

# 次世代育成支援対策 女性活躍推進 特定事業主行動計画 (後期計画)

(令和3年度～令和7年度)

～仕事と家庭生活を両立し、  
女性が輝く職場を目指して～



坂出市長  
坂出市議会議長  
坂出市教育委員会  
坂出市代表監査委員  
坂出市選挙管理委員会  
坂出市農業委員会  
坂出市消防長  
坂出市立病院事業管理者

## 1. はじめに

急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が平成15年7月に制定されました。当初は、平成17年4月から平成27年3月までの時限立法とされていましたが、少子化の流れは変わらず、取組を更に充実していく必要があることから、改正により法の有効期限が10年間延長（令和7年3月まで）されました。

一方、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため「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。）」が平成27年8月に制定されました。

本市においては、平成17年4月に「坂出市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を、平成22年4月にその後期計画を策定するなど、職員の仕事と子育ての両立を目指す次世代育成支援対策を推進するとともに、平成28年4月には、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体化した新たな「坂出市次世代育成支援対策女性活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、女性職員がこれまで以上に活躍できる環境整備に向け計画的に取り組んできたところです。令和3年3月末をもって計画期間を終えることから、前期期間における目標の達成状況等を踏まえ、後期計画を策定します。

地方自治を取り巻く財政環境は厳しさを増す一方で、行政ニーズは年々増大かつ複雑多様化しています。本市においては、平成31年3月に策定した第6次坂出市行財政改革大綱に基づき、徹底した改革を推進している最中であり、限られた財源と人員でこれに応えていくことは決して容易ではありませんが、そのような困難な状況下にあっても、職場を挙げて子育てを支援し、職員がお互いに助け合って、仕事と子育ての両立を図り、父親として、母親として、子育てを行うとともに、女性職員が輝く職場となるようこの行動計画を策定したものです。

なお、実施に当たっては、社会情勢や市民感情などにも配慮しつつ、法令や条例・規則等の範囲内で運用すべきことは言うまでもありません。



※ この計画を策定するにあたって、現状の把握・分析等は各任命権者単位で行うこととされていますが、議会事務局・選挙管理委員会事務局等の職員数は数名程度と極めて少数であり、また、市長部局をはじめ教育委員会等と定期的な人事異動もあることから、坂出市職員として一体的に捉え、計画の策定にあたることといたします。

## 2. 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。(必要に応じて見直しを行います。)

※ 次世代育成法の期限は令和6年度までとされていますが、女性活躍推進法の期限は令和7年度までであることから、令和8年3月31日までを計画期間とします。

## 3. 前計画期間(平成28年度～)における実施状況

1) 係長級以上の女性職員の割合(各年4月1日現在)

	計画当初 (H27年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	目標値
割合	27.6%	30.4%	30.6%	31.8%	31.4%	30.0%

2) 採用した一般事務職における女性職員の割合

	計画当初 (H23～ 27年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	目標値
割合	40.7%	53.8%	46.2%	10.0%	46.2%	現状維持

3) 男性職員の育児休業取得率

	計画当初 (H26年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	目標値
割合	5.6%	8.3%	12.5%	0%	7.7%	10.0%

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

前計画期間における実施状況，男女共同参画計画等との整合性も考慮した結果，女性職員の活躍を推進するため，計画最終年度（令和7年度）の目標を次のとおり設定します。

1) 係長級以上の女性職員の割合（各年4月1日現在）

	現状 (R1年度)	目標値
割合	31.4%	33.0%

2) 採用した一般事務職における女性職員の割合

	現状 (R1年度)	目標値
割合	46.2%	現状維持

3) 男性職員の育児休業取得率

	現状 (R1年度)	目標値
割合	7.7%	13.0%

4) 男性職員の配偶者出産休暇取得率

	現状 (R1年度)	目標値
割合	92.3%	95.0%



## 5. 具体的な取組みの内容

### 1) 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中および出産後における配慮

母性保護および母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中および出産後の職員に対して、各種特別休暇制度等について周知するとともに、業務分担の見直しや時間外勤務の制限にも配慮します。

- ・健康診査および保健指導を受けるため申し出た場合 必要と認められる時間
- ・妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体または胎児の健康保持に影響があると認められる場合 1日1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる期間



#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれた時の出産休暇および育児休業等について取得しやすい環境づくりを行い、これらの休暇等の取得を促進します。また職員用ポータルサイトへの掲載などにより職員個々への周知に努めます。

