

白河市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)



令和3年4月改正
白河市

白河市特定事業主行動計画

平成17年11月7日制定

平成22年3月29日改正

平成27年4月1日改正

平成28年3月31日改正

令和3年4月1日改正

白河市長

白河市議会議長

白河市選挙管理委員会

白河市代表監査委員

白河市公平委員会

白河市農業委員会

白河市固定資産評価審査委員会

白河市教育委員会

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が平成27年3月までの時限立法として制定され、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立でき、子どもたちを健やかに育成できる環境を整備するための取組に関する行動計画を策定することとされました。

本市においては、平成17年11月に「白河市特定事業主行動計画」を策定し、職員が「仕事と子育ての両立」や「仕事と生活の調和」を図ることができるよう、職場を挙げて支援する環境の整備に向けた取組を開始しました。

そのような中、平成26年4月の改正次世代育成支援対策推進法において、法の有効期限が平成37年（令和7年）3月末まで10年間延長されたことを受け、平成27年4月の改正では、PDCAサイクルによる点検及び評価の体制を整えるなど更なる取組の推進を図りました。

また、平成27年9月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成38年（令和8年）3月末までの時限立法として制定され、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するための取組に関する行動計画の策定が義務化されたことから、平成28年3月の改正において、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に

基づく特定事業主行動計画を一体的に策定しました。

仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な職場環境の整備をするため、これまでの計画における取組事項を継承しつつ、内容や数値目標の達成状況を検証して必要な見直しを行うことで、より一層の取組の推進を図っていきます。

第1 総論

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2 計画の推進体制の確保

特定事業主行動計画に基づく措置の実施については、計画を職員に周知し、職員の理解を得ながら組織全体で取組むこととする。

また、P (Plan 計画) D (Do 行動) C (Check 評価) A (Action 改善) サイクルにより、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検、評価結果や把握した職員のニーズをその後の取組や計画の見直しに反映する。

第2 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

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次に掲げる措置を実施する。

- 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等の制度について周知を行う。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を行う。
- ③ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子育ての喜びの実感と子育ての責任の認識をすることが重要であるため、男性職員の休暇取得を促進する。

- ① 男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業が取得可能であることや育児休業手当金等の制度の周知を行う。

- ② 子どもの出生時や育児における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 男性職員が配偶者の出産時に特別休暇として付与される全日数（3日間）を取得できるようにする。
- ④ 配偶者が出産する場合に、男性職員が、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの上の子の世話をするため取得することができる「育児参加休暇」（5日以内）の導入に向け、引き続き調査と検討を進める。

◇男性職員の育児休業取得率及び平均取得日数

（平成27年度～令和元年度）

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
取得人数	0人	1人	0人	0人	0人
取得率	0%	14.3%	0%	0%	0%
平均取得日数	0日	338日	0日	0日	0日

数値目標

- ・男性の育児休業取得率を30%以上とする。

◇男性職員の配偶者出産休暇取得率・平均取得日数

（平成27年度～令和元年度）

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
取得人数	11人	7人	9人	5人	5人
取得率	79.0%	100%	81.8%	83.3%	62.5%
平均取得日数	1.8日	2.4日	2.5日	2.2日	2.8日

数値目標

- ・配偶者出産休暇取得率80%以上を維持する。

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

ア 育児休業等制度の周知

- ① 育児休業等の制度の趣旨及び内容について、職員に対して周知を行う。
- ② 休業期間中の人事や給与、経済的な支援等についての情報提供を行う。
- 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 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申し出があった場合、管理職員等は業務分担の変更・見直しを行うなど、職場の応援体制を整備する。
- ② 職場の意識改革を進め、男性職員も含めて育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 各職場は、育児休業中の職員に対する連絡、通知等の送付により、定期的な情報提供を行う。
- ② 復職に際して、管理職員等は休業中の業務の動き等を説明するとともに、業務に慣れるまでの間、業務分担に配慮するなど、職場全体でサポートを行う。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 職員の配置替えや業務分担の見直しによって育児休業等職員の業務を処理することが難しいときは、任期付採用、会計年度任用又は臨時的任用制度を活用し、代替要員を確保する。

◇女性職員の育児休業取得率及び平均取得日数

(平成27年度～令和元年度)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
取得人数	9人	6人	5人	13人	4人
取得率	100%	100%	100%	100%	100%
平均取得日数	317.5日	468.6日	465.2日	394.3日	538.2日

数値目標

- ・女性の育児休業取得率100%を維持する。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、次のような取組を実施する。

ア 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業中の職員に対する情報提供や能力開発などの円滑な職場復帰の支援等を行い、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。
- ② 育児休業等を取得する女性職員に対して休業中及び職場復帰後のキャリア形成支援を行う。
- ③ 女性の視点による職場環境の改善や仕事に対する不安や悩みを解消することなど、気軽に様々な相談や助言ができる女性ミーティング等を実施する。
- ④ 管理職に必要なマネジメント能力等の向上のための研修等を実施し、女性職員のキャリア形成を支援する。

