

# 福山市特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する行動計画)

2020年(令和2年)4月1日

福山市長  
福山市上下水道事業管理者  
福山市病院事業管理者  
福山市議会議長  
福山市教育委員会  
福山市選挙管理委員会  
福山市代表監査委員会  
福山市公平委員会  
福山市農業委員会  
福山地区消防組合管理者

## I 基本的考え方

本市では、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づき「福山市特定事業主行動計画」を策定し、職場全体で次世代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を認識する中で、子育てをする職員がその喜びを実感しつつ仕事と子育ての両立を図ることができるよう取組を進めているところである。

一方、女性の活躍に関しては、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)に基づき「福山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、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、男性職員と共に活躍できる職場づくりを図ることができるよう、取組を進めているところである。

この度、両計画を一体的な計画として整理することとし、引き続き、職員が働きながら子育てを実現できるとともに、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境づくりを推進するため、本計画を策定する。

## II 本計画の位置付け

次世代育成支援対策推進法第19条に規定する特定事業主行動計画と、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に規定する特定事業主行動計画を統合した計画と位置付ける。

## III 計画期間

2020年(令和2年)4月1日から2025年(令和7年)3月31日まで

## IV 計画の推進及び点検体制

- 1 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進に関する取組を効果的に推進するため、各部局における人事担当課等による連絡会議を設け、本行動計画の策定・変更、計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行う。
- 2 本計画の実施状況については、各年度ごとに、人事担当課において把握し、その結果や職員のニーズを踏まえる中で、その後の対策の見直し等を図るものとする。

## V 具体的な内容

職員の子育て支援，女性職員の活躍推進，時間外勤務縮減及び仕事と家庭の両立に向けた取組を行う。

### 1 職員の子育て支援について

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、働きながら子育てを実現することができる環境を整え、誰もが育児に関する各種制度が利用しやすい体制づくりを図っていくものとする。

#### (1) 男性職員の育児参加の機会の創出

管理・監督者は、男性職員が育児休業等を取得しやすくするための職場全体の雰囲気づくりを醸成するため、育児休業，出産補助休暇，育児参加休暇，育児短時間勤務制度及び部分休業等の取得についての声かけをするとともに、業務執行体制の確保等に努める。

また、定期的な啓発を行い、取得しやすい環境づくりを図るとともに、収入への影響等を紹介し、自身に適した取得に繋がるよう、継続的な周知を図る。



※ 福山市消防組合においても同様の目標とする。

#### (2) 育児短時間勤務制度及び部分休業の制度周知

子育てを行う職員が、子の養育のために、職務を完全に離れることなく短時間勤務を行ったり、公務の運営に支障がない範囲で勤務時間の一部を免除されることで、長期にわたり仕事と家庭の両立を可能とする制度の趣旨が生かされるよう取得促進に向け周知を行う。

### **(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援**

育児休業を取得した職員の所属の管理・監督者等は、適宜、通信手段を活用して、所属の状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うとともに、対象者に応じて、育児休業期間中の制度改正等の情報提供等を行う。

また、復帰前には、復帰後の働き方及び業務内容について、管理・監督者と面談を行うことで、円滑な職場復帰ができるように支援する。

### **(4) 育児休業に伴う代替職員の確保**

育児休業期間中は、代替として会計年度任用職員等の配置や、状況に応じて地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)第4条に規定する任期付職員の配置についての検討を行う。

### **(5) 育児短時間勤務を取得した職員の業務を円滑に処理するための対応**

育児短時間勤務期間中は、育児短時間勤務を取得した職員の業務を円滑に処理するために業務分担の見直しや会計年度任用職員の配置等で対応し、状況に応じて地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項に規定する任期付短時間勤務職員の配置についての検討を行う。

### **(6) 子看休暇の取得の促進**

子看休暇を取得しやすい職場全体の雰囲気づくりを醸成し、子どもの病気や学校行事の際は気兼ねなく子看休暇が取得できるよう、管理・監督者により声かけを行う。

### **(7) 会計年度任用職員に対する育児休業等の制度周知**

会計年度任用職員の制度の導入に伴い、育児休業等が取得可能となるなど、休暇・休業制度等一定の改善が図られたため、職員に向け、制度の周知を図る。

### **(8) 子育てに関する制度の周知**

育児休業、産前・産後休暇、子看休暇等育児に関する諸制度とそれに伴う共済組合等からの給付等の経済的支援措置制度について掲載した手引き(子育てと介護の手引き)を随時更新し、内容・手続等の周知徹底を図る。

また、この手引きをグループウェアに掲載するとともに、各種研修等で制度の趣旨及び内容の周知を図る。

### **(9) 地域の子育て支援の取組への積極的参加**

職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に参加することが期待されている。管理・監督者においては、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、職員に対し地域の自主的な活動への積極的な参加を勧める。

## 2 女性職員の活躍推進について

女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、男性職員と共に活躍することが期待されており、女性が政策決定過程において責任ある立場で関与できるよう能力向上や意識啓発の取組を進めていくとともに、働きやすい職場環境の整備を進める。

