

特定事業主行動計画

中 野 市

はじめに

年々少子化が進んでいる我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、子育てをともに支え合う環境の整備を目的に、平成15年7月に平成27年3月までの時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が制定された。

本市においては、平成17年10月に「特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期前期行動計画とし、平成22年度から26年度までを第1期後期行動計画として、次世代育成支援対策に取り組んできた。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月まで10年間延長された。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を目的に、令和8年3月までの時限立法として制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、地方公共団体においても女性活躍推進に関する施策について行動計画を策定することとされた。

本市においても、両法に基づき令和2年3月31日までを計画期間とする「特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育て等の両立や女性職員の個性と能力が十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできた。引き続き、「仕事と子育て等の両立」及び「女性職員の活躍」支援を一体的に推進するため、新たな計画を継続して策定することとし、職員が意欲をもって、最大限に能力が発揮できるよう、職場環境の整備と働きやすい職場づくりを目指していく。

令和2年10月

中野市 中野市議会 中野市教育委員会 中野市選挙管理委員会
中野市監査委員 中野市固定資産評価審査委員会 中野市農業委員会

I 総論

1 目的

新たな計画では、時代の流れや職員のニーズの変化を踏まえ、仕事と子育ての両立のみならず、家族の介護、地域とのつながり等、すべての職員がそれぞれの生活状況に応じて、いきいきと働き続けられるよう、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を基礎とし、次に掲げる基本的視点を踏まえつつ、次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を計画的かつ着実に推進することを目的に、本計画を策定する。

(基本的視点)

- ① 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- ② 職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍の推進という視点
- ③ 中野市全職員で取り組むという視点
- ④ 中野市の実情を踏まえた取り組みの推進という視点
- ⑤ 中野市役所及び出先機関の取り組みの効果という視点
- ⑥ 社会全体による支援の視点
- ⑦ 地域における子育て及び女性活躍推進支援の視点

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年度を目標年次とすることが定められており、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度が目標年次とされていることから、本計画の計画期間は令和2年度から令和7年度末までの6年間を計画期間とする。(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年度までの5年間を計画期間とする。)

なお、計画に掲げている数値目標は、令和7年度末までに達成すべき状態や値とし、進捗状況や情勢の変化に対応するため、必要に応じて定期的に見直しを行う。

3 計画の推進

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を効果的に推進するため、次のとおり推進委員会を設置する。

委員長	総務部長
委員	健康福祉部長
〃	子ども部長
〃	くらしと文化部長
〃	経済部長
〃	建設水道部長
〃	消防部長
〃	豊田支所長
〃	会計管理者
〃	教育次長
〃	議会事務局長
〃	庶務課長
〃	子育て課長
〃	人権・男女共同参画課長
〃	職員労働組合執行委員長
〃	市職労が推薦する者 2名
事務局	総務部庶務課職員係

- (2) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施する。

- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により行動計画の周知徹底を図る。
- (4) 本計画については、推進委員会において把握した結果や職員ニーズ等を踏まえその後の対策の実施や計画の見直しを図る。

Ⅱ 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 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度の周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則命じないこととする。

(2) 配偶者の出産時等における父親の休暇取得の促進

- ① 配偶者の出産時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 子の養育のための特別休暇制度について周知を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、所属課において業務分担の見直しを行う。
- ② 部課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対し、休業期間中の職場の状況など必要な情報を提供する。
- ② 復職時において必要となる知識等を習得するための研修等を実施する。

エ 育児休業に伴う会計年度任用職員の採用

育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、その育児休業の期間に応じ、会計年度任用職員を採用し適切な代替要員の確保を図る。

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 10% 女性 100%

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を

配偶者出産休暇 50% 育児参加のための休暇 50% にする。

(目標達成年度:令和7年度)

