

北本市
次世代育成/女性活躍
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

I はじめに

国は急速な少子化の進行等を踏まえ、次代を担う子どもたちの健全な育成を集中的・計画的に支援するため、平成15年7月に10年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）を制定し、平成26年4月には改正次世代育成支援対策推進法が成立し、取組期間が令和6年度末まで延長されることとなりました。

また、平成27年8月に成立した、女性活躍推進法は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮させ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を目的として作られました。

このなかで、国及び地方自治体の機関を「特定事業主」と規定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また女性職員が活躍できるよう、それぞれの任命権者ごとに特定事業主行動計画の策定を義務付けています。

本市においても、平成17年度より「北本市特定事業主行動計画」を策定し、推進してきたところですが、令和3年4月より新たに5年間の計画を策定し、さらなる取り組みの充実を図ってまいります。

地方分権の進展、市民ニーズの多様化、限られた人材や厳しい財政状況のもと、この計画を推進していくことは容易ではありません。しかし、職員全員がこの計画の当事者であるという意識を持ち、社会全体で子育てを支え合い協力し合うことや女性職員が個性と能力を職場で十分に発揮できることの必要性、重要性を認識し、社会全体の創造に寄与することを願います。

令和3年4月

II 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。

III 計画の推進

行動計画の推進に資するため、人事担当課長は、その実施状況について、適宜、分析・評価を行い、必要な場合、見直し時期の到来を待つことなく、計画の改定を行います。

IV 具体的内容

子育てがしやすい勤務環境を創造し、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる目標を設定し、具体的な取組みを進めます。

1 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

ア 育児休業等の取得手続、深夜勤務の制限、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制度及び共済組合による出産費用の給付等の経済的支援について、子育て支援ハンドブック等を活用し周知徹底を図る。

イ 相談窓口の設置

人事担当職員は、妊娠中・子育て中の職員及び妊娠をした旨の申出をした職員又は当該職員の配偶者に対し、出産・育児に係る諸制度、また、子育てと仕事の両立に関する事項についての相談を受け付け、個々の状況に応じた情報の提供、アドバイスを行う。

ウ 所属長は、妊娠中の女性職員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるものとする。

エ 所属長は、妊娠中の女性職員について、本人の希望に応じ、業務分担の見直しや超過勤務について配慮をするものとする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度並びに配偶者の出産休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）及び年次有給休暇の取得を推進することについて、子育て支援ハンドブック等を活用し周知徹底を図る。

イ 所属長は、父親となる職員が休暇を取得できるよう、業務分担や職場内の協力体制に配慮する。

【目標】 男性職員の配偶者の出産休暇の取得率を令和7年度末までに100%、育児参加のための休暇の取得率を60%以上とする。

※参考（令和元年度実績）

配偶者の出産休暇取得率・・・75%

育児参加のための休暇取得率・・・37.5%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度及び配偶者同行休業制度について周知徹底を図るとともに、特に男性職員の取得推進について周知を図る。

イ 所属長は、育児休業等の申請を受けたら、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、早めの業務分担の調整に努める。

ウ 所属長は、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対し、人事担当課長が指定する情報を提供するように努めるとともに、復帰に際しては必要な支援に努める。

【目標】 令和7年度末までに、男性職員の育児休業の取得率（部分休業を含む）を、1年度につき10%以上とする。また、女性職員の取得率は現在100%を達成しているため、現状維持とする。

※参考（令和元年度実績）

男性職員の育児休業取得率・・・0%

女性職員の育児休業取得率・・・100%

(4) 時間外勤務、休日勤務の縮減

- ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底を図る。
- イ 計画的・効率的な業務遂行に取り組み、公務能率向上のための事務の簡素合理化を図る。
- ウ 庁内LAN等による注意喚起により業務パソコンのデスクトップに、時間外勤務に対する注意喚起のメッセージを表示し、職員に早期退庁を促す。
- エ 毎週水曜日のノー残業デーの徹底を図るとともに、各所属所における時間外勤務縮減のための意識啓発を促進する。
- オ 週休日の振替、代休日の指定の促進を図る。
- カ その他、北本市時間外勤務に関する指針に基づき、時間外勤務や休日勤務の縮減に努める。

【目標】 令和7年度末までに、職員の超過勤務時間を、1月につき45時間以内、1年間につき360時間以内とする。(人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」に定める上限目安時間)

※参考(令和元年度実績)

超過勤務時間が1年間につき360時間を超えた職員数・・・25人

超過勤務時間が1月につき45時間を超えた職員数・・・44人

(延べ105人)

(5) 休暇の取得の促進

- ア 各部署において、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- イ 子どもの保育・学校行事等への参加に係る年次有給休暇の取得を推進する。

ウ ゴールデンウィークや夏季厚生計画参加期間、また、週休日等の前後における年次有給休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図る。

エ 所属長は、自ら率先して休暇を取得するとともに、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、休暇取得を促すものとする。

オ 中学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員について、子の看護休暇制度について年1回周知徹底するとともに、所属長は、突発的な休暇取得に対応できるよう、相互応援が可能な職場体制を整える等の配慮をするものとする。

【目標】 令和7年度末までに、職員1人あたりの年次有給休暇の取得日数を、令和2年度取得日数から20%増加させる。

※参考（令和元年度実績）

職員1人あたりの年次有給休暇取得日数・・・12.1日

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

（1）早出遅出勤務の推進

柔軟な勤務形態を構築することは、家庭生活と仕事の両立を図るための方策として有効である。所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が早出遅出勤務の取得を希望する場合には、取得できるよう配慮するものとする。

（2）男女共同参画に関する意識啓発

「育児・家事は女性が行うもの」といった固定的な性別役割分担意識を是正し、男性職員の育児・家事への参加促進を図るため、男女共同参画についての情報提供や職員研修等により意識啓発を図る。

（3）人事異動における配慮

異動調査シートやヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、妊娠や子育ての状況を配慮した人事異動を行うものとする。

3 その他の女性活躍推進対策に関する事項

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進に向け、女性職員キャリア形成を支援する研修や女性職員への人事・財政・企画・議会担当等多様な職務機会の付与に努める。

(2) 男性職員における女性活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進に向け、男性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する。

【目標】 令和7年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、40%にする。

※参考（令和元年度実績）

管理的地位にある職員に占める女性割合・・・18.2%