します。

- 男性職員がこれらの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。

【目標】 以上のような取組を通じて、出産及び育児参加のための特別休暇の取得率を向上させます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

急速な核家族化の進行など社会環境の変化により、従来以上に育児休業等の取得の重要性は増えています。また、子育ての初期である時期に、家庭において親子の時間を大切にすることは、その後の良好な親子関係の形成に多大な影響を与えるものであります。

そのため、育児休業等の取得を希望する職員が、円滑に取得できるよう次の措置を実施していきます。

① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の周知

- 育児休業等に関する制度、特に男性職員の育児休業等の促進について、制度の周知を図るとともに、これが取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- 育児休業等の取得手続きや休業期間中の経済的支援措置等について、職員に周知し、正しい知識を提供することに努めます。
- 希望した職員に対しては、個別に育児休業及び部分休業制度等についての説明を行います。
- 部分休業制度は、勤務から完全に離れることなく子育てができることから、職業生活と家庭生活との両立に非常に有効な制度であるといえますが、制度の認知度が低いためか、取得する割合は低い水準にあります。そのため、部分休業制度については特に周知を図り、取得を促進していきます。

② 育児休業等の体験談等に関する情報提供

- 育児休業経験者による体験談や育児休業等を取得しやすい環境づくりの取組例をまとめるなど、職員に対する情報の提供について検討していきます。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- 育児休業等の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。
- 幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の取得状況について協議するとともに、その結果周知などを通じて職場の意識改革を図ることにします。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業取得者に対して、広報誌・機関誌・通達等の職場の状況がわかる資料を提供するように努め、職場から取り残されるという不安感の払拭を図ります。
- 休業期間中に業務内容や職場を取り巻く環境が大きく変化している場合は、本人の希望に応じて、個別に業務のフォローアップ研修を行うシステムを導入します。

⑤ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

- 部・課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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。また、育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用制度や、臨時的任用制度等の活用を図ります。

【目標】 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を向上させます。

(4) 時間外勤務の縮減

職員を長時間の拘束から解放し、家庭で過ごす時間を増加させるため、次の措置を実施し、時間外勤務を縮減することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援していきます。

① 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時間外勤務の制限の制度の周知

- 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時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

② 3歳未満の子どものいる職員の時間外勤務の免除の制度の周知

- 3歳未満の子どものいる職員の時間外勤務の免除の制度の周知徹底を図ります。

③ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

- 既に定時退庁日として設定されている毎週水曜日に庁内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。
- 部署ごとの時間外勤務を把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- 時間外勤務の多い職員に対し産業医の健康相談を受けさせるなどし、健康状態の確認及び健康指導を行います。

⑤ 勤務時間管理の徹底

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

(5) 休暇取得の促進

制度拡充の周知を十分に進め、急な病気やケガの場合でも安心して休暇が取得できる職場づくりを推進し、また、家庭生活の時間を確保するとともに、職員の健康保持を図るため、引き続き連続した休暇の取得を推進するため、次の措置を実施します。

① 年次休暇の取得促進

- 職員の計画的な年次休暇の取得が可能となるように、休暇取得計画の策定に努めます。
- 安心して職員が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づくりを促します。

② 連続休暇等の取得の促進

- 月・金曜日、国民の祝日及び夏季休暇等とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- 職員やその家族の誕生日等の記念日や、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得促進を図ります。

【目標】 以上のような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で増加させます。

③ 子どもの看護を行うための特別休暇の活用

子どもの看護休暇を周知するとともに、職員が安心して休暇が取得できるよう職場全体で支援を行います。

④ 短期介護を行うための特別休暇の活用

配偶者、父母、子等の短期介護休暇の特別休暇を周知するとともに、職員が働きながら家族の介護を両立して行うための時間を確保できるよう支援を行います。

(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、研修や情報提供を通じた意識啓発を行います。
- セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント防止のための研修会を開催します。
- 固定的な仕事分担の役割の見直しについて周知徹底を図ります。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な

職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行えるよう、評価の加算等の仕組みの導入を検討します。

(8) 多様な働き方の実現と勤務環境の整備のための取組

ワーク・ライフ・バランスの実現が求められている中で、より柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制等の導入は、働きやすい環境を整備することにより、職員の仕事と育児や介護等との両立の推進が期待されることから、導入について職員労働組合と検討を行います。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 来庁者のための子育てバリアフリー

