

# 指宿市特定事業主行動計画

〈第4期〉

令和2年4月

指 宿 市 長  
指 宿 市 議 会 議 長  
指 宿 市 教 育 委 員 会  
指 宿 市 農 業 委 員 会  
指 宿 市 選 挙 管 理 委 員 会  
指 宿 市 代 表 監 査 委 員

## 1 計画の目的

指宿市特定事業主行動計画（第4期）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき策定するものであり、次に示す項目を基本的な視点とし、職員の職業生活と家庭生活との両立をより一層推進するために、必要な勤務環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件等の整備等の取組により達成しようとする目標を定めるものです。

### 次世代法の7つの視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点

### 女性活躍推進法の5つの視点

- (1) 男女を通じた働き方改革への取組
- (2) 各段階の課題に応じた取組
- (3) 仕事と家庭の両立の推進
- (4) ハラスメントへの対策
- (5) 公的部門の率先垂範

## 2 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の期間とします。

## 3 計画の推進等

### ○計画の推進

子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら組織全体で取り組むため、研修や講習、情報提供等を実施します。

また、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施します。

### ○計画の公表と周知

ホームページへの掲載等により、広く公表するとともに、職員へ適切な方法で周知を図ります。

### ○計画の実施状況の点検及び公表

各種取組が次世代育成の支援及び女性職員の活躍の推進に役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立します。

また、毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページへの掲載等により広く公表します。

# 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

令和2年1月に実施した職員アンケートにおいて、女性職員が、出産・育児に関する各種特別休暇制度を「知っている」と答えた割合を前期計画策定時（H26年度）と比較すると、「妊娠中又は出産後1年以内の健康診査」、「妊娠中の休憩・補食」、「妊娠中の通勤緩和」は増加したものの、その他の項目は減少しています。

また、職員全体で世代別に見ると、20代・30代の認知割合が低くなっています。

これらのことから、若い世代を中心に、積極的に制度の周知を図る必要があります。

女性職員が知っている出産・育児に関する特別休暇の割合（％）

	H26	R1	増減
産前休暇	100.0	94.0	-6.0
産後休暇	100.0	95.2	-4.8
妊娠中又は出産後1年以内の健康診査	43.6	51.8	8.2
妊娠中の休憩、補食	42.6	48.2	5.6
妊娠中の通勤緩和	41.5	43.4	1.9
保育時間（女性）	63.8	45.8	-18.0
保育時間（男性）	26.6	9.6	-17.0
男性職員の配偶者出産補助休暇	68.1	56.6	-11.5
男性職員の育児参加支援	43.6	36.1	-7.5
中学校就学前の子の看護休暇	93.6	77.1	-16.5

母性保護及び母性の健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して次の制度等について周知するとともに、当該職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

- ① 危険有害業務の就業制限
- ② 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ③ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- ④ 業務軽減等
- ⑤ 通勤緩和

併せて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても周知します。

## (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

平成30年度に子どもが誕生した職員のうち、女性の育児休業取得率は100％、男性は0％でした。育児休業を取得した女性職員の多くが、復帰後に育児短時間勤務や部分休業制度を利用しています。

一方、職員アンケートでは、男性の78.3％、女性の91.6％が育児休業制度について「知っている」と回答しており、また、男性職員が育児休業を取得することについて、「取得した方がいい」が43.5％、「場合によっては取得してもいい」が55.5％であり、「取得した方がいい」という回答の割合は、前回に比べ10.6％高くなっています。さらに、「機会があれば取得したい」という男性も15人（5.3％）います。

このため、乳幼児を養育する職員が、安心して仕事と育児の両立を図ることができるよう、様々な取組を行います。

男性職員が育児休業を取得することについて（％）

	H26	R1	増減
取得した方がいい	32.9	43.5	10.6
場合によっては良い	63.8	55.5	-8.3
できれば取得しない方がいい	3.7	0.4	-3.3
男性は取得すべきでない	2.0	5.3	3.3
機会があれば取得してみたい	5.3	3.5	-1.8

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

#### **ア 育児休業等の周知及び取得促進**

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業中の育児休業手当金の支給等の経済支援について、グループウェアやハンドブックの作成・配布等を通じて周知し、女性だけでなく男性の育児休業等の取得促進を図ります。

#### **イ 育児休業等経験者に関する情報提供**

育児休業等を取得した職員の参考例を紹介すること等により、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

#### **ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成**

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

#### **エ 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業務に関する情報提供・能力開発を行います。また、職場復帰に際して面談や職場内での研修その他の必要な支援を行います。

#### **オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保**

職員から育児休業等の請求があった場合に、業務分担の見直しや職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用職員等の配置を検討します。