イ 管理職員等を対象とした取組

- ① 職域拡大などを積極的に行い、女性職員へ多様な職務機会を付与する。ま

た、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。

- ② 管理職員等に対し、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発や研修等を実施する。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、仕事と子育てを両立する上で効果が大きいものであることから、子育て支援の観点から一層の取組を進めていく。

ア 制限制度の周知徹底

- ① 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の適正な運用基準を周知し、超過勤務の縮減の重要性について職員の意識啓発を行う。
- ② 超過勤務の事前命令の徹底状況を調査し、必要に応じた改善指導を実施する。
- ③ 超過勤務の状況を定期的に把握し、超過勤務の多い職場へのヒアリング調査を実施し、縮減のための意識啓発を行う。

ウ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、庁内放送及び庁内掲示板へのメッセージ表示により喚起を図る。
- ② 管理職員は定時退庁の率先垂範を行い、定時以降には会議や打ち合わせを行わないなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める。
- ③ 人事担当課は定時退庁が徹底されない職場を把握し、管理職員等への調査・指導を行う。

エ 事務の簡素効率化の推進

- ① 業務プロセスや業務量そのものの見直し、ICT（情報通信技術）、AI及びRPA等の活用、事務の外部委託の促進、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化により更なる事務の簡素効率化を推進する。
- ② 管理職員は職場の相互応援体制による効率的な事務処理の推進に努める。また、職員は担当業務の計画的な執行と創意工夫による改善により、一層の簡素効率化を推進する。
- ③ 資料作成時はできる限り既存資料を活用し、資料の簡素化・ペーパーレス化を図るなど、文書事務の軽減に努める。
- ④ 庁内の照会・報告文書等は、余裕をもった回答期限の設定、簡素化等を図り、相互に負担の少ない方法をとるよう配慮する。
- ⑤ 会議に際して、資料の事前配付・軽減化を図るとともに、必要性や参集範囲、会議時間等を考慮し、効果的・効率的な会議運営に努める。

オ 適正人員の配置

業務量ヒアリング等による定数査定を実施し、適正人員の配置を進める。

◇職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(令和元年度)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
11.5時間	8.4時間	8.2時間	10.8時間	6.7時間	10.0時間

10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
23.2時間	14.1時間	12.5時間	13.6時間	11.4時間	16.0時間	12.2時間

数値目標

- ・職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間を、現状の70%（8.5時間/月・一人当たり）を下回る、8時間とする。

(6) 休暇取得の促進

子育てや家族のための休暇取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む。

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇の使用計画表を配付し、計画的な休暇の取得を促進する。また、職員の休暇の取得状況を把握し、取得率が低い部署については、管理職員等へヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。
- ② 管理職員は、自ら積極的に休暇の取得に努めるとともに、職場の業務情報の共有や業務予定の職員への早期周知を図るなど、休暇の取得促進を図る。
また、定期的に部下の取得状況を把握し、業務分担の工夫や事務処理の相互応援体制の整備など、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ③ 職員が希望する妊娠や出産を実現するために、不妊治療を行っている職員に対し、働き方の見直しや業務分担における配慮を行うなど、職場としての理解を深めるとともに、休暇を取得しやすい職場環境の整備を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィークや夏季期間等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための休暇の取得促進を図る。

- ◎以上のような取組を通じて、引き続き前計画の目標値である職員1人当たりの年次有給休暇の平均使用日数10.98日、使用率28.52%を上回るよう努める。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護のための特別休暇について職員に周知を図るとともに、休暇

の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。

(7) 働く時間と場所の柔軟化

これまでの勤務時間管理にとらわれず、ICT等を活用した働き方改革を推進し、職員がワークライフバランスを実現できる環境づくりに取り組む。

ア 時差出勤制度の活用の促進

時差出勤制度を積極的に活用することで、仕事と家庭の両立、公務能率の向上及び時間外勤務の抑制を図る。

イ テレワークの導入

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が可能であるテレワークで働ける環境を整備する。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の要因を解消するため、次の取組を実施する。

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供や研修等による意識啓発を行う。
- ② ハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、ハラスメントの防止や排除に関する研修等を実施し、職員の意識啓発と相談体制の整備を行う。

(9) 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採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う。

また、評価結果を反映した男女で差のない任用を推進する。

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

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等を適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域ぐるみの子育て支援、子どもの安全確保を図るため、次の取組を実施する。

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもの体験活動等に際し、その指導等にあたる職員を支援する。
- ② 学校等による職場見学や体験学習を積極的に受け入れるとともに、学校等の要請により職員を派遣し特別授業等を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 交通安全講習会等に参加し、交通安全教育にあたる職員の指導力の向上等に努める。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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。
- ② 事件予告や不審者情報等について、各学校等との連携による情報提供を行うとともに、監視体制を強化し、子どもの安全確保を図る。