市内の公共施設における授乳室の設置、乳幼児を連れた人を優先する駐車スペースの設置など、子育て世代が安心して安全に生活できるように、次の措置を実施し子育てバリアフリー環境の整備に努めます。

- 本庁舎及び出先施設のトイレのバリアフリー化を進めます。
- 妊婦や子ども連れの来庁者の視点で、施設の利便性等について再点検を行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員として、また、一人の市民として、様々な地域貢献活動を奨励していくとともに、安心安全なまちづくりへの積極的な参加をすすめるため、次の措置を実施します。

① 子どもの体験活動等の支援

- 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が積極的に参加し専門分野を活かした指導が実施できるよう支援します。
- 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 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- 交通事故予防について啓蒙・啓発の徹底を図ります。
- 職員に対する交通安全講習会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

- 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、地域住民等へ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。

④ 児童虐待の防止

- 子供の重大な人権侵害の防止に向け、身近で児童虐待が行われている

ことを知ったときは、速やかに最寄りの市町村児童相談窓口又は児童相談所に連絡するなど、早期の気づきと早期での支援の手を差し伸べられるよう積極的な関与を周知・徹底します。

3. 女性の活躍促進に向けた取組に関する事項

全ての職員が能力と経験を最大限発揮でき、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成のための取組みの最も大きな課題に対応するものから順に掲げます。

(1) 女性職員の比率の向上

女性登用を進めるためには、まず母集団となる女性職員を増やす取り組みが重要であることから、その入口となる採用を拡大することで、令和7年度末までに職員に占める女性職員の割合を、事務職で30.0%を目指します。また、消防職については、令和7年度末までに消防吏員に占める女性の割合を5.0%を目指します。

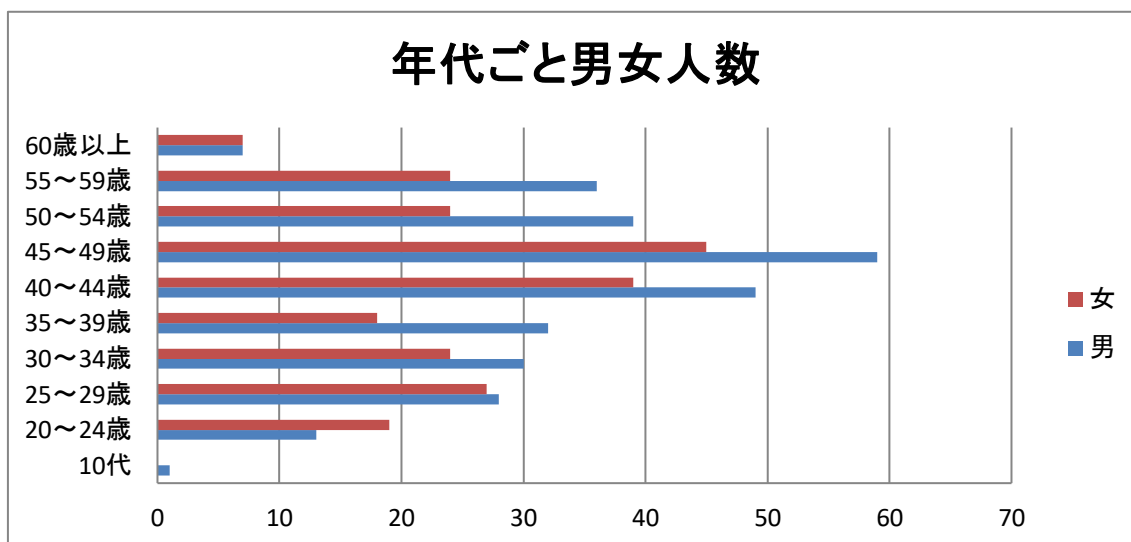
●職員に占める女性職員の割合（令和3年4月1日）（単位：人）

		全体	事務職	専門職	幼保職	消防職	医療職	技能労務職
女性職員数	(A)	227	76	27	70	3	43	8
全職員数	(B)	521	270	36	73	63	57	22
割合	(A/B)	43.5%	28.1%	75%	95.8%	4.7%	75.4%	36.3%

【専門職】：技術職、保健師、栄養士を指します。 【幼保職】：幼稚園教諭、保育士・保育教諭を指します。

【医療職】：医師、医療技術職、看護師・准看護師を指します。

※再任用短時間勤務職員は除く。



●採用した職員に占める女性職員の割合 (単位：人)

