

掛川市特定事業主行動計画

令和3年3月

目 次

1	計画策定趣旨	-----	1
2	計画期間	-----	1
3	対象者	-----	1
4	計画の推進体制	-----	1
5	具体的施策	-----	2
	(1) 仕事と子育て・介護の両立の支援	-----	2
	ア 各種制度の周知		
	イ 男性職員の育児参加の促進		
	ウ 育児休業等に伴う代替職員の確保		
	エ 人事管理上の配慮		
	オ 時差勤務・テレワークの推進		
	カ ハラスメント対策		
	(2) 仕事と生活の調和の推進	-----	4
	ア 休暇取得の促進		
	イ 時間外勤務縮減の促進		
	ウ 管理監督者向け研修の実施		
	(3) 女性職員の活躍の推進	-----	5
	ア 女性活躍推進に向けての現状把握		
	イ 女性活躍に向けての目標		
	ウ 目標達成に向けての取り組み		

掛川市特定事業主行動計画

1 計画改定趣旨

少子化の進行が社会に重大な影響を及ぼす可能性があり、国全体として早急に取り組む必要があるとして、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が成立しました。この法律により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が積極的に取り組むこととなりました。

そこで、本市においては、平成17年4月に職員を雇用する立場から、「掛川市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を策定し、平成21年1月、平成24年2月、平成27年2月に見直しを行ってきました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めがきかず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7（平成37）年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が施行され、地方公共団体も女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成出来るよう行動計画を策定することが義務づけられました。

こうしたことから、本市においても改正後の次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、平成28年に「掛川市特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立や女性職員の活躍推進に向けた取組を推進しました。

今回の改定では、次世代育成支援対策推進法を踏まえた後期の計画として、職員を取り巻く社会情勢の変化に対応するとともに、全ての職員（会計年度任用職員を含む。）にとって働きやすい職場環境の整備に継続して努めることを目的として、改めて数値目標を設定し、目標達成に向けて取り組むものであります。引き続き、仕事と子育て・介護の両立、全ての職員が自分の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくり、女性職員の活躍の推進を目指します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間です。

3 対象者

本計画は、市長、議会の議長、代表監査委員、農業委員会、消防長及び教育委員会が任命する職員を対象としています。

4 計画の推進体制

(1) 推進体制

行動計画の円滑な推進を図るため、主幹級職員（男女同数）を構成員とした特定事業主行動計画推進委員会を設置し、行動計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価や今後の取組に向けた協議等を必要に応じて行います。

(2) 計画の公表

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況をホームページに毎年公表します。

(3) 計画の周知

ホームページ及び庁内イントラネットに掲載することにより、行動計画の内容を周知徹底します。

(4) 計画の実施状況の点検・推進

必要に応じて、職員に対するアンケート調査等を実施するなどして、計画の点検・見直しを行います。

5 具体的施策

職員が生き生きと意欲的に職務に取り組み、能力を十分発揮するとともに、家庭や地域生活との両立ができるよう、全ての職員にとって働きやすい職場環境の整備に努めます。

(1) 仕事と子育て・介護の両立の推進

子育てや介護は、男性も積極的に関わっていくことが必要です。また、このための休暇を取得しやすい職場づくりのためには、該当する職員だけでなく、管理職員や同僚職員の理解や協力も必要となります。

子育て・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境整備のため、子どもの有無や介護の状況に関わらず、全ての職員に対して制度情報を周知し、休暇等を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

ア 各種制度の周知

母性保護及び母性健康管理、仕事と子育てと家庭生活の両立支援の観点から設けられている特別休暇制度、出産費用の給付等の経済的支援措置、育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度などの各種制度について、庁内イントラネット上に掲示し、全ての職員に対して周知します。

