

津市特定事業主行動計画

令和3年3月31日
令和5年11月1日一部改定
津市長
津市上下水道事業管理者
津市消防長
津市議会議長
津市教育委員会
津市選挙管理委員会
津市代表監査委員
津市農業委員会

津市特定事業主行動計画は、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）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき、津市長、津市上下水道事業管理者、津市消防長、津市議会議長、津市教育委員会、津市選挙管理委員会、津市代表監査委員及び津市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

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 数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を次のとおり定めます。

○ 課長級以上職員に占める女性職員の割合【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標】

令和7年度までに、課長級以上職員に占める女性割合を18%以上にします。

参考 令和2年4月1日現在 10.1%

○ **育児休業の取得率等【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施及び次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標】**

計画期間中、女性職員の育児休業取得率を100%にし、男性職員の育児休業について、1週間以上の取得率を85%にします。

(令和5年11月改定)

参考 令和元年度 女性職員100% 男性職員7.8%

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び次世代育成支援対策の内容

計画期間中に、実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び実施しようとする次世代育成支援対策の内容を次のとおり定めます。

(1) 課長級以上職員に占める女性職員の割合の向上について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容】

- 課長級以上職員に占める女性職員割合を段階的に引き上げるためには、主査、担当副主幹及び担当主幹への積極的な登用を促進する必要があることから、各役職段階の女性職員の確保を念頭に置いた職員配置及び人材育成を行います。
- 将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、財務、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様な職務への積極的な配置や政策形成能力が必要とされる庁内のプロジェクトチームへの積極的な参画などにより、職域や活躍の場を拡大します。
- キャリアアップの意識を高め、リーダーシップを身に付けることを目的として、女性職員を対象とする研修の実施や、派遣研修（自治大学校、市町村アカデミー等）に女性職員を積極的に派遣します。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び次世代育成支援対策の内容】

- 各種子育て支援制度に関する情報を、庁内電子掲示板に掲示することや、各種研修において当該制度の周知等を行うことにより、女性職員のみではなく、男性職員の育児休業、育児部分休業及び育児短時間勤務の取得を促進します。
- 職員が育児休業を取得する際には、所属長は職員が安心して休業できるよう所属内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて育休代替任期付

職員及び会計年度任用職員の採用により、代替職員の確保に努めます。

- 育児休業中又は育児休業復帰後の職員等が、自身のキャリアや働き方について先輩職員に相談しやすい仕組みをつくります。
- 育児休業者が円滑に職場に復帰できるよう、復帰後の配属については育児休業取得前の職場とすることを基本に十分な配慮を行います。
- 所属長は、男性職員から子の出生予定の報告を受けた際には、面談等を行い、育児休業や育児のための休暇等の制度があることを説明し、休暇を取得することを促進します。また、育児休業等を取得する場合は、１ヶ月以上を目途に取得できるように、職場環境の整備等を整え、十分な配慮を行います。

- ※ 育児休業とは、３歳に達するまでの子を養育する場合、男性職員は子どもの出生日から、女性職員は産後休暇の翌日から、１日単位で取得できる制度です。
- ※ 育児部分休業とは、小学校就学までの子を養育する場合に勤務時間の一部を勤務しないことができる制度です。正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて１日を通じて２時間を超えない範囲内３０分単位で取得できる制度です。
- ※ 育児短時間勤務とは、小学校就学までの子を養育する場合に短時間勤務をすることができる制度です。１日当たり３時間５５分（週１９時間３５分）や１日当たり４時間５５分（週２４時間３５分）等、複数の勤務形態から選択することができる制度です。

- (3) 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率の向上について
【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び次世代育成支援対策の内容】

- 父親として子育てに積極的に参加し子どもを育てる喜びを実感できるよう、子育てに係る休暇を取得しやすい職場の環境づくりを促進します。
- 所属長は、対象職員に当該休暇を取得するよう積極的に働きかけ、休暇を取得しやすいよう職場内の応援体制に配慮します。
- ワーク・ライフ・バランスに関する研修を定期的を実施し、意識の浸透を図るとともに、各種子育て支援制度に係る周知及び当該制度の取得促進並びに職員の意識醸成を目的とした職場内研修を実施します。

- ※ 配偶者出産休暇とは、妻の出産に伴い、男性職員が妻の出産に係る入院・退

院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために、2日の範囲内で取得できる休暇制度です。

※ 育児参加のための休暇とは、妻が出産する場合に、男性職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、出産予定日の8週間前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間に、5日の範囲内で取得できる休暇制度です。

(4) 採用者に占める女性職員の割合の向上について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容】

- 採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性の視点から見た業務のやりがい等を分かりやすく説明します。
- 採用試験の面接官等に女性職員を配置し、女性職員による面接試験等を積極的に行います。
- ホームページに仕事と子育てに励む女性職員の声などを掲載する等、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報します。

(5) 時間外勤務の縮減等について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び次世代育成支援対策の内容】