令和元年度		全体	事務職	専門職	幼保職	消防職	医療職	技能労務職
女性採用者数	(A)	9	4	1	4	—	0	—
採用者数	(B)	21	14	2	4	—	1	—
割合	(A/B)	42.8%	28.5%	50.0%	100.0%	—	0%	—

令和2年度		全体	事務職	専門職	幼保職	消防職	医療職	技能労務職
女性採用者数	(A)	12	2	0	3	—	5	2
採用者数	(B)	21	8	1	3	—	7	2
割合	(A/B)	57.1%	25.0%	0%	100.0%	—	71.4%	100.0%

●採用における競争倍率 (男女別) (単位：人)

令和元年度実施		全体	事務職	専門職	幼保職	消防職	医療職	技能労務職
女性応募者数	(A)	21	8	0	10	—	3	—
女性の採用者数	(B)	7	1	0	3	—	3	—
女性の競争倍率	(A/B)	3.0倍	8.0倍	—	3.3倍	—	1.0倍	—
男性応募者数	(C)	33	29	1	3	—	0	—
男性の採用者数	(D)	6	5	1	0	—	0	—
男性の競争倍率	(C/D)	5.5倍	5.8倍	1.0倍	0倍	—	—	—

令和2年度実施		全体	事務職	専門職	幼保職	消防職	医療職	技能労務職
女性応募者数	(A)	29	18	—	8	1	2	0
女性の採用者数	(B)	17	8	—	6	1	2	0
女性の競争倍率	(A/B)	1.7倍	2.3倍	—	1.3倍	1.0倍	1.0倍	—
男性応募者数	(C)	30	20	—	1	7	0	2
男性の採用者数	(D)	5	2	—	0	2	0	1
男性の競争倍率	(C/D)	6.0倍	10.0倍	—	—	3.5倍	—	2.0倍

【具体的取組】

- ◆ 女性職員の活躍ぶりを積極的にPR
職員採用サイトや、職員ガイド等を活用し、職層別で活躍する女性職員の活躍ぶりを積極的にPRします。
- ◆ ワーク・ライフ・バランスやキャリア支援制度をPR
採用試験の受験希望者向けの説明会での女性職員による相談コーナーの設置を実施します。
- ◆ 採用時から男女の職務分野に偏りがないよう配慮
男女ともに多様な職務を経験させる観点から、採用時から男女の職務分野に偏りがないよう配慮する。

(2) 管理職への登用の拡大

能力や適性を公正に判断したうえで女性職員を管理職に登用し、政策・方針決定の場への参画を促すため、令和7年度末までに管理職的地位にある職員に占める女性割合を、30.0%を目指します。

●管理職に占める女性職員の割合（令和3年4月1日）（単位：人）

	全体	市長部局			議会事務局			
		部長級	課長級	補佐級	部長級	課長級	補佐級	
女性の管理職数	(A)	27	0	7	10	0	0	1
管理職数	(B)	119	11	34	42	1	1	1
割合	(A/B)	22.6%	0.0%	17.6%	23.8%	0.0%	0.0%	100.0%

	全体	監査事務局			消防本部		
		部長級	課長級	補佐級	部長級	課長級	補佐級
女性の管理職数	(A)	0	0	0	0	0	0
管理職数	(B)	0	1	0	1	5	7
割合	(A/B)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

		教育委員会			※選挙管理委員会及び農業委員会は兼務のため、市長部局で計上 ※教育委員会には課長補佐級の園長を含む
		部長級	課長級	補佐級	
女性の管理職数	(A)	0	0	9	
管理職数	(B)	1	3	11	
割合	(A/B)	0.0%	0.0%	81.8%	

【具体的取組】

◆ 更なる女性職員の職域拡大

これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進します。

◆ 女性職員に対するジョブサポートセミナーの実施

女性職員対象の研修を、キャリア形成編とマネジメント編に分けて実施します。

キャリア形成編では、若手職員を中心にキャリアに対する意識啓発を行い、マネジメント編では、中堅職員から管理職を中心にマネジメントスキルの向上を図るとともに、縦のネットワークの構築を目指します。

自治大学校の女性幹部養成支援プログラム、市町村アカデミー等の外部研修へ積極的に派遣します。

◆ ライフイベントに応じた人事配置

出産・育児、介護等のライフイベント期間は、時間の制約を受けたり突発的に休暇を取得したりすることも多いことから、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対し、希望する部署や業務への配置をできる限り考慮します。