介護に関する介護休暇、短期介護休暇など支援制度についても同様に掲示し、周

知を行います。

イ 男性職員の育児参加の促進

(ア) 男性職員のための制度の周知徹底

男女がともに仕事と家庭生活の両立を進めていくためには、特に父親が子育ての喜びと責任を認識し、積極的に子育てに参加することが大切です。

男性職員の育児参加への意識を高めるために、男性職員は妻の就労状況に関わらず、産前・産後期間中は育児休業等の取得が可能であることなど、各種制度について周知し、意識啓発を促します。

(イ) 育児参加のための休暇の取得促進

出産をサポートすることは家族で支え合う育児の第一歩です。母親の健康維持や回復に専念する産前産後の期間において、妻の負担を軽減するためにも、父親となる男性職員の特別休暇*及び年次有給休暇と併せた連続休暇の取得を奨励し、取得しやすい雰囲気職場全体で醸成するよう努めます。

* 妻の出産に伴う男性職員の休暇(3日間)

* 男性職員の育児休暇(5日間)

(ウ) 育児プランシートの活用

育児プランシートの活用により、職場内で情報共有し、必要に応じて配慮を図るとともに、行政課から対象職員への支援(休暇・休業の各種制度手続き等)及び所属長へのヒアリング(休暇・休業の取得促進及び代替要員(会計年度任用職員等)確保等)を行います。特に男性職員は、育児参加のための休暇を必ず取得できるよう職場全体で支援します。

ウ 育児休業等に伴う代替職員の確保

職員が産前産後休暇及び育児休業を取得する際には、安心して休暇・休業に入れるよう、職場内の人員配置、業務分担の見直し等を行います。また、必要に応じて会計年度任用職員の採用による代替職員を確保し、業務に支障が生じないようにするなど、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

エ 人事管理上の配慮

人事異動に際しては、子育てをしている職員や不妊治療を受けている職員の状況を把握し、可能な範囲で人事上の配慮を行います。

育児休業から復帰する際には、仕事と家庭の両立や職場環境の変化など不安を感じることがあります。そのため、育児休業からの円滑な復帰を支援するため、育児休業から復帰予定の職員に対して面談を行います。

また、働きながら不妊治療を受けられるよう、各種制度について周知し、意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

育児休業から復帰後の働き方や職場での配慮希望などを確認し、可能な範囲で人

事上の配慮を行います。

オ 時差勤務・テレワークの推進

仕事と子育て・介護の両立を図るうえで、各種制度を周知することのほか、時差勤務・テレワークの積極的な活用を推進します。職員の多様な働き方を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。

カ ハラスメント対策

職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント、マタニティハラスメント等）は職員、職場環境に重大な影響を及ぼします。職場におけるハラスメントが単に個人間の問題ではなく、職場の問題であることを理解し、職員が職務に専念し、能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確保します。

(2) 仕事と生活の調和の推進

仕事と子育て、介護、地域活動、自己啓発など個人の生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために、職場優先の働き方の見直しを進め、職員の意識、職場風土の改革を図ります。

ア 休暇取得の促進

(ア) 年次有給休暇の計画的取得の促進

職務が繁忙で疲労している職員のために、職務遂行にメリハリをつけて対応するよう意識改革を促し、休暇取得の促進を励行します。

- ・日常から事務、業務等の計画的執行に努め、年次有給休暇の計画的取得を進めます。また、休暇取得計画表を作成するなどにより、職場全体で年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

(イ) 連続休暇等の取得促進

夏季における職員の健康増進とリフレッシュを目的として土・日曜日と併せるなど、連続した夏季休暇の取得を促進します。

(ウ) 看護休暇取得の促進

職員の配偶者、子、父母、配偶者の父母等が負傷又は疾病のため看護を必要とする場合、年5日（小学校就学前の子を2人以上養育する職員は10日）の特別休暇制度があります。この制度は、1日または時間単位での取得が可能です。突発的な病気の際には、必ず休暇取得できるよう、職場全体で支援する雰囲気をつくります。

イ 時間外勤務縮減の促進

(ア) 時間外勤務及び深夜勤務の制限制度の周知

一定の要件を満たす育児や介護を行う職員、妊娠中・出産後の職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度を周知します。