#### **カ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組**

子育てを行う職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

##### **(1) 職員を対象とした取組**

- ① 育児休業等を取得する職員に対する適切なキャリア形成支援
- ② 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ③ 育児短時間勤務又は部分休業を取得している職員に対するメンタルヘルスカウンセリングの実施等の相談体制の整備

##### **(2) 管理職等を対象とした取組**

- ① 職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた所属長に対する意識啓発等の取組
- ② 職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

**(3)時間外勤務の縮減**

平成30年度に時間外勤務手当を支給した職員1人あたりの平均超過勤務時間は、ひと月あたり12.8時間となっています。

職員アンケートでは、79.2%が「できるだけしない（したくない）」、また、25.4%が「時間外勤務を減らしたい」と回答しており、どちらの項目も前回より割合が増加しています。

一方、「今程度は仕方ない」という回答も37.5%あり、時間外勤務が常態化していることもうかがわれます。

このことから、時間外勤務を縮減し、ワーク・ライフ・バランスを更に推進するため、様々な取組を行います。

時間外勤務に対する考え方の割合（％）

	H26	R1	増減
できるだけしない（したくない）	65.2	79.2	14.0
自分の時間外勤務の量は多い	12.6	18.7	6.1
もっと時間外勤務を減らしたい	19.7	25.4	5.7
今程度の時間外勤務は仕方ない	34.3	37.5	3.2
仕事の完成度を高めたい	5.3	6.4	1.1
自ら処理したい	15.4	19.4	4.0
同僚や市民の目が気になる	9.8	14.1	4.3
その他	7.6	6.4	-1.2

時間外勤務の縮減については、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、取組を一層進める必要があることから、時間外勤務の命令については、原則として1月あたり45時間、1年につき360時間を超えて勤務させないように努めること等を通じ、時間外勤務時間を最小限にとどめます。

**ア 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**

小学校就学前の子どもを育てる職員に対し、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

**イ 一斉定時退庁日の実施**

毎週水曜日の定時退庁について、特に管理職に対する啓発や依頼等を定期的実施し、更なる全庁的な意識の醸成を図り、管理職が率先して退庁するなど、定時に退庁しやすい環境づくりを推進します。

**ウ 事務の簡素合理化の推進**

事業そのものの見直し、事務の効率化及び簡素化、事務処理体制の見直し等により、年間を通じた業務量の平準化及び適正な人員配置等の取組を推進します。

**エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等**

繁忙期においても、1ヶ月単位や1週間単位の業務の割り振りや進め方を係や課内で話し合って調整するなど、計画的な業務遂行について、管理職を始めとする職員全体に対し意識啓発等の取組を行います。

**オ 勤務時間管理の徹底等**

職員の業務量や勤務状況の的確な把握、各所属の実情に応じた業務の執行体制の見直し、縮減目標の設定など、特に管理職に対する啓発や依頼等を定期的実施し、勤務時間管理の徹底を図ります。

また、人事担当部署は、超過勤務の多い部署の所属長や職員へヒアリングを実施するとともに、時間外勤務の多い職員に対し、産業医による健康相談を実施するなど、健康面における配慮に努めます。

**(4) 休暇の取得の促進**

職員アンケートによると、年次有給休暇を取得する際に「ためらいを感じない」という割合は43.5%で、前回より7.0%増加しています。一方、その他の取得しにくい項目についてもそれぞれ増加しており、「取りたくても取れない」割合が43.1%に上ります。

労働基準法の改正により、2019年4月から全ての企業において、使用者は、年10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、年5日間、時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられています。また、国においては、人事院規則の規定に基づき、年次有給休暇を年5日以上確実に取得するための取組を実施しています。

本市においても、必要な休暇を取得しやすい職場環境づくりに積極的に取り組みます。

年次有給休暇を取得する基本的な考え方の割合（%）

	H26	R 1	増減
ためらいを感じない	36.5	43.5	7.0
上司の顔が気になる	10.7	14.5	3.8
取得しにくい雰囲気	9.6	12.0	2.4
取りたくても取れない	39.3	43.1	3.8
その他	13.8	9.9	-3.9
未回答	-	0.7	-

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる取組を行います。

**ア 年次有給休暇の取得の促進**

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、上司は部下の休暇の取得希望を事前に把握し、係や課内で話し合っ業務を調整するなど、業務の遂行体制を工夫するほか、自ら率先して休暇の取得に努め、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

また、人事担当部署においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングを行う等の必要な取組を行います。

**イ 連続休暇等の取得の促進**

ゴールデンウィーク期間、夏季（七月から九月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

**ウ 子の看護休暇の取得の促進**

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

**(5) 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**

職員アンケートによると、配偶者が「就労している」割合は44.2%であり、前回より12.8%減少しているものの、「就労していない」割合（11.0%）の約4倍となっています。