なお、男性の育児休業の取得は、年度によりばらつきがみられており、育児休業を取得可能な職員が、必要に応じて安心して育児休業を取得できるよう、職場づくりを推進します。

- ・職員の妻が出産する場合で、入院の付添等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 3日の範囲内の期間

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業または育児のための部分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環境づくりを進めます。そのため、男女共同参画に関する研修の定期的な実施や女性活躍推進に関する研修等の推進を行うとともに、育児休業等のわかりやすい制度周知に努めていきます。

また、課内の人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員の活用による適切な代替職員の確保を図るなど取得しやすい雰囲気醸成などに努めます。

加えて、育児休業から復帰した職員が業務に慣れるために時間がかかることや、子どもの突発的な病気に対応しなければならないことを理解し、業務分担の検討など職場全体でサポートできるよう努めます。

#### (4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があります。職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を整えることは、市民に対し質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

そこで、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務および時間外勤務の制限の制度の周知をはじめ、事務の簡素合理化の推進、時間外勤務の縮減のための意識啓発および勤務時間管理の徹底等に努めます。

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合 深夜における勤務の制限
- ・ 3歳に満たない子または小学就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子を養育するために請求した場合 時間外勤務の制限
- ・ 一斉定時退庁日等の実施
- ・ 週休日に勤務した場合 振替を原則取得
- ・ 時間外勤務命令の上限について、職員用ポータルサイトへの掲載で毎月周知
- ・ 一定以上の長時間勤務職員に対し、産業医の面接指導を実施

#### (5) 休暇の取得の促進

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の雰囲気醸成などに努め、年次休暇および連続休暇等の取得の促進、子の看護や介護を行うための特別休暇等の制度の周知、交替勤務その他の事情により休暇取得が困難な職場における問題点の解消などに取り組みます。



また、学校の長期休業期間中および入学式、卒業式、授業参観などの学校行事に際して、子どもの父母さらには祖父母の休暇取得を促進、家族との触れ合いのための休暇等の促進を図り、職員の休暇に対する意識改革をめざします。

- ・夏季休暇 6月から9月までの期間内において5日での範囲内の期間
- ・中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合 5日の範囲内の期間  
(中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日の範囲内の期間)

#### (6) 不妊治療休暇を取得しやすい環境の整備等

不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要します。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

- ・不妊治療休暇 1月から12月までの期間内において6日の範囲内の期間

#### (7) 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

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、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど各種ハラスメント防止のため研修等による意識啓発などハラスメント対策を実施します。

## 2) 女性活躍推進のための取組

### (1) 女性職員の採用の拡大

引き続き、女性職員の積極的な採用に努めるとともに、経験者枠での採用等により、子育てや介護のため離職した女性の職場復帰を支援します。

また、女性職員の割合や育児休業の取得率、女性が働きやすい職場であることが分かる情報をホームページ等で周知します。

### (2) 女性が能力を發揮できる職場環境の醸成

女性職員が輝く職場づくりには、女性職員がスキルアップや管理能力の向上を図るために自律的に学ぶことと、それを支援する職場環境を整えることが必要です。そのため、市町村職員中央研修等への派遣など、女性職員の能力開発を目的とした研修を積極的に実施するとともに、男女を問わず意識改革を進める研修を定期的で開催します。

### (3) 女性職員の配置

職員の能力や育児・介護等の家庭環境に配慮しつつ、女性職員の配置が少ない部署や多様なポストに積極的に配置することで、女性職員の職域拡大を図り、将来の管理職候補となるべき女性職員を育成していきます。



## 3) その他の次世代育成支援対策に関する取組

### (1) 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などの設置、キッズコーナーの拡充に加え、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。



## (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う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促進します。

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促すとともに、自動車等の運転を行う職員に対する交通安全講習等の必要な措置を実施します。

## (3) 子どもとふれあう機会の充実

職員互助会等が実施する各種福利厚生事業に、職員と子どもと一緒に参加できるように努めます。



## 6. おわりに

次世代育成支援対策の基本理念は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭、職場その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければなりません。

また、女性の職業生活における活躍の推進については、自らの希望により、働きまた働こうとする女性が、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ように、職場全体で取り組んでいくことが求められています。

これからも、男性も女性も、子どもを持つ人も持たない人も、この行動計画の内容について、自分自身に関わることでであると認識し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）および仕事と子育て（職業生活と家庭生活）の両立ができる職場環境の整備を推進してまいります。