エ 子どもとふれあう機会の充実

- ① 保護者でもある職員の子どものとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、ゴールデンウィークや夏季期間の連続休暇の取得推進、超過勤務の縮減、ノー残業デーの徹底などの取組を推進する。

3 女性職員の活躍に関するもの

(1) 女性の計画的な採用

採用試験案内や採用説明会、市ホームページ等において、仕事と家庭の両立を図っている先輩女性職員のロールモデルやキャリアプランを紹介することで、女性の活躍を推進している職場であることをPRし、女性の採用試験受験者数の増加を促す。

採用面接時におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消し、性別にとらわれない公平な評価を行うため、面接官の男女比に配慮する。

女性の配置が少ない土木や建築などの技術職についても、女性が働きやすい環境づくりの推進状況等を積極的にアピールし、採用の拡大に努める。

◇採用した職員に占める女性職員の割合

(平成27年度～令和元年度)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
採用職員	32人	26人	23人	11人	25人
うち女性職員	18人	13人	11人	4人	17人
割合	56.3%	50.0%	52.0%	36.4%	68.0%

数値目標

- ・採用職員に占める女性職員の割合40%以上を維持する。

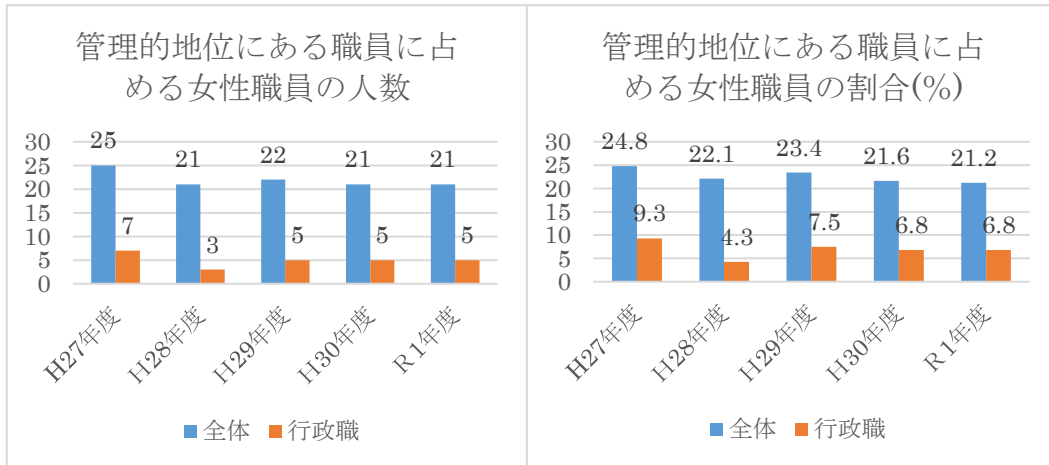
(2) 女性職員の職域の拡大及び各役職段階別の人材確保

職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、キャリア形成や昇任意欲を向上さ

せ、いきいきと働いてもらうため、ロールモデルとなる女性職員を紹介する機会を創出する。

将来の管理職候補となるべき女性職員を育成していくため、女性職員の配置が少ない部門等へ積極的に女性職員を配置することで、女性職員の職域拡大と人材育成を図る。

◇管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
(平成27年度～令和元年度)



(令和元年度)

	全体	行政職	幼稚園教諭 保育士	保健師	技師	司書・学芸員	技能労務職
管理的地位にある職員	99人	73人	14人	2人	8人	2人	0人
うち女性職員	21人	5人	14人	2人	0人	0人	0人
女性職員の割合	21.2%	6.8%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

①係長相当職

全体	うち女性職員	割合
76人	26人	34.2%

②課長補佐相当職

全体	うち女性職員	割合
155人	63人	40.6%

③課長相当職

全体	うち女性職員	割合
71人	20人	28.2%

④部長・部次長相当職

全体	うち女性職員	割合
28人	1人	3.6%

数値目標

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

- ・全体に占める女性の割合を30%以上とする。
- ・行政職に占める女性の割合を20%以上とする。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(係長相当職)

- ・行政職に占める女性の割合を40%以上とする。

(課長補佐相当職)

- ・行政職に占める女性の割合を33%以上とする。

(課長相当職)

- ・行政職に占める女性の割合を22%以上とする。

(部長・部次長相当職)

- ・行政職に占める女性の割合を14%以上とする。

(3) 女性職員の研修機会の付与

女性管理職としての活躍を視野に入れたキャリアプランを考える機会として、キャリアデザイン研修の実施を検討する。

他団体での手法やリーダーシップなどを身につけることを目的として、女性職員の他団体への派遣の機会を増やすよう配慮する。

将来の管理職候補として必要な政策立案能力、行政管理能力、人的ネットワークを得るため、自治大学校への派遣を行うなど、外部研修を積極的に推進する。

白河市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

編集・発行 白河市 総務部 総務課

【令和3年4月改正】

〒961-8602

白河市八幡小路7番地1

電話 0248-22-1111