

# 香芝市特定事業主行動計画



令和3年3月



次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる社会の実現を目的に平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「推進法」という。)が制定され、この法律に基づき香芝市では、「仕事 子育ていきいき両立プラン～意識・行動をチェンジ～」を平成17年3月に策定しました。10年間の取組により、仕事と子育ての両立支援を推進してきましたが、子ども達が健やかに生まれ、育てられる社会環境をさらに充実させる必要があることから、推進法の10年間(令和7年3月31日まで)の延長が決まりました。また平成27年8月には、女性の職業生活における活躍推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)が成立し、地域公共団体は女性の職業生活における活躍の推進に関する現状分析を踏まえた定量的目標や取り組み、情報公表などを義務付けられたことから、平成28年3月に次世代育成支援と女性活躍推進を包含する新たな行動計画を策定しました。

この度、この行動計画が計画終期の5年目を迎える中、「少子高齢に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働き方の多様化」など社会情勢の変化に直面し、国においても「働き方改革」が推進されています。本市においても長時間勤務を前提とした働き方を脱却し、職員の意欲・能力を存分に発揮できる環境作りが重要な課題になっています。

以上のことから本計画において、職員一人ひとりが、仕事と子育ての両立の重要性について改めて認識し、また職場においてもその個性と能力を最大限発揮できる環境整備を行い、全ての職員にとって働きやすい職場が実現されるよう、計画を推進していきます。

令和3年3月

香 芝 市 長  
香 芝 市 議 会 議 長  
香芝市選挙管理委員会  
香芝市代表監査委員  
香芝市公平委員会  
香芝市教育委員会  
香芝市農業委員会  
香芝市上下水道事業管理者

## 1. 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年間とします。

## 2. 計画の推進体制

本計画担当部局を企画部人事課とし、計画の策定及び見直しを担当します。

人事課として啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、行動計画の周知徹底を図るとともに仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。また本計画の実施状況について、前年度の取組状況や実績等を把握し、年1回、市のホームページへ掲載し、公表します。

## 3. 前計画の取組及び目標達成状況

目標項目	目標値	H27	H28	H29	H30	R1	R2
管理的地位にある職員に 占める女性職員の割合	30(%) 以上	27.8	31.4 ●	31.4 ●	30.8 ●	29.7	30.3 ●
月平均20時間以上時間外 勤務を行う職員の割合※	6(%) 以下	9.1	8.9	6.0 ●	6.5	9.3	8.0
年次有給休暇平均取得率 (13日)	32(%) (13日)	25.6 (9.6)	27.3 (10.4)	28.7 (10.2)	28.7 (10.8)	28.5 (10.0)	28.1 (10.1)
男性職員の育児休業※	1(人) 以上	0	0	0	1 ●	0	6 ●
男性職員の配偶者出産休暇 及び育児参加休暇取得率※	100(%)	100%	50%	85%	90%	88%	87%
男性職員の配偶者出産休暇 及び育児参加休暇消化率※	40(%) 以上	28.6	14.3	55.1 ●	45.7 ●	52.4 ●	57.3 ●

●は目標値を達成している項目

※目標項目のR2数値は、令和3年2月末時点までの数値

上記期間内において、年次有給休暇および時間外勤務に関する目標において、休暇を取得したくても業務調整が難しい、突発的な業務対応が多く長時間勤務にならざるを得ない等現状が考えられます。また男性職員の配偶者出産等に関する特別休暇の取得率についても同様に取得しづらい環境や制度の周知不足が考えられます。

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組

##### 【1】女性職員の登用について

###### (1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

年 度 (各 4 月 1 日現在)	割合(人数)
平成 30 年度	30.8%(20/65)
令和元年度	29.7%(19/64)
令和 2 年度	30.3%(20/66)

###### (2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
主査	42.8%(15/35)	40.6%(13/32)	50.0%(18/36)
副主幹	78.6%(51/86)	58.2%(53/91)	56.3%(49/87)
主幹	45.2%(33/73)	46.6%(34/73)	46.0%(29/63)
次・課長	33.3%(19/57)	33.3%(19/57)	34.5%(19/55)
部長	12.5%(1/8)	10.0%(1/10)	9.1%(1/11)

**目標：**管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和 7 年度まで引き続き 30%以上を維持する。

##### <取組内容>

###### 能力向上の機会充実

○能力本位、適材適所の人員配置を行う中で、積極的に女性職員を管理職等へ登用するため、女性職員が昇任に対して感じている能力面や生活面への不安を解消するため能力開発研修への参加や外部(奈良県等)への派遣を積極的に行います。

○人事評価制度を通じ、上司と部下のコミュニケーションの活性化を促進し、OJTの強化及び職員の成長意欲の向上を図ります。

○子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日の変更等、柔軟な運用を行います。

## 【2】長時間勤務の是正等と男女双方の働き方改革

### (1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年平均
H30年度	10.7	7.6	7.6	7.3	6.4	6.6	7.8	9.9	6.2	7.5	9.1	9.9	8.2
R元年度	12.2	10.5	9.1	10.2	7.7	7.5	9.0	9.4	7.4	8.8	11.2	10.6	9.5
R2年度	14.8	11.4	10.5	9.2	7.1	9.0	8.2	9.6	7.1	10.4	9.9	-	9.7