【 参 考 】

・育児休業取得率

○平成30年度 男性職員 0% 女性職員 100%

○令和 元年度 男性職員 0% 女性職員 100%

・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

○平成30年度 配偶者出産休暇 33.3% 育児参加のための休暇 0%

○令和 元年度 配偶者出産休暇 45.5% 育児参加のための休暇 18.2%

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学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の制度の周知・徹底を図る。

【 参 考 】

・職員一人当たりの月平均時間外勤務時間

○平成30年度 男性職員 5.1時間 女性職員 2.3時間

○令和 元年度 男性職員 9.6時間 女性職員 3.8時間

(※令和元年度は、令和元年東日本台風の災害対応に係る時間外勤務を含む。)

イ 一斉定時退庁日(「NO!残業 DAY」)の実施

① 毎週金曜日を「NO!残業 DAY」とし、定時退庁を促進するとともに管理職員による率先垂範を行う。

② 時間外勤務の多い職場を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 事業の見直しとともに事務のあり方を常に見直し、無駄を省くなど、効率的な事務遂行を図る。

② 会議、打合せ等については、極力電子メール、電子掲示板、Web 会議などを活用するとともに、資料の簡素化、少量化を図る。

- ③ 定型・典型的業務に係る事務処理の簡素化を図る。
- ④ AI、RPAなどICT技術を積極的に活用し事務の効率化を図る。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を1月につき45時間、年間360時間とし、所属長はこれを超えて時間外勤務をさせてはならない。
- ② 各課の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場については、所属長からヒアリングを行い、業務や人員配置の見直し等を行い、改善を図る。
- ③ 時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、意識啓発を図る。
- ④ 時間外勤務の多い職員に対し、産業医及び主任衛生管理者による面接指導を実施し、健康状態を把握し必要に応じた措置を講じる。
- ⑤ 個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる職場風土の醸成を図る。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の推進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 部課長会議等において、取得促進の徹底を定期的に依頼し、職場の意識改革を図る。
- ③ 所属長に対し、職員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る。
- ④ 取得率の低い職場を把握し、所属長からヒアリングを行い、年次休暇の取得しやすい職場環境づくりを徹底させる。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇を取得するため、事務処理における相互応援体

制を整備する。

- ⑥ 子育てや家庭生活のための休暇(家族の誕生日や記念日、授業参観や学校行事など)の取得促進を図る。

イ 連続休暇等の取得の推進

- ① 土日、祝祭日及び夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇や勤続10周年等の節目に年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間中に会議等は開催しない。

- ウ 子どもの看護休暇等や介護休暇等の特別休暇について周知するとともに、取得しやすい職場風土の醸成を図る。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を15日とする。

(目標達成年度:令和7年度)

【 参 考 】

- 各年別 年次休暇取得日数(一人当たり)

平成29年	9.4日
平成30年	10.2日 (8.5%増)
令和元年	10.0日 (2.0%減)

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

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積極的に解消するため、管理職を含めた全職員を対象とし、情報提供・研修等の意識啓発を行う。

(7) 人事評価への反映

仕事と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(能力評価)において適切に評価を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 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トの設置等施設の充実を図る。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切で心地よく感じてもらえる応対等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員が積極的に参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。
- ② 子どもが参加する地域の活動に市が管理している敷地や施設を提供するとともに、職員の積極的な参加を推進する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通ルールの遵守と正しい交通マナーの実践を呼びかけ、交通事故防止の徹底を図る。
- ② 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会へ参加する。

ウ 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する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 職員互助会等の福利厚生事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、幼児・児童の施設見学を積極的に受け入れる。

(4) 母子・父子家庭の親の採用促進等

母子・父子家庭の親について、会計年度任用職員としての採用に当たり優先性を考慮する。

3 女性活躍推進法に基づく事項

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

女性活躍推進法第15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。以下「内閣府令」という。)第2条の規定により、中野市、中野市議会、中野市教育委員会、中野市選挙管理委員会、中野市監査委員、中野市固定資産評価審査委員会、中野市農業委員会において、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、以下のとおり分析を行った。

