

村上市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進及び

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係

村上市

令和3年4月

村上市長

村上市議会議長

村上市選挙管理委員会

村上市代表監査委員

村上市農業委員会

村上市消防長

村上市教育委員会

目次

I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 具体的な取組内容

- 1 妊娠中及び出産後等における配慮
- 2 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 3 育児休業等（育児休業・部分休業・育児短時間勤務）を取得しやすい環境
の整備
- 4 時間外勤務の縮減
- 5 休暇の取得と促進
- 6 子育てバリアフリーの促進
- 7 地域における子育て支援
- 8 女性の活躍の推進

I 総論

1 目的

国では、急速な少子化の進行や家庭環境の変化を踏まえ、次代を担う子どもたちの健全育成を支援するため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代支援法」という。）を制定しました。また、平成27年には、女性が職業生活でその個性と能力を十分に発揮し、豊かで活力ある社会を実現するため、「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。）を制定しました。

これまで、村上市では、平成27年に「次世代支援対策特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。また、平成28年には「村上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」を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう職場環境づくりに取り組んできました。

この2つの計画については、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、より効果的に実施していくため、この度、両計画を一体化し「村上市特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画では、これまでの計画を継承し、職員一人ひとりが次世代育成支援や女性の活躍の推進を十分に理解したうえで、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、全ての職員が働きやすく、その個性と能力を十分に発揮できるよう、豊かで活力ある職場環境を目指します。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

本計画の取組対象となる職員は、原則として一般職に属する常勤の職員とします。再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員についても取組の対象としますが、当該職員に対する支援の制度がない場合は対象外とします。

本計画の推進にあたり職員全体で取り組んでいくため、庁内ネットワークの活用により情報提供し、全職員に周知徹底を図ります。

Ⅱ 具体的な取組内容

1 妊娠中及び出産後等における配慮

ア 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。

イ 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。

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、過度に負担のかかる業務や時間外勤務について配慮するとともに、必要により各課内の業務分担の見直しを行います。

2 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

ア 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知・徹底を図ります。

イ 父親が子どもの出生時に休暇を安心して取得できるよう、制度について職員の理解を深め、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

●以上のような取組みを通じて、計画終了年度までの目標を次のとおり定めます。

▶男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%とします

3 育児休業等（育児休業・部分休業・育児短時間勤務）を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の周知

① 育児休業等に関する資料や情報を職員に提供し、制度の周知を図ります。

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。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

① 育児休業等の取得の申出があった場合、必要により各課内の業務分担の見直しを行います。

② 課内の人員配置等によって、休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員を任用するなど代替職員を確保し、休業者の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を図ります。

- ③ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理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します。

ウ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 休業中の職員に対して、休業期間中の不安解消のため、職場の状況等について各所属から情報提供を行います。
- ② 職場復帰を迎える職員に対して、事前面談や、職場間との連絡調整を行い、スムーズに復帰できるようサポートします。

●以上のような取組みを通じて、計画終了年度までの目標を次のとおり定めます。

- ▶育児休業の取得者を男性 30%以上 女性 100%とします
- ▶男性の育児参加休暇の取得率10%以上とします

4 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の管理徹底

所属長は、所属職員の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い職員に対し、必要に応じて面談を実施し、指導・助言を行います。

イ ノー残業デーの周知徹底

毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内放送で定時退庁を呼びかけます。また、職員同士で声を掛け合い、速やかに退庁できる環境をつくります。

ウ 時差出勤制度の活用

職員の健康保持と時間外勤務の縮減のため、時差出勤制度の利用促進を図ります。

エ 事務の簡素合理化の推進

時間外勤務の多い職場については、ヒアリングを実施し、業務体制の見直しや職場内での支援体制を検討するなど、事務の簡素化・合理化を図ります。

●以上のような取組みを通じて、計画終了年度までの目標を次のとおり定めます。

- ▶年間時間外勤務時間が 360 時間を超える職員数を 0 人とします

5 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員の年次有給休暇取得促進について、周知を図ります。
- ② 子どもの行事や家族の記念日等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得を呼びかけます。
- ③ 各職場において、休暇取得計画表等を作成し、最低5日以上の年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得促進

- ① 夏季休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 勤続年数を節目としたリフレッシュ休暇の取得促進、週休日や休日と年次有給休暇を併せた1週間程度の連続休暇の取得促進を図ります。
- ③ 「ワーク・ライフ・バランス」月間を設定し、職員が働き方を見直す機会を提供し、期間中の積極的な休暇取得を促します。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

子どもの看護等の特別休暇についての周知し取得促進を図ります。

エ 男性の育児参加のための特別休暇の取得促進

男性の積極的な子育て参加のための特別休暇について周知し取得促進を図ります。

●以上のような取組みを通じて、計画終了年度までの目標を次のとおり定めます。

▶年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とします

▶年次有給休暇5日以上取得者の割合を100%とします

6 子育てバリアフリーの促進

市の施設を安心して利用できるよう、改築などの機会にあわせて、妊婦専用駐車場や乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等の設置を検討します。

7 地域における子育て支援

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動を推進

各種活動の指導・協力者としての職員の積極的参加を支援します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施

研修会の開催や庁内ネットワークを活用し事故予防について注意を喚起するとともに、防犯パトロール等も実施し、交通事故防止を図ります。

ウ 子どもの体験活動等の支援

子どもの施設見学や職場体験などの要請に応じ、積極的に協力します。

8 女性の活躍の推進

ア 管理的地位への女性職員の登用のため、女性職員を多様なポストに積極的に配置し、人事異動における職員配置に当たっては職員の意向を調査するなど、可能な限り配慮するよう努めます。

イ 女性のキャリア形成を支援する研修への参加を促し、職員の能力開発と成長意欲の向上を図ります。

●以上のような取組みを通じて、計画終了年度までの目標を次のとおり定めます。

- ▶管理的地位にある職員の女性割合を20%以上にします
- ▶管理職を除く係長相当職以上の職員の女性割合を35%以上にします

別紙

これまでの目標達成状況

目標	H27	H28	H29	H30	R1	R2
女性職員の育児休業の取得率 95%以上	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性職員の育児休業の取得率 5%以上（2人以上）	0.0%	8.7%	10.0%	3.4%	0.0%	5.0%
男性職員の配偶者出産休暇 100%	92.6%	82.6%	90.9%	62.1%	100.0%	90.0%
男性職員の育児参加休暇 5%以上	0.0%	17.4%	27.3%	6.9%	7.7%	10.0%
年次有給休暇取得日数 12日／人以上	10.1日	10.6日	10.6日	10.4日	10.4日	8.8日
管理的地位にある職員の女性割合 20%以上	10.8%	15.2%	17.7%	14.9%	14.6%	13.1%
管理職を除く係長相当級以上の 職員の女性割合 35%以上	21.6%	27.4%	26.4%	29.1%	30.9%	32.3%