

八幡浜市特定事業主行動計画

平成 1 7 年 1 2 月策定

平成 2 7 年 3 月改訂

平成 2 8 年 3 月改訂

令和 2 年 3 月改訂

令和 7 年 3 月改訂

八幡浜市長

八幡浜市議会議長

八幡浜市教育委員会

八幡浜市選挙管理委員会

八幡浜市公平委員会

八幡浜市代表監査委員

八幡浜市農業委員会

八幡浜市水道事業管理者

市立八幡浜総合病院開設者

I 行動計画策定の趣旨

少子化及び人口減少が急速に進行していることから、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、次世代育成支援対策推進法が平成１５年７月に成立しました。

同法の成立を受け、国・地方公共団体・事業主等がそれぞれの責務を明らかにした上で、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備に取り組むこととなり、本市においても、平成１７年１２月に「八幡浜市特定事業主行動計画（以下『行動計画』という）」を策定し、仕事と両立して子育てを行うことができるよう、子育てに関わる職員はもとより、全職員で子育てを支援していく職場づくりを目指してきました。

また、平成２７年には、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。）が成立しました。そこで、女性の採用や昇進等の機会を増やすことで女性の活躍を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて必要な環境整備を強化するなどの女性活躍の推進に向けた取組を新たに追加するため、行動計画を改訂しました。

その後、本市では、行動計画に基づいて様々な取組を進め、男性職員の育児参加や時間外勤務の縮減など、一部で改善はみられるものの、職員に求められる責務の高まりや業務量も増加など、地方自治体を取り巻く環境の変化もあって、目標に届いていない状況が続いています。

今回、令和６年５月の次世代育成支援対策推進法の改正により、法の有効期限が延長されたことから、行動計画の期間を延長し、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づくりに努めていきます。

II 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法第１９条及び女性活躍推進法第１９条に基づく特定事業主行動計画です。

III 行動計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限は令和６年に１０年間延長され令和１７年３月３１日までとなりましたが、一定期間を区切って計画に沿った施策を実施することが望ましいほか、女性活躍推進法についても１０年間の時限立法ではあるも

の次世代育成支援対策推進法との協調を図る必要性があることから、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を前期、令和12年4月1日から令和17年3月31日までの5年間を後期の行動計画期間としています。

なお、計画に掲げている数値目標は、前期計画期間の最終年度である令和11年度の達成目標としていますが、数値目標の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

IV 行動計画の推進体制

「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく八幡浜市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、各年度において全庁的な計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、改善策の検討及び必要に応じた計画の見直しを行っていきます。その際、各種取組が次世代育成支援対策及び女性活躍の推進の観点から点検・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PDCAサイクルの確立に向けて取り組みます。

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業務を適切に実施するための担当者を配置し、職員のニーズの把握に努めるとともに、啓発のための研修、講習の実施、資料の作成・配布等を行います。

なお、行動計画の推進にあたっては、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、改めて臨時・非常勤職員を含む全ての女性職員が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていきます。

※PDCAサイクル…計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル

V 行動計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から、本市において設けられている特別休暇制度について、パンフレットの配布等を行い、その制度の認識率を100%に近づけることにより、特別休暇の取得の促進を図ります。

・妊娠中又は、出産後の女性職員の健康診断等

- ・妊娠中の女性職員の休息又は補食
- ・妊娠中の女性職員の通勤緩和
- ・妊娠障害休暇
- ・育児休暇（生後１歳に達しない子、１日２回３０分ずつ　男性も取得可能）

② 母性保護等に係る労働基準法の制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法（昭和２２年法律第４９号）において設けられている制度について、パンフレットの配布等を行い、その制度の認識率を１００％に近づけることにより、当該制度の利用促進を図ります。

- ・危険有害業務の就業制限（労働基準法第６４条の３）
- ・産前産後休暇（労働基準法第６５条）
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限（労働基準法第６６条）

③ 母性保護等に係る業務の軽減

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中又は出産後１年を経過していない女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるよう、業務分担の見直しを行います。

④ 上記①～③の推進項目を実施するための環境整備

上記①～③に掲げる推進項目に係る制度等について、その実現には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、人事担当課長が所属長に対し通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、妊娠中又は出産後１年を経過していない女性職員がこれらの制度の活用を容易とするよう環境整備を行います。