(イ) ノー残業デーの実施

毎週水曜日（7月から9月は金曜日も追加）を一斉定時退庁日とし、館内放送の実施による注意喚起を図り、所属長による定時退庁の率先垂範をします。

(ウ) 時間外勤務状況の管理職員による把握の徹底

時間外命令の原則である、事前命令・事後確認、個別命令、予算主義について、管理職員の認識向上を図るとともに、各部署での時間外勤務の状況把握に努め、時間外勤務の多い職場の管理職員への注意喚起を行います。

(エ) 長時間の時間外勤務者の健康管理

健康管理や安全衛生の観点から、長時間の時間外勤務が続いている職員に対して年次有給休暇の取得やメンタルヘルス相談の利用を促します。

(オ) 働き方改革推進による事務事業の簡素合理化の推進

定型業務を自動化するRPAやAIの技術を活用した業務改善、また、庶務事務システムの導入による業務環境の柔軟な対応等、職員一人ひとりの意欲と生産性の向上を図り、事務事業の合理化、見直しを行い、簡素で効率的かつ効果的な行財政運営を実行します。

(カ) 時差勤務・テレワークの推進（再掲）

ウ 管理監督者向け研修の実施

職場風土の改革、職場環境の整備には管理監督者の役割が重要であるため、ワーク・ライフ・バランスや次世代育成支援に関する研修及び情報提供を実施し、管理監督者の意識啓発を図ります。

(3) 女性職員の活躍の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性職員の活躍推進を実施していくため、掛川市における女性職員の活躍に関する状況の把握を行い、その分析結果を基に、推進体制の整備を図ります。

ア 女性活躍推進に向けての現状把握

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項及び同法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以

下「内閣府令」という。)第2条に基づき、市長部局、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部及び教育委員会において、女性職員の職業生活における活躍に向けて把握した項目は次のとおりです。

項 目	男 性	女 性
①女性職員の採用割合 職員総数 (R2. 4. 1)	503 人	266 人
採用者数 (R1 年度実施試験)	15 人	7 人
採用職員に占める女性職員割合	31.8%	
②継続勤務年数の男女差 (R2. 4. 1)	19.6 年	18.1 年
③時間外勤務の状況 (R1 年度実績)	12.1 時間 / 1 人 1 月あたり	
④管理職の女性割合 (R2. 4. 1) 主幹職以上の職員数	115 人	24 人
主幹職以上に占める割合	17.3%	
⑤役職職員の女性割合 (R2. 4. 1) 係長級 主幹職 課長職 部長職	29.7% (男 149 人、女 63 人) 19.7% (男 61 人、女 15 人) 16.7% (男 35 人、女 7 人) 9.5% (男 19 人、女 2 人)	
⑥男女別の育児休暇取得状況 (R1 年度実績)	0% (0 人/21 人)	100% (25 人/25 人)
⑦男性の配偶者出産休暇取得状況 (R1 年度実績)	71.4% (対象者 21 人、取得者 15 人)	

イ 女性活躍推進に向けての目標

働きやすい家庭環境や職場環境を整えることは、女性職員のみならず全ての職員にとって不可欠であり、男性も育児や家事に積極的に参加することが必要です。分析結果を踏まえ、下記のとおり目標を設定します。

	項 目	現 状	令和7年度 目標	備 考
1	一般行政職の女性職員の割合	35.1%	38%	+2.9 P
2	係長相当職に占める女性の割合	29.7%	35%	+5.3 P
3	管理職(主幹以上)に占める女性の割合	17.3%	24%	+6.7 P

4	男性の配偶者出産休暇	71.4%	100%	+28.6P
5	年次有給休暇の平均取得日数	年8日4時間	年10日以上	+1日6時間以上

参考資料

第5次男女共同参画基本計画（※）（R2.12.25閣議決定）における目標値抜粋

	項目	現状	成果目標（期限）	備考
1	地方公務員（市町村）課長相当職に占める女性の割合	17.8%	22% （令和7年度末）	+4.2P
2	地方公務員（市町村）係長相当職に占める女性の割合	35%	40% （令和7年度末）	+5P