① 女性職員の採用割合(全部局)

(単位:人)

年度	常勤			非常勤		
	男性	女性	女性割合(%)	男性	女性	女性割合(%)
平成29年度	12	15	55.6	2	61	96.8%
平成30年度	8	12	60.0	7	78	91.8%
令和元年度	4	16	80.0	17	356	95.4%

② 継続勤務年数の男女差(全部局)

(単位:年)

年度	平均継続勤務年数		男女差 A-B
	男性(A)	女性(B)	
平成29年度	19.2	16.4	2.8
平成30年度	19.0	16.0	3.0
令和元年度	18.9	14.8	4.1

③ 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間(全部局)

(単位:時間)

年度	性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成30年度	男性	5.2	5.7	6.2	4.8	4.0	3.9	6.5	4.3	4.0	4.9	5.4	6.0
	女性	3.4	2.5	2.7	2.1	2.1	2.4	3.0	1.6	1.2	2.0	1.9	2.9
令和元年度	男性	7.4	9.2	8.9	8.2	4.7	5.7	29.9	9.5	6.3	7.5	8.0	9.8
	女性	5.2	5.1	3.1	2.7	2.0	2.5	9.8	3.7	2.2	2.5	2.9	4.3

④ 管理的地位にある職員に占める女性割合(全部局)

(単位:人, %)

年度	管理的地位にある職員			女性割合 (%)
	男性	女性	合計	
平成29年度	38	1	39	2.6
平成30年度	36	2	38	5.3
令和元年度	34	3	37	8.1

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合(全部局)

(単位:人,%)

年度	係長相当職				課長補佐相当職			
	男性	女性	合計	女性割合(%)	男性	女性	合計	女性割合(%)
平成29年度	44	44	88	50.0	36	21	57	36.8
平成30年度	40	48	88	54.5	39	20	59	33.9
令和元年度	42	49	91	53.8	39	14	53	26.4

年度	課長相当職				部長相当職			
	男性	女性	合計	女性割合(%)	男性	女性	合計	女性割合(%)
平成29年度	21	3	24	12.5	21	0	21	0.0
平成30年度	22	1	23	4.3	22	1	23	4.3
令和元年度	19	3	22	13.6	25	1	26	3.8

⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間(全部局)

年度	育児取得率(%)		平均取得期間(日)	
	男性	女性	男性	女性
平成29年度	0	100.0	0	512.0
平成30年度	0	100.0	0	507.6
令和元年度	0	100.0	0	437.8

⑦ 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・平均取得日数(全部局)

(単位:%,日)

年度	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
	休暇取得率	平均取得日数	休暇取得率	平均取得日数
平成29年度	28.6	1.5	0.0	0.0
平成30年度	33.3	2.0	0.0	0.0
令和元年度	45.5	1.6	18.2	1.5

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

上記分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、中野市、中野市議会、中野市教育委員会、中野市選挙管理委員会、中野市監査委員、中野市固定資産評価審査委員会、中野市農業委員会における共通した目標として位置付け、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、目標について分析を行った結果、最も大きな課題と考えられるものから優先的に掲げている。

① 管理的地位等への女性職員の登用

ア 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績(8.1%)より6.9%以上引き上げ、15.0%以上を目指す。

イ 令和7年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、令和元年度の実績より5.0%以上引き上げる。

② 男性職員の育児休業取得等の促進

男性職員の育児休業の取得及び配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得についての目標値は、「1 職員の勤務環境に関するもの、(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等」と同様とする。

(3) 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

(2)で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

① 管理的地位等への女性職員の登用

ア 多様なポストへ女性職員を積極的に配置する。

イ 令和2年度から、女性職員を対象とした研修や外部研修(市町村アカデミー等)への派遣を実施し、キャリア形成に関する意識をより一層高める。

② 男性職員の育児休業取得等の促進

目標を達成するための取組及び実施時期は、「1 職員の勤務環境に関するもの、(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等」と同様とする。