### (2) 年間超過勤務時間が360時間を超える職員の人数

年度	人数
H30年度	7
R元年度	9
R2年度	8

※R2年度は、令和3年2月までの実績に基づく表記

**目標：令和7年度までに、年間超過勤務時間が360時間を超える職員の人数を0人とする。**

#### <取組内容>

##### 超過勤務縮減のための意識啓発

○超過勤務の慢性化防止を図るため、係間、係内等での相互協力を促し、業務が偏らないよう啓発を行います。

○定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに管理職員は、率先して早期退庁するとともに巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

○所属長を対象とした職員研修において、組織マネジメントの一環として、事務の見直しを進め、効率的な業務執行体制が推進されるよう意識向上に努めます。

○業務をより効率的に執行するため、現況の業務内容の分析・検証等を行い、業務プロセスの見直しやICT、AI、RPA等の活用を視野に、事務の効率化・簡素化を図ります。

### 健康障害の未然防止

○人事課は、所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、必要に応じて本人及び所属長に対する面談、指導等を行います。

○超過勤務が多い職員（1ヶ月あたり超過勤務時間が100時間以上又は2ないし6月平均で80時間超）に対して、産業医による面接を実施します。

### (3) 年次休暇取得状況

		取得日数	5日未満取得者率
実績	平成30年	10.8日	15%
	令和元年	10.0日	21%
	令和2年	10.1日	17%

**目標：**職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和7年度までに年間平均12日以上の取得を目指し、5日未満取得者率を0%とする。

### <取組内容>

#### 年次休暇の取得の推進

○課内会議等の場において、所属長から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

○前年度、年次有給休暇の取得日数が5日未満の場合、年度当初に1年間で5日の年次有給休暇取得日を指定し、所属長は、指定日を考慮し、業務を分担させるよう働きかけ、事後においても取得実績を確認し、効果を点検します。

○所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。

○安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

## 連続休暇の取得の推進

○国民の祝日や夏季休暇、月・金と週休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

○子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

○職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

## 5. 次世代育成支援対策の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組

### 【1】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

#### (1) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	対象者		取得人数	取得率	平均取得期間
平成30年度	男	10人	1人	10%	1ヶ月
	女	11人	11人	100%	1年3ヶ月
令和元年度	男	9人	0人	0%	—
	女	17人	17人	100%	1年3ヶ月
令和2年度	男	16人	6人	38%	4ヶ月
	女	12人	12人	100%	1年6ヶ月

**目標：令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を20%以上とする。**

#### <取組内容>

##### 育児休業及び部分休業制度の周知

○育児休業及び部分休業に関する資料を庁内掲示版で制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得に向けて理解を深め促進を図ります。

○妊娠や配偶者の出産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。

##### 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

○子育て中の職員が気兼ねなく、安心して休暇を取得できるよう研修等を通じて、職場の環境づくりに努めます。

○育児休業の取得の請求があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行います。

○所属の業務分担等により当該職員の業務を処理することが難しい時は、状況に応じ、任期付職員及び臨時職員等による対応を図る等、代替職員の確保に努めます。

○育児休業中の職員に対して、休業期間中の連絡等の情報提供を行います。

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	対象者	取得人数	取得率	総取得日数	消化率
平成 29 年	7 人	6 人	85%	27 日	55.1%
平成 30 年	10 人	9 人	90%	32 日	45.7%
令和元年	9 人	8 人	88%	33 日	52.4%

**目標：**令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を100%にする。

<取組内容>

男性職員の家庭生活への関わりの強化

○ 配偶者の出産に伴い与えられる2日間の休暇について、その周知徹底を図るとともに取得を促します。

○ 配偶者が出産する場合、出産にかかる子または上の子(小学校就学前)の養育のため与えられる5日間の特別休暇について周知徹底を図るとともに、取得を促します。

○子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる雰囲気醸成を図ります。

## 6. その他の次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する事項について

### 【1】その他の次世代育成支援対策の取り組みについて

#### 子ども・子育てに関する地域貢献活動

○スポーツ等、子育てに役立つ特技や知識を有する職員や、地域の子育て活動に意欲のある人が、地域活動に積極的に参加できるよう職場の雰囲気作りに務めます。

#### 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綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

○公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

#### 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

#### 子どもとふれあう機会の充実

○運動会や子どもが参加する地域活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。

#### 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

○不妊治療を行っている所属職員から相談をうけた場合は、プライバシーに配慮しつつ当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮します。

### 【2】その他の女性職員の活躍推進に関する事項について

#### ハラスメントのない職場づくり

○セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等の様々なハラスメントを防止するため、苦情相談窓口を人事課に設置し、防止対策の強化を図ります。

○ハラスメント防止の必要性等研修会を開催し、職員に啓発します。