ウ 目標達成に向けての取り組み

（ア）女性職員の管理職への積極的登用及び採用

係長・主幹・課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。また、管理職への積極的登用にあたっては、女性職員が仕事へのやりがいを高めるとともに、悩みや不安を相談しやすい仕組みを整えます。

（イ）女性職員向け研修の実施

女性職員のキャリア形成支援を行うため、男性も女性もその違いを受け入れ、認め合い、それぞれの個性を生かして活躍できる組織づくりを目指し、ダイバーシティ研修等を今後も継続して実施します。

また、外部研修や派遣事業においても女性職員の派遣を積極的に行います。

（ウ）多様な部署への配置

人事・財政・企画・議会担当等、重要な政策方針決定など全庁調整に携わる機会が多い部署への配属をはじめ、多様なポストに女性職員を意識的に配置します。

（エ）育児休業からの復帰支援

育児休業から復帰する際には、仕事と家庭の両立や職場環境の変化など不安を感じることがあります。そのため、育児休業からの円滑な復帰を支援するため、育児休業から復帰予定の職員に対して面談を行い、復帰後の働き方や職場での配慮希望などを確認します。

参考資料

1 育児や介護を行う職員や妊娠中・出産後の職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度

■ 深夜勤務を制限する制度

- ・ 育児や介護を行う職員の場合（職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条）
小学校就学前の子のある職員（同居する配偶者が深夜（午後10時～翌午前5時。以下同じ）にその子を養育できる場合を除く。）や要介護者を介護する職員がその子を養育、または要介護者を介護するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜における勤務をさせてはならないとする制度。
- ・ 妊娠中及び出産後1年以内の職員の場合（労働基準法第66条第3項）
使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

■ 時間外勤務を制限する制度

- ・ 育児や介護を行う職員の場合（職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条）
小学校就学前の子のある職員（同居する配偶者が常態としてその子を養育できる場合を除く。）や要介護者を介護する職員がその子を養育、または要介護者を介護するために請求した場合には、その職員の業務を処理する措置を講ずることが著しく困難な場合を除き、1月について24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務（災害等臨時の場合を除く。）をさせてはならないとする制度。
- ・ 妊娠中及び出産後1年以内の職員の場合（労働基準法第66条第2項）
使用者は、妊産婦が請求した場合においては、…（中略）…時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- ・ 3歳に満たない子のある職員の場合（勤務時間条例第9条）
その子を養育するために請求した場合には、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。

2 母性保護及び母性健康管理の観点からの特別休暇制度

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| (1) 産前産後休暇 | 各8週（多胎妊娠の場合は産前14週） |
| (2) 保育時間 | 生後1年、1日2回各30分以内 |
| (3) 妊娠中の女子職員の通勤緩和 | 1日1時間を超えない範囲 |
| (4) 妊娠中及び産後1年を経過していない女子職員の健康診査及び保健指導 | 1回につき必要な時間 |

妊娠満23週まで	4週間に1回
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回
妊娠満36週から出産まで	1週間に1回
産後1年まで	1回

- | | |
|------------------------|-------------------|
| (5) 妊娠中の職員の母体又は胎児の健康保持 | 適宜休息又は補食のための必要な時間 |
| (6) 妊娠に起因する障害で勤務困難 | 必要な期間 |

3 育児休業制度等

■ 育児休業

子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資する制度

- (1) 対象となる子 生後3歳未満の子
- (2) 期間 子が3歳に達する日までの間で、職員が希望する期間
- (3) 承認請求 育児休業の開始日の1月前まで
- (4) 期間の延長 特別の事情を除き、1回
- (5) 再取得 特別の事情により期間内で再取得可能
- (6) 効果・影響 職員の身分は保有、職務には従事しない。無給
- (7) 共済制度 ①育児休業手当金の支給（1歳に達する日まで）
②共済掛金の免除（3歳に達する日まで）