### (1) 働き方改革の取組の推進

現状の課題の把握や分析を行うとともに、改善に向けた取組を進めることで、女性職員及び男性職員が共に、元気に、高いモチベーションを持ち、活躍することを目指す。

### (2) 女性職員の積極的な登用

管理職の登用については、性別を問わず、意欲や能力を有する人材を積極的に登用することが基本であるが、女性活躍の一側面を測るものであることから、女性職員の積極的な登用を行う。



※ 福山地区消防組合は除く

### (3) リーダー養成研修等への女性職員の派遣

自治大学校，市町村職員中央研修所，全国市町村国際文化研修所，ひろしま自治人材開発機構等へ女性職員の派遣を継続的に行い，リーダーとして必要な能力の向上や，キャリアデザインが明確となり意欲を高められる人材育成を推進する。

### (4) 女性管理職，中堅・若手職員等の交流の場の設定

世代，役職，性別を問わず，男性も含めてそれぞれの経験や思いを共有し，キャリアデザインについて考えるきっかけとするとともに，職員同士のネットワークづくりに資するものとする。

### 3 時間外勤務縮減対策について

時間外勤務の縮減は、従来からの取組課題であり、これまでの取組を徹底していくとともに、職場全体でワーク・ライフ・バランスの意識を深め、具体的な取組を実施していくことが最も効果的である。その効果は、親と子のふれあいを高め、育児に親しむことにつながり、子育て及び女性が活躍しやすい環境への改善に資することになる。特に乳幼児を持つ職員に対しては、時間外勤務や夜勤の軽減等の配慮が必要である。

#### (1) 一斉定時退庁日の徹底

「心の豊かさ、ゆとりを求める意識の変化の中、職員の活力の維持・増進に資するため」という一斉定時退庁日の趣旨に則り、毎週水曜日及び各月の最終週の金曜日を基本とするノー残業デーの徹底を図り、管理・監督者が率先して定時退庁に努める。

#### (2) 早期退庁の徹底

仕事と生活の調和を図るため、1年を通じて、午後7時30分に業務を終了することを目指し、時間外勤務の縮減に努める。

#### (3) 業務改善、業務の簡素化の推進

各職場における業務改善の取組を一層進めるとともに、管理・監督者を中心として業務の簡素化を日々意識しながら不断の取組として推進する。

#### (4) 業務量の平準化と職場内ジョブローテーションの導入

管理監督者は、特定の者に業務が集中することのないよう、職場内でのジョブローテーションを図って計画的な人材育成に努めるとともに、職員の業務量の均衡を図り、年度中途であっても業務量のバランスが崩れることのないよう適切な対応を行う。

\* ジョブローテーションとは、人材育成を目的とした定期的で計画的な異動のこと。業務上の必要性から行われる配置転換とは異なる。長期的な育成を前提に幅広い仕事を経験させることがねらい。

#### (別掲) 県費負担教職員を対象とした時間外勤務縮減対策について

管理・監督者は、一斉定時退庁日の趣旨に則り、曜日を決めて全教職員が一斉に帰宅の途につく取組や、業務の簡素化を不断の取組として推進するとともに、特定の者に業務が集中することのないよう職員の業務量の均衡を図り、年度中途においても業務量のバランスが崩れることのないように配慮を講じていき、職員が育児に関する制度を利用しやすい環境づくりをめざす。

## 4 仕事と家庭の両立に向けた取組について

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の変革を図るとともに、職員が、仕事も家庭も大切にしながら働ける環境づくりを行う。

### (1) 年次休暇の取得の促進

年次休暇と夏期研修（県費負担教職員については「夏季休暇・夏季厚生計画」）を組み合わせた取得や、業務多忙な職場においても業務進捗に応じて連続した休暇を取得できるよう、管理・監督者により声かけ等を行うことで、職員が、1日単位の年次休暇を年5日以上取得できるよう促進を図る。

### (2) 振替・代休の計画的取得

週休日や休日に勤務することが必要な場合には、その前後に振替や代休を速やかに取得するよう、管理・監督者と十分連携する中で計画的な取得に努めるものとする。

### (3) 介護に関する休暇の周知・取得者の円滑な職場復帰支援

介護に関する休暇等の情報を掲載した「子育てと介護の手引き」を随時更新し、グループウェアに掲載する中で、会計年度任用職員を含めた職員全体に対する制度の周知と理解の促進に努める。

また、介護休暇の取得により、長期間にわたり職場を離れた職員に対して管理監督者等は、適宜、職場の状況や休暇中の状況等について相互に連絡を取り合うとともに、制度改正の情報提供等を行うものとする。

### (4) 介護休暇に伴う代替職員の確保

介護休暇の取得期間中は、会計年度任用職員の配置を行い、業務に支障のない体制を構築し、休業等をする職員と職場の不安解消に努めるものとする。

### (5) 管理・監督者を対象とした研修

管理監督者が所属職員からの相談に応じるなど、休暇制度を利用しやすい雰囲気づくりに努め、職員が安心して制度を利用できるようにするため、新任管理・監督者研修等において休暇・休業制度等の周知を図る。

### (6) ハラスメント防止に係る取組

男女ともに働きやすい職場づくりを行うため、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等により個人の尊厳を不当に傷つける行為を防止するための取組を推進するとともに相談や苦情に対する対応を行う。