

五條市特定事業主行動計画

令和6年6月改訂版

五 條 市

○ はじめに

五條市では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「法」とします）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）第19条に基づき、平成28年4月1日から五條市における「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、職場環境の整備に係る取組を行ってきました。

そして従前の行動計画における実施状況の検証結果を基に、内容の充実・定着・促進を図るため、ここに「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を改めて策定します。

本計画に基づき、さらなる職場環境の改革・改善に取り組むことで、全職員が仕事と生活の調和を実現し、女性がその個性と能力を発揮できる職場環境づくりを推進してまいります。

五條市長
五條市議会議長
五條市選挙管理委員会
五條市代表監査委員
五條市農業委員会
五條市水道事業管理者
五條市教育委員会
（県費負担教職員を除く）

1 計画期間

次世代育成支援対策推進法の期限は令和6年度まで延長され、また女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の期限は令和7年度までの時限法となっています。

本計画の計画期間は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律と整合を図り、令和6年6月1日から令和8年3月31日までとします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

組織全体で女性職員の活躍を推進するため、人事担当課が主体となり、本計画に基づく取組の実施状況を把握し、職員に対し情報提供を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

3 具体的な内容

(1) 業務の改善

仕事と生活の調和のとれた職場環境を実現していくために、業務の効率化を図る観点から、所属長は、既存業務の内容や進め方の見直しを行い、業務の簡素合理化を推進します。

職員一人ひとりも職場の一員として自らの業務の進め方を見直し、勤務時間内での効率的な業務の遂行に努めます。会議・打合せについても開始時間を考慮し、極力勤務時間内に終了できるようにします。

(2) 男性の育児休業の取得推進

①庁内イントラネットや制度をまとめたパンフレットの活用により、職員全体に対して育児休業や子育てに関わる休暇制度等について周知を徹底します。その中で男性の利用可能な制度について情報を提供し、利用推奨により取得率の増加を図ります。

②男性職員の育児参加の意義について職場全体で共有し、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。また所属長は職場の状況を勘案し、適宜事務分担の見直し等を行い、フォローアップに努めます。

◎以上のような取組を通じて、男性職員の育児休業取得率を30%以上となるよう努めます。

(3) 時間外勤務の縮減

仕事と生活の調和の推進及び職員の心身の健康維持を図ることを目的とし、次のような取組を進めます。

①業務体制の整備

所属長は、職員の超過勤務状況を把握し、特定の職員に業務が集中しないように、実態に応じて職場内での業務分担の調整、職場内での応援を行うなど、部署が一体となって業務を進めていく業務体制づくりに努めます。

②「ノー残業デー」の実施

毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、昼の庁内放送及び庁内イントラネットにより職員に周知し、定時退庁を促します。

なお、繁忙期のため「ノー残業デー」の実施が困難な職場においては、所属長が実情に応じて別の日を「ノー残業デー」に設定し、定時退庁できる環境整備を図るとともに、自らも率先して定時退庁に努めます。

③「19さんの日」の実施

毎月19日を「19さんの日」とし、職員が「仕事」と「仕事以外の生活」（子育て、介護、地域活動、自己啓発など）の調和を図るための帰宅促進日とし、庁内イントラネットにより職員に周知します。

④健康面における配慮

時間外勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ることとし、時間外勤務を月100時間を超えた場合又は2ヶ月平均で80時間を超えた職員に対しては、産業医による面接指導を行います。

◎このような取組を通じて、各職員の時間外勤務時間数を、労働基準法に定める上限時間（月45時間）の年360時間以内となるように努めます。

（４）年次有給休暇の平均取得日数の増加

家族とのふれあいや自分自身の趣味などの時間のため、あるいは、地域活動のために使う生活時間を確保するため、次のような取組を進めます。

①取組

- ・職務遂行体制や業務配分の見直しを行うとともに、職員の年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的な年次有給休暇の取得を促します。
- ・特に所属長は自らの年次有給休暇を計画的に取得し、課員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・乳幼児健康診査、子どもの予防接種実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等子どもの行事における年次休暇促進を図ります。
- ・国民の祝日や夏季休暇期間、月曜日又は金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

②子どもの看護を行うための特別休暇取得促進

子ども（中学校就学の始期に達するまでの子）の看護休暇の特別休暇（年間5日以内、2人以上の場合は10日以内）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

◎以上のような取組を通じて、職員1人あたりの年次休暇の取得が13日以上となるように努めます。

4 その他の次世代育成支援対策に関するもの

（１）子ども・子育てに関する地域貢献活動

職場では、地域で行われている子ども・子育てに関する活動や交通安全活動、防犯活動等に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけ、職員の積極的な参加を支援します。

（２）子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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場所を来庁者がわかりやすいように周知します。

また、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、ソフト面でのバリアフリー（職員による親切、ていねいな接遇）の取組を推進します。

（３）子どもたちへの学習機会の提供

子どもたちにより親しまれる市役所にするため、職場見学・体験等、授業の一環としての市の本庁舎、各支所及び各施設訪問に積極的に協力し、五條市の行政に対する子どもたちの理解を増進します。

（４）子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について、安全運転に対する意識の高揚徹底を図るため、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

５ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標および取組について

従前の計画では、法第１９条第３項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）第２条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情等を分析した上で目標を定めました。

従前の行動計画での取組による結果・実施状況を分析した結果を基に、さらなる女性職員の活躍を推進するため、下記の項目について数値目標および取組内容を定めます。

（１）女性職員の活躍推進

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における参画拡大に努めます。

また、職員の採用については地方公務員法に基づき公正平等な職員の採用を実施しています。

（２）柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、研修関係機関等と連携し多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などへの参加を呼びかけ

ます。

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジ経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員へのヒアリングなどを基に、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

（３）男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情を抱えていても、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

◎以上の取組を進めることにより、女性職員の活躍が本市の一層の活性化や市民サービスの向上等に繋がるよう努めていきます。