また、未就学児を養育している職員について見ると、配偶者が就労している割合が2.0%増加しています。

さらに、就労している職員の配偶者の勤務状況については、フルタイム勤務の割合が53.6%であり、前回より24.1%増加しています。

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的な業務」等のように、男性、女性という性別を理由とする固定的な役割分担意識や職場優先の環境を解消し、男性の育児・介護等の参加促進やセクシャル・ハラスメントの防止を図ること等により、男女がともに働きやすい職場環境を作ることが今後さらに重要です。

**配偶者の就労状況の割合（%）**

	H26	R 1	増減
就労している	57.0	44.2	-12.8
就労していない	17.1	11.0	-6.1
配偶者なし	23.3	30.7	7.4
未回答	2.5	14.1	11.6

**未就学児を養育する職員の配偶者の就労状況の割合（%）**

	H26	R 1	増減
就労している	14.6	16.6	2.0
就労していない	6.2	6.4	0.2
配偶者なし	0.3	0	-0.3
未回答	0.3	2.1	1.8

**就労している職員の配偶者の勤務状況の割合（%）**

	H26	R 1	増減
フルタイム勤務	29.5	53.6	24.1
パートタイム勤務	22.2	21.6	-0.6
その他（在宅勤務等）	3.1	4.0	0.9
未回答	2.2	20.8	18.6

固定的な性別役割分担意識や職場優先の環境等、働きやすい環境を阻害する、職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

子育て世代の方々が、市が管理する施設において不便を感じることをないように、より一層配慮する必要があります。

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、日頃から親切丁寧な対応に努めるとともに、必要と思われる庁舎等に、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

将来指宿市を担う子どもたちの健全育成に寄与するため、職員の地域活動への参加を積極的に支援します。

#### ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域における子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

#### イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や職場体験等の積極的な受け入れ、子どもが参加する地域の行事・活動への庁舎内施設やその敷地の提供、各種学習会等の講師等として、職員の積極的な参加の支援等に取り組みます。

#### ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、職員に対し、交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

#### エ 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

子どもの健全育成には、保護者とのスキンシップやコミュニケーションが欠かせません。職員の子どもたちが、自分のお父さん・お母さんが働いている市役所を知ることは、より良い親子関係を築く一助になると考えます。

職員が保護者として子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施します。

また、勤務時間外のレクリエーション活動等の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。



### 3 女性活躍推進に関する事項

#### (1) 管理職に占める女性割合の引き上げ

国は、第4次男女共同参画基本計画において、女性の登用の推進、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を推進していることから、本市においても適材適所の登用に留意しつつ、管理職に占める女性割合の引き上げに積極的に取り組みます。

##### < 目 標 >

令和6年度末までに、部長・課長相当職に占める女性割合を、平成30年度の実績7.5%より引き上げ、12%を目指します。また、主幹・係長相当職に占める女性割合を平成30年度の実績20.2%より引き上げ、25%を目指します。

##### < 取組内容 >

- (1) 女性職員が仕事と家庭の両立をしながらキャリア形成をしていくイメージ・意欲を持つことができるよう、ロールモデルとなる女性管理職と女性職員の交流機会の設定に取り組みます。
- (2) 外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への女性職員の参加促進に取り組みます。
- (3) 従来男性職員中心であった職場への女性職員の配置拡大とそれに伴う多様な職務経験の付与に取り組みます。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

職員アンケートによると、出産・育児に関する男性職員の特別休暇について知っている割合は、男女とも前回より減少しています。

また、平成30年度におけるそれぞれの休暇の取得率は、配偶者出産休暇が56.3%、育児参加のための休暇が31.3%であり、前期計画の目標である100%には達していません。

また、取得日数についても、国の各都府の政府目標である5日以上を取得したのは1名のみです。

男性の家庭生活への参加促進は、男性自身のワークライフ・バランス（仕事と家庭生活の両立）だけでなく、女性の活躍促進の観点からも重要であることから、更なる推進を図る必要があります。