⑤ 出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底

出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、個別に該当者に連絡をして、その制度の周知徹底を図ることにより、当該制度の活用の促進及び経済的支援による生活の不安解消を図ります。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

① 育児のための休暇取得の推進

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親となる男性職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、妻が出産する場合の特別休暇（２日間）及び育児参加のための特別休暇（５日間）の取得を推進します。

令和11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及び育児参加のための休暇の取得割合を100%とします。

- ② 管理者は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

① 育児休業等の周知

職員が安心して育児休業等を取得できるよう関係制度の周知に努めます。

特に、男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得することについての周知を行い、男性の育児休業等の取得を促進する取組を実施します。

また、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

② 育児休業及び部分休業取得経験者からの体験談等の情報提供

育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談をパンフレットの配布等で情報提供することにより、育児休業の取得促進を図ります。

③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備

育児休業及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、人事担当課長が所属長に対し通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備を行います。

④ 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、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業の取得に際し、所属内の人員配置等によって、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時的任用制度を活用し、適切な代替要員を確保することにより、育児休業の取得促進を図ります。

令和 1 1 年度までに育児休業を取得する男性職員の割合を 1 0 0 %、2 週間以上の取得率を 8 5 %以上とします。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

① 女性職員の管理職登用にに向けた取組

- ・ 育児休業を取得する女性職員に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- ・ 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- ・ 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職場環境の整備
- ・ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援

令和 1 1 年度までに係長級以上の女性職員の割合を 3 5 %以上とします。

② 管理職等を対象とした取組

- ・ 機関の長等による女性職員の活躍推進や職業生活と家庭生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ・ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ・ 女性職員の活躍推進や職業生活と家庭生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

(5) 時間外勤務の縮減

① 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に係る制度の周知徹底

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に係る制度について、パンフレットの配布等を行い、その認識率を 1 0 0 %に近づけることにより、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

1 月 2 4 時間、1 年 1 5 0 時間以内の時間外勤務の徹底

② 一斉定時退庁日制度の推進

毎週水曜日を「ノー残業デー」として位置付け、一斉定時退庁を実施するため、庁内放送等で周知していますが、所属長に対し当該制度の一層の徹底を促すことにより、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

③ 事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務縮減の意識啓発

所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

④ 時差出勤制度の活用

職員のワーク・ライフ・バランスの推進、公務能率の向上及び時間外勤務の縮減に資するため、時差出勤制度を有効に活用します。

人事院の定める超過勤務の原則上限（１月４５時間、１年３６０時間）以内の徹底

(6) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇・夏季休暇の取得の推進

人事担当課長は、所属長に対して、年次有給休暇の取得計画表や夏季休暇の取得計画表を作成させることにより、目標を定めた計画的な年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図ります。さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備します。

② 年次有給休暇・夏季休暇の連続取得の促進

ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇期間において、年次有給休暇又は夏季休暇を組み合わせることによる連続休暇の一層の促進について、所属長に対し周知を図ることにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

③ 子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得の促進

子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得を促進することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

④ 家族記念日における年次有給休暇の取得の促進

子どもや職員の誕生日、結婚記念日等を家族の記念日と設定し、年次有給休暇の取得の促進を図ることにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

⑤ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行うための特別休暇について、パンフレットの配布等を行い、その制度の周知徹底を図ることにより、当該特別休暇の取得促進を図ります。

令和11年度までに、職員1人あたりの平均年次有給休暇取得日数を令和5年度実績の平均10日から平均15日以上とします。

(7) 異動についての配慮

勤務地によって、子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、人事担当課長は、その異動について配慮に努めるものとします。特に、異なる勤務地の異動を命じる場合は、職員の実状に応じた配慮を行うこととします。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

① 子育てをしている職員の職場環境や周囲の職員の意識の向上

「子どもの病気より仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、パンフレットの配布等を行うことにより、職員が子育てを容易とするよう職場環境の整備を行います。

② セクシャルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティーハラスメントの防止のための研修会を開催します。

(9) 人事評価への反映

職業生活と家庭生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 その他の次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎内において、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

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、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。

② 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、公務に関し自動車の運転をする者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。