- 職員行動規範による職員相互の連携・助け合いの推進に加え、各所属における創意工夫により、仕事の進め方を改めて見つめ直し、可能な限り無駄を省く中で、より効率的な業務執行を図ります。
- 時間外勤務の縮減及び平準化を図るため、各部長等のヒアリングにより、各部等の権限移譲、新規事業及び事業の進捗の状況を確実に把握することに努め、事業の進捗等により減員可能と判断できる課から減員し、時間外勤務の多い課に対して増員を行い、当該所属長のリーダーシップの下、業務の改善に取り組み、その結果を検証した上で、職員配置を見直すなど、戦略的な人事配置・メリハリの効いた定員管理を行います。
- 毎週水曜日及び金曜日（金曜日に定時退庁ができない場合は、同一週内等に別途、定時退庁日を設定）に実施する一斉定時退庁及び夏季（7月及び8月）における時間外勤務の限度時間（「深夜22時以降」から「20時以降」）の繰上げについて、所属長を含む全ての職員に対し周知を図ります。
- 時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則1箇月について45時間かつ1年について360時間等とし、所属長にあっては、業務の進捗管理及び勤

務時間管理を徹底し、所属職員一人一人が時間外勤務の縮減や業務の見直し、効率化等について自ら考え、行動する意識を持つよう促し、時間外勤務の一層の縮減に取り組みます。

(6) セクシャル・ハラスメント等の防止について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容】

- 研修等を通して、ハラスメント等について十分に認識及び配慮することを周知徹底し、職場での解決が困難なハラスメント等に関する相談等については、人事担当課が相談窓口となって応じるとともに、苦情相談には公平に対処します。

(7) 妊娠中及び出産後の配慮等について【次世代育成支援対策の内容】

- 妊娠中及び出産後の職員については、母性保護や母性健康管理の観点から勤務時間や休暇の取得に十分な配慮を行います。また、各種子育て支援制度に関する情報を、庁内電子掲示板で常時閲覧できる状態にして周知を図るとともに、人事担当課を相談窓口として勤務環境等について必要な調整を行います。
- 所属長は、妊娠中や子育て中の職員と時間外勤務の制限や保育時間の取得などについて十分協議を行い、業務量が加重とならないよう配慮するとともに、職員の健康に配慮した職場環境の整備に努めます。

※ 妊娠中及び出産後の各種制度等

ア 妊産婦である女性職員の就業制限等

妊娠中の女性職員が請求した場合、その状況により業務の軽減等を図ることができます。また、妊娠中や産後１年未満の女性職員（以下「妊産婦である女性職員」といいます。）は、妊娠や出産等に有害な業務に就くことが制限されます。

イ 妊産婦である女性職員等の深夜勤務及び時間外勤務の制限

妊産婦である女性職員が請求した場合は、深夜勤務（午後１０時から翌日の午前５時までの間の勤務）や時間外勤務を制限することができます。また、小学校就学前の子どもを育てる職員についても深夜勤務を始め、１月につき２４時間、１年につき１５０時間を超える時間外勤務が制限されます。さらに、３歳未満の子のある職員が、その子を養育するために請求した場合には、職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を

除き、時間外勤務が制限されます。

ウ 妊娠障害休暇

妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難であると認められる場合は、１４日の範囲内の期間の特別休暇を取得することができます。

エ 妊娠中の保健指導又は健康診査のための休暇

妊娠中の女性職員が保健指導や健康診査を受ける場合は、必要と認められる期間の特別休暇を取得することができます。

オ 妊娠中の通勤緩和のための休暇

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、母体又は胎児の健康保持に影響がある場合は、勤務時間の始め又は終わりに合計１時間以内の特別休暇を取得することができます。

カ 保育時間のための休暇

生後１年に達しない子どもを育てる職員が、その子どもの保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に、１日２回それぞれ３０分以内の特別休暇を取得することができます。男性職員は、妻がこの休暇を承認されている場合などは、その分を差し引いて妻に代わってこの休暇を取得することができます。

(8) 不妊治療が受けやすい職場環境の醸成について【次世代育成支援対策の内容】

- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間や休暇の取得に十分な配慮を行います。
- 研修等を通して、所属長に意識啓発等を行い、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

(9) 休暇の取得促進について【次世代育成支援対策の内容】

- 子どもの学校行事や家族の記念日等にも年次有給休暇を取得できるよう、また、中学校就学前の子どもの看護が必要な場合に年間５日の範囲内で特別休暇を取得することができる子の看護休暇について、希望者が希望どおり取得できるような職場の雰囲気づくりの醸成に努めます。

(10) テレワーク等の推進について【次世代育成支援対策の内容】

- テレワーク等による在宅勤務は、仕事を続けながら育児や介護を行う職員にとって時間を有効に活用できる取組であり、職員一人ひとりのライフステージ

にあった多様な働き方を実現できるよう推進し、また、行政機能を維持しながら、柔軟かつ弾力的な勤務形態を構築できるよう環境を整備します。

(11) 子ども・子育てに関する地域貢献活動について【次世代育成支援対策の内容】

- 職員は地域社会の構成員でもあり、住民の一人として子ども会やスポーツ活動などの世話役としての貢献を始め、地域への行政情報の提供や相談窓口として期待される役割を果たしていけるよう、職員の地域活動への参加を促します。

(12) 子どもと触れ合う機会の充実について【次世代育成支援対策の内容】

- 津市職員共済組合の主催により、地方公務員法第42条に基づき、職員の福利厚生を目的として、家族で参加できるテーマパークツアーや味覚狩りなどを実施し、子どもとふれあう機会の提供を行っています。