◆ 育児休業等からの復帰支援

子育てや仕事全般について、女性職員が相互に相談やサポートをしあえるネットワークをつくり、モチベーションの向上を図ります。

(3) 取組の推進体制

◆ 総務課、男女参画担当課等の関係課及び他任命者が連携を取り、取組の具体化を進め、市の組織全体で女性職員の活躍を促進していきます。

◆ 総務部総務課において、年1回、取組状況や数値目標の進捗に関する点検及び評価を行い、その結果については幹部会に意見を求め、必要に応じてこの方針の見直しを行うものとします。

<参考資料>

育児支援関係の休業及び休暇の概要（令和3年4月1日現在）

（1） 育児休業

- a. 対象：3歳に満たない子を養育する場合
- b. 期間：当該子が3歳に達する日までで職員が申請した期間
 - ◆育児休業の期間の延長
原則として、1回に限り育児休業の期間を延長することができます。ただし、配偶者が疾病等で入院したなどの特別の事情がある場合を除きます。
 - ◆育児休業の再取得
原則として育児休業の再取得はできません。ただし、配偶者が疾病等で入院したなどの特別の事情がある場合を除きます。また、「産後パパ育休」を取得した職員は、特別な事情無く再度の育児休業の取得が可能です。
 - ◆育児休業の取得要件の緩和
職員の配偶者が育児休業取得中でも、併せて育児休業が取得できます。
- c. その他
 - ・給与は無給ですが、子が1歳に達する日（総務省令に該当する場合は1歳6月に達する日）までは、共済組合から別に育児休業手当金が支給されます。
 - ・共済組合掛金は免除されます。
 - ・正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日2時間以内の範囲で休業（部分休業）を取得することができます。

（2） 介護休暇

- a. 対象：配偶者、父母、子、配偶者の父母等で、負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活に支障がある者を介護する場合
- b. 期間：一の継続する状態毎に、通算6月の範囲内（3回以下）
- c. その他
 - ・1日又は1時間（時間単位での取得は、始業又は就業までの連続した4時間の範囲内）

- 給料は、勤務しない1時間につき、1時間当たりの給料が減額となります。

(3) 介護時間

- a. 対象：配偶者、父母、子、配偶者の父母等で、負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活に支障がある者を介護する場合
- b. 期間：一の継続する状態毎に、連続する3年の期間内で1日につき2時間以内
- c. その他
 - 30分（始業又は就業までの連続した2時間の範囲内）
 - 給料は、勤務しない時間当たりの給料が減額となります。

(4) 特別休暇

① 産前休暇

- a. 対象：8週間(多胎妊娠の場合は10週間)以内に出産予定の女性職員
- b. 期間：出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は10週間）において必要と認める期間

② 産後休暇

- a. 対象：出産後の女性職員
- b. 期間：出産日後8週間（多胎妊娠の場合は10週間）において必要と認める期間

③ 妊娠障害休暇

- a. 対象：妊娠した女性が、妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難であると認められる場合
- b. 期間：1妊娠期間につき10日以内の日又は時間

④ 妊婦健診休暇

- a. 対象：妊娠又は出産後の女性職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合
- b. 期間：妊娠4箇月までは4週間に1回、妊娠7箇月から9箇月までは2週間に1回、妊娠12箇月まではその間に1回それぞれ1日1日の正規の勤務時間の範囲内でその都度必要と認める期間

⑤ 育児時間休暇

- a. 対象：生後満1年に達しない子を育てる場合
- b. 期間：1日2時間以内1回30分を越えない範囲内でその都度必要と

認める時間

⑥ 出産補助休暇

- a. 対象：職員の配偶者が出産する場合で、出産の補助を行う場合
- b. 期間：市長が定める期間内において3日を越えない範囲内で必要と認める期間

⑦ 子の看護休暇

- a. 対象：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（負傷、疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話）を行うため、勤務しないことが相当と認められる場合
- b. 期間：1年度で5日を越えない範囲で必要と認める期間（養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）

⑧ 短期介護休暇

- a. 対象：職員の配偶者、父母、子、配偶者の父母が負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の世話を行うため、勤務しないことが相当と認められる場合
- b. 期間：1年度で5日を越えない範囲で必要と認める期間（要介護者が2人以上の場合は10日）