知っている出産・育児に関する特別休暇の割合（％）

	男性		女性	
	H26	R1	H26	R1
配偶者出産補助休暇	62.4	53.1	68.1	56.6
育児参加支援	51.2	47.4	43.6	36.1

男性の配偶者出産休暇等の取得率（％）

	対象者数	取得者数	取得率
配偶者出産休暇	16	9	56.3
育児参加のための休暇	16	5	31.3

合計取得日数の分布状況

	0日	1～4日	5日以上
取得者数	7	8	1

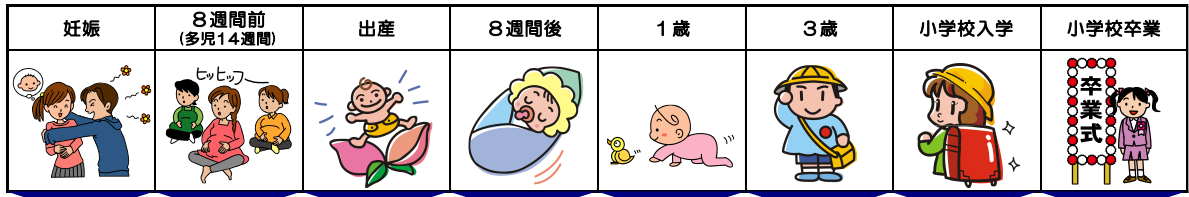
＜ 目 標 ＞

令和6年度までに、子が誕生した男性職員の「配偶者出産補助休暇」及び「育児参加支援特別休暇」の取得率 100%を目指します。

＜ 取組内容 ＞

- （1）育児休業，配偶者出産休暇，育児参加のための休暇等について定期的に職員に周知し，これら休暇等の取得促進に取り組みます。
- （2）育児休業等を取得しやすい職場づくりに向けた意識啓発に取り組みます。
- （3）管理職及び人事担当部署は，子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努め，対象職員に対する情報提供，取得の勧奨に努めます。

## 妊娠 ～ 出産 ～ 小学校までの流れ



女性職員	特別休暇	産前(第6号)	産後(第7号)				
		健康診査(第8号)					
		休息・補食(第9号)					
	サービス	通勤緩和(第10号)					
		保育時間(第11号)					
	育児休業			共済から給料の6割程度が支給	夫が専業主夫(育児中)でも取得可能	深夜勤務(午後10時～午前5時)及び月24時間・年150時間までに制限	

男性職員	特別休暇	産前(第6号)	産後(第7号)				
		出産補助(第12号)					
		育児参加支援(第13号)					
	サービス	通勤緩和(第10号)					
		保育時間(第11号)					
	育児休業			共済から給料の6割程度が支給	妻が専業主婦(育児中)でも取得可能	深夜勤務(午後10時～午前5時)及び月24時間・年150時間までに制限	

指宿市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第28条

第6号	産前休暇【出産予定日前8週間(多胎妊娠の場合14週間)以内】
第7号	産後休暇【出産の日の翌日から8週間を経過する日まで】
第8号	妊娠中又は出産後1年以内の健康診査【必要と認められる期間】
第9号	妊娠中の休息、補食【必要と認められる期間】
第10号	妊娠中の通勤緩和【勤務時間等の始め又は終わりにおいて必要と認められる期間】
第11号	保育時間(女性)【生後1年に達しない子を育てる場合、1日2回・1回30分】
第12号	男性職員の配偶者出産補助休暇【入院等の日から出産後2週間の間の2日以内】
第13号	男性職員の育児参加支援【妻が産前産後休暇に該当する期間の間に5日以内】
第14号	中学校就学前の子の看護休暇【1年において5日以内(対象の子が2人以上なら10日)】

労働基準法

(第64条の3)  
妊娠中及び産後1年までは、重荷物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務は禁止

(第65条)  
使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

(第66条)  
妊娠中に請求した場合、使用者は時間外労働や休日労働をさせてはならない。

**育児休業の概要**

- ・専業主婦(夫)や育児休業中の配偶者と同時に取得できます。
- ・共済掛金は免除されます。
- ・無給ですが、共済組合より子どもが満1歳になるまで「育児休業手当金(給料の約6割)」が支給されます。
- ・原則として延長が1回限り可能です。
- ・育児に専念しなくなった場合は、以降の育児休業期間を取り消すことができます。

**育児短時間勤務制度の概要**

<b>対象者</b> 小学校就学期までの子を持つ職員	<b>勤務時間</b> ①3時間55分/日(週19時間35分) ②4時間55分/日(週24時間35分) ③3日(7時間45分)/週(23時間15分) ④2日(7時間45分) + 1日(3時間55分)/週(19時間25分)から選択	<b>給料・手当</b> 給料…給料×週の勤務時間/38時間45分で算定 手当…○扶養・住居手当は同額 ○時間外勤務手当は、一日7時間45分まで100/100で支給 ○期末手当は、期間を1/2除算 ○勤勉手当は、全期間を除算 昇格…フルタイム職員と同様 昇給…フルタイム職員と同様	<b>サービス・休暇</b> 時間外勤務の命令…所属長は、公務の運営に著しい支障が生じる場合を除き、命令できない 年休…勤務時間の変更前後の勤務時間に比例して付与 特別休暇…フルタイム職員と同様に付与
-------------------------------	--	---	---

**部分休業の概要**

<b>対象者</b> 小学校就学前の子を持つ職員	<b>休業時間</b> 勤務の始め終わりに1日2時間以内(30分単位)	<b>給料・手当</b> ・1時間当たりの給料を減額 ・基準日前6月に90日超過勤務手当減	<b>その他</b> 保育時間との併用可
-----------------------------	--	---	-------------------------