
次世代育成支援対策・女性活躍推進

南城市特定事業主行動計画

仕事と家庭の両立支援及び女性活躍の推進を目指して



令和3年4月

南 城 市

I 総論

1 はじめに

我が国では急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化していることから、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的とし、平成15年7月から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。）が制定されました。この法律に基づき国や地方公共団体は、子どもたちの健やかな育成に取り組むとともに、一つの事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成を図るための計画（特定事業主行動計画）を策定することが求められました。そして、平成26年4月の次世代法の一部改正により、平成27年度からさらに10年間を取組期間とすること等が決まりました。

また、平成27年9月には、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる環境の整備を目的として、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。）が制定されました。女性活躍推進法により、事業主には、女性が働きやすく能力が十分に発揮される職場環境づくりが求められました。

本市では、平成18年9月から次世代法に基づく「南城市特定事業主行動計画」を策定し、職員一人ひとりが公務と家庭の両立を図ることができる環境を整え、子育て中の職員もそうではない職員も、いきいきと働き続ける職場環境づくりに取り組んできました。また、女性活躍推進法の制定に伴い、女性の活躍にはワーク・ライフ・バランスや子育てが大きく関わることから、次世代法と一体的に推進していくことが効果的と考え、平成28年3月には、女性活躍の推進に向けた目標及び取組を加えるなどの改訂を行い、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする「南城市特定事業主行動計画～職員が仕事と子育てを両立するためのプラン～」を策定しました。

この度、これまでの取組状況を踏まえ、職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、仕事と家庭の両立（子育てや介護等）を支援するため、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする「南城市特定事業主行動計画～仕事と家庭の両立支援及び女性活躍の推進を目指して～」を策定します。

2 計画の策定主体

南城市長、南城市議会議長、南城市選挙管理委員会、水道事業の管理者の職務を行う市長、南城市代表監査委員、南城市農業委員会、南城市教育委員会

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法が令和6年度まで、女性活躍推進法が令和7年度までの10年間の時限立法であることから、この行動計画の計画期間は、後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の期間とします。

4 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、南城市特定事業主行動計画策定委員会を設置し、計画の策定・変更、進捗状況の点検評価等について協議し、本計画を推進します。

II 職業生活と家庭生活との両立に資するための勤務環境

1 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められています。また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

- (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ます。
- (2) 妊娠中の職員の健康や安全面に配慮し、必要に応じて業務分担の一部見直しを行います。
- (3) 出産費用の給付等、経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- (4) 上司となる職員は、各種制度を十分理解し、職員個々の状況に応じた配慮を行うため、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握します。

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親である男性職員が、母親と共に育児を担い、子育てのはじまりから子育てに参加することを大切にするため、特別休暇や年次有給休暇を積極的に推進します。特に、父親である男性職員にのみ認められている特別休暇は、積極的に取得するように働きかけます。

- (1) 出産に伴う入退院への付き添い等として配偶者出産看護休暇（3日）の取得を促進します。
- (2) 妻の出産前後の時期に、出産に係る子や小学校就学前の子どもを養育するため、育児参加休暇（5日）の取得を促進します。

男性職員の配偶者出産看護休暇（3日）の取得状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
配偶者出産看護休暇の取得可能職員数	7人	11人	10人	8人	13人
配偶者出産看護休暇の取得職員数	6人	6人	2人	4人	4人
取得率	85.7%	54.5%	20%	50%	30.8%

数値目標 配偶者出産看護休暇の取得率 80%以上

男性職員の育児参加休暇（5日）の取得状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
育児参加休暇の取得可能職員数	7人	11人	10人	8人	13人
育児参加休暇の取得職員数	4人	3人	2人	4人	1人
取得率	57.1%	27.3%	20%	50%	7.7%

数値目標 育児参加休暇の取得率 80%以上

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

女性職員の育児休業取得に際しては、安心して育児に専念することができるよう取り組んでいきます。女性職員の取得は進んでいる一方、父親である男性職員においては依然として取得が進まない状況にあります。

- (1) 育児休業制度の周知や業務分担の見直し等を行い、職員の性別に関係なく育児休業を取得しやすい雰囲気づくりを行い、取得を促進します。
- (2) 育児休業手当金等の経済的支援制度について情報提供を行います。
- (3) 所属長に対して、子育て中の職員の業務分担の配慮について、周知徹底を図り、職場全体で休暇等を取得しやすい環境づくりを行います。
- (4) 育児休業職員の代替職員を配置するなど、育児休業を取得しやすい環境の整備を図ります。
- (5) 3歳児未満を持つ男性職員が、育児に積極的に参加できるように、育児休業および部分休業等の取得を促進します。

女性職員の育児休業の取得状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
女性職員の育児休業取得可能職員数	9人	6人	10人	12人	8人
女性職員の育児休業取得職員数	9人	6人	10人	12人	8人
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