■ 部分休業

育児休業制度と同じ目的で、職員が育児のため1日の勤務時間の一部について勤務しない制度（育児休業と異なり、公務の運営に支障の無い限り承認される。）

- (1) 対象となる子 小学校就学の始期に達するまでの子
- (2) 期間 子が6歳に達した以後の最初の3月31日までの間で、1日2時間を限度に、勤務時間の始め又は終わりの時間(30分単位)
- (3) 承認請求 1日単位、反復継続可
- (4) 効果・影響 給与の減額
- (5) 共済制度 共済掛金の一部免除

■ 育児短時間勤務

職員が小学校就学前の子の育児のため、いくつかの勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務できる制度

- (1) 対象となる子 小学校就学の始期に達するまでの子
- (2) 期間 子が6歳に達した以後の最初の3月31日までの間で、1年以上1年以下の期間
- (3) 勤務形態 ①月から金曜日に1日3時間55分勤務（週19時間35分勤務）
②月から金曜日に1日4時間55分勤務（週24時間35分勤務）
③月から金曜日のうちの3日を7時間45分勤務（週23時間15分勤務）
④月から金曜日のうちの2日を7時間45分、1日を3時間55分勤務（週19時間25分勤務）
⑤交替勤務者による週20～25時間の勤務
- (4) 承認請求 育児短時間勤務の開始日の1月前まで
- (5) 期間の延長 期間内に1年以上1年以下の期間で請求可能。
- (6) 再取得 前回の育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算し1年を経過した場合や特別な事情により再取得可能

- (7) 効果・影響 給与は勤務時間に応じた額
(8) 共済制度 共済掛金の一部免除

■ 介護休暇

配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある場合、介護するために勤務をしないことを認める制度

- (1) 対象となる者 配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居の祖父母、同居の兄弟姉妹
(2) 期間 介護を必要とする一の継続する状態毎に、連続する6月の範囲内で、必要と認められる期間
(3) 承認請求 介護休暇の開始前
1日又は1時間単位（時間単位の場合は、正規の勤務時間の始め又は終わりの連続した時間に1日4時間以内）
(4) 効果・影響 給与の減額

■ 短期介護休暇

配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある場合、介護その他の世話をするために勤務をしないことを認める制度

- (1) 対象となる者 配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居の祖父母、同居の兄弟姉妹
(2) 期間 年5日（要介護者が2人以上の場合は10日）
(3) 承認請求 原則、事前請求
1日又は1時間単位（残日数のすべてを使用する場合は、分単位の使用も可）

※給与の減額なし

■ 看護休暇

配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷又は疾病により看護を必要とする場合に、勤務しないことを認める制度

- (1) 対象となる者 職員の配偶者、父母、子、配偶者の父母その他市長が定める者
(2) 期間 年5日（小学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する職員が当該子を看護する場合は10日）
(3) 承認請求 原則、事前請求
1日又は1時間単位（残日数のすべてを使用する場合は、分単位の使用も可）
(4) 備考 小学校就学前の子に予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合にも休暇取得可能

※給与の減額なし

4 男性職員の育児参加促進のための制度

■ 妻の出産に伴う男性職員の休暇

- (1) 取得理由 妻の入退院の付添、出産立会、入院中の付添など
- (2) 期間 3日間（妻の入院日から出産後2週間の期間内）
- (3) 承認請求 1日又は1時間単位

■ 男性職員の育児休暇

- (1) 取得理由 出産に係る子又は小学校就学前の子の育児
- (2) 期間 妻の産前産後期間内の5日間
- (3) 承認請求 1日又は1時間単位

※子の出生の日及び産後8週間の期間内（出生の日から57日間以内）に、最初の育児休業（通称：産後パパ育休）をした職員は、特別な事情がなくても、再び育児休業をすることができる。

※会計年度任用職員は各種制度の条件等が異なります。