男性職員の育児休業の取得状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
男性職員の育児休業 取得可能職員数	7人	11人	10人	8人	13人
男性職員の育児休業 取得職員数	0人	0人	0人	1人	0
取得率	0%	0%	0%	12.5%	0%

数値目標 男性職員の育児休業取得率 10%以上

4 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向けては、仕事と家庭の両立を大切にするという観点から、より一層の取り組みが必要となっており、ワーク・ライフ・バランスの推進のためにも、全職員が時間外勤務の縮減の意義を理解し取り組みを進めていく必要があります。

- (1) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- (2) 育児又は介護を行う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。
- (3) 時間外勤務縮減のため、事務の見直しを行い効率的な事務遂行を推進します。
- (4) 各課の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して、時間外勤務に関する意識の徹底を図ります。
- (5) 時間外勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、業務の遂行に支障をきたさない範囲で、勤務時間の始業時間を日ごとに設定する時差勤務出勤制度を試行実施し、本格導入について検討します。

1月当たりの平均時間外勤務（時間）【令和2年度】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7.1	7.1	5.6	3.4	2.8	3.6	6.0	4.5	4.4	3.6	5.6	7.2

月 45 時間を超えて時間外勤務を行った職員の割合（%）【令和2年度】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2.4%	3.4%	0.7%	0%	0.3%	0.7%	1.3%	1%	1.3%	0%	2.4%	2.4%

5 休暇の取得の促進

職員の心身のリフレッシュや、子育てや介護等の家庭への参加を促進するため、年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- (1) 年次有給休暇等を取得しやすい環境を整え、計画的な取得促進を図り、人事担当課においては、安全衛生上、職員の休暇取得の現状把握を行い、取得率の低い部署については、改善するよう促します。
- (2) 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。
- (3) 国民の祝日や夏季休暇等を組み合わせた休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。
- (4) 子どもの看護休暇の特別休暇を周知するとともに、中学校就学前の子を持つすべての職員に対して、安心して取得できる雰囲気醸成を図ります。
- (5) 介護休暇を周知するとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

職員の年次有給休暇の取得状況

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
年次有給休暇の 平均取得日数	12.5 日	13.2 日	13.4 日	13.1 日	13.8 日

数値目標 職員一人あたりの年次有給休暇取得日数 15 日以上

6 人事異動についての配慮

妊娠中及び出産休暇、育児休業中の職員については、人事異動に伴う負担等を考慮し、原則として人事異動の対象とはせず、現課現職復帰を基本とし、子育ての状況等に応じた人事配置を行うように努めます。

7 ハラスメントに関する相談窓口

相談場所や対応方法など、相談者のプライバシーに十分配慮した相談体制を整備します。

8 会計年度任用職員等への配慮

会計年度任用職員等は非常勤職員ですが、公務の担い手であり、大切な役割を果たしています。そのため、会計年度任用職員等が働きやすい職場環境づくりの整備に努めます。任用時において、勤務条件とともに休暇制度等の説明を行い、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

9 子どもとふれあう機会の充実

職員の子どもの対象とした「子ども職場体験学習」を積極的に受け入れ、職員と子どものふれあう機会の充実を図ります。また、職員が地域において、子どもの健全育成や子どもの安全確保のために行われる自主的な活動への参加を支援します。

III 女性職員の活躍推進に向けた取組

1 女性の活躍推進

女性職員は、出産、子育てや介護等により長期に職場を離れたり、時間制約のある働き方を経験することが男性職員より多い状況です。働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性職員が、自身の思い描くキャリア形成を行い、どの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できる職場づくりを推進します。

- (1) 女性職員が管理職になるために必要な仕事を経験するために、性別による区別のない職務分担を行います。
- (2) 活躍したいと希望を持つ女性職員や将来的に活躍が期待される女性職員を、自治大学校や市町村アカデミー等の研修機関へ積極的に派遣を行います。
- (3) 女性の管理職（部長級・課長級）への積極的登用を図ります。

各役職段階における職員に占める女性職員の割合

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
① 部長級	11.1%	11.1%	11.1%	9.1%	11.1%
② 課長級	6.7%	7.3%	7.3%	7.9%	10.8%
女性職員の管理職等への登用率	7.4%	8%	8%	8.2%	10.9%
③ 係長級	24.2%	25.3%	25.3%	24.2%	28.4%

数値目標 女性職員の管理職等への登用率 20%以上

IV 女性活躍推進法に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

採用した職員に占める女性職員の割合

		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
採用割合(%)		55%	45%	46.2%	61.5%	53.8%
採用人数(人)	男	9人	11人	7人	5人	6人
	女	11人	9人	6人	8人	7人
	計	20人	20人	13人	13人	13人

継続勤務年数の男女差異（平均勤続年数：年）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
男	16.5	16.1	16.3	16.4	16.0
女	13.6	12.0	11.9	11.2	11.2
差異	2.9	4.1	4.4	5.2	4.8