海南市特定事業主行動計画

“ワーク”と“ライフ”のバランスを！

（令和３年度～令和７年度）

令和３年３月

海　南　市

はじめに　～本計画の位置付け～　・・・・・・・・・・・・・１

Ⅰ　計画の実施にあたって

１．計画の期間　・・・・・・・・・・・・・２

２．計画の対象職員　・・・・・・・・・・・・・２

３．計画の推進体制　・・・・・・・・・・・・・２

４．計画の公表　・・・・・・・・・・・・・２

Ⅱ　海南市の現状と今後の方向性

１．経過と現状値　・・・・・・・・・・・・・３

２．今後の方向性　・・・・・・・・・・・・・４

Ⅲ　重点的に進める取り組み

１．“ワーク”と“ライフ”のバランスを重視　・・・・・・・・・・・・・６

２．子育てや介護を最大限サポート　・・・・・・・・・・・・・７

３．女性職員が“活躍”する職場づくり　・・・・・・・・・・・・・８

はじめに　～本計画の位置付け～

平成 15　年 7 月、急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、次世代育成支援対策推進法が制定され、本市では、平成 17 年度に特定事業主前期行動計画を、平成 22 年度にはそれに続く後期行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。

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（女性活躍推進法）が施行され、国、地方公共団体及び企業等は、女性職員の個性と能力が十分に発揮される環境を積極的に確立するよう計画の策定が義務付けられました。このような女性の環境改善に向けた取り組みは、次世代育成支援の推進と深い関連性を有するものであることから、これらの対策を一体的に進めていくこととし、平成 28 年３月、新たに「海南市特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めてきました。

その後、国においても、少子化対策の更なる推進・強化が必要であるとし、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、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで延長されましたが、計画の実効性を高めるためには、一人でも多くの職員がこの計画内容を理解し、実行し、男性職員も女性職員も全ての職員が、女性活躍の推進や次世代育成支援に向き合うことが不可欠です。

本計画には、令和 7 年度までの重点的な取り組みを掲げ、事業主として着実な改善実行を目標としました。今後、より一層“ワーク”と“ライフ”のバランスを意識・重視した働きやすい職場づくりを進め、心豊かな「チーム海南」を目指します。

令和３年３月

特定事業主

海南市長
海南市議会議長
海南市選挙管理委員会
海南市代表監査委員
海南市教育委員会
海南市公平委員会
海南市消防長
海南市固定資産評価審査委員会委員長
海南市農業委員会
海南市病院事業管理者

Ⅰ　計画の実施にあたって

１．計画の期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

なお、本市では以下の２つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定します。

①次世代育成支援対策推進法（～令和 6 年度）

②女性活躍推進法　　（～令和 7 年度）

２．計画の対象職員

この計画は、海南市長、海南市議会議長、海南市選挙管理委員会、海南市代表監査委員、海南市教育委員会、海南市公平委員会、海南市消防長、海南市固定資産評価審査委員会委員長、海南市農業委員会、海南市病院事業管理者が任命する全ての職員を対象とします。

３．計画の推進体制

計画の実効性を高めるためには、全ての職員が本計画並びに「海南市男女共同参画基本計画」や「海南市子ども・子育て支援事業計画」の趣旨を理解し、総務部総務課をはじめ各職場が一丸となって、目標に向かう職場風土醸成に努めることとします。

４．計画の公表

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づき、本計画を市のホームページに掲載するとともに、実施状況等について毎年公表することとします。

Ⅱ　海南市の現状値と今後の方向性

１．本市のこれまでの取り組み経過と現状値

【各部署の年次有給休暇取得状況】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
市長部局等※	7.7日	8.3日	8.5日	9.0日	8.7日
消防	4.7日	6.1日	6.1日	7.8日	8.5日
医療センター	8.4日	8.5日	7.5日	9.9日	11.7日
合計	7.5日	8.0日	7.9日	9.1日	9.6日

※議会事務局、教育委員会、その他行政委員会を含む

【育児休業等の取得状況】

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
育児休業取得対象者	男性	21人	21人	17人	13人	21人
	女性	14人	14人	21人	14人	12人
うち育児休業取得者	男性	0人	1人	0人	0人	1人
	女性	14人	14人	21人	14人	12人
うち配偶者出産休暇取得者		16人	14人	12人	11人	17人

【育児短時間勤務、部分休業の取得状況】

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
育児短時間勤務	男性	0人	0人	0人	0人	1人
	女性	2人	5人	4人	5人	7人
部分休業	男性	0人	0人	0人	0人	0人
	女性	3人	2人	0人	2人	2人

【育休任期付職員の任用状況】

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
7人	7人	13人	9人	7人

【介護休暇、介護時間、介護短期間休暇の取得状況】

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
介護休暇	0人	1人	0人	0人	0人
介護時間	0人	1人	0人	0人	0人
介護短期間休暇	1人	1人	1人	3人	2人

【職員の採用状況】※任期の定めのある職員を除く

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
市長部局	男性	7人	4人	2人	3人	12人
	女性	8人	8人	8人	6人	9人
うち保育士・幼稚園教諭	男性	0人	0人	0人	0人	0人
	女性	3人	4人	5人	3人	4人
消防	男性	2人	1人	2人	3人	2人
	女性	0人	0人	0人	1人	0人
医療センター	男性	16人	11人	12人	5人	11人
	女性	16人	13人	21人	19人	12人

【管理職・係長級以上に占める女性職員の割合】※消防職員、医療センター職員を除く

		平成28年4月	平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月	令和2年4月
管理職に占める割合		0%	2.3%	2.3%	17.0%	16.7%
	うち保育士・幼稚園教諭を除く割合	0%	2.3%	2.3%	4.9%	4.8%
係長級以上に占める割合		22.9%	23.6%	25.1%	24.6%	24.2%
	うち保育士・幼稚園教諭を除く割合	11.4%	12.4%	14.1%	13.5%	13.0%

２．今後の方向性

本市では、これまでの特定事業主行動計画（前期・後期）に基づき、次世代育成支援対策等に取り組んできました。

職員数の抑制に努めつつ、多様化する行政課題にも可能な限り対応するなど、相反する職場環境の中で、少しずつ、改善に向けた実績を積み上げています。

しかしながら、今後は、男女問わず、育児だけでなく、介護等で“ワーク”に制約が生じる職員が増えてくる現実も迫っています。

こうしたことから、数値の改善だけに捉われることなく、真に制度上のサポートが必要な職員に着実に支援が行き届くよう、以下の方針に重点を置き、取り組みを推進します。

現状課題

「働き方改革」の必要性は分かるけど…

⇔「ワーク・ライフ・バランス」どころじゃない

⇔自分の将来に不安

⇔やりがいを見つけられない

健康（心身）リスク　　⇒メンタル不調者が増加傾向に…

業務に追われる日々…心に余裕がない　⇒職場の人間関係にも影響

“チーム力”に課題　＝　一定職員への過重負担　⇒　生産性が向上しない…

今後の方針

意識を変え、職場の「一体感」を生み出す！

①　“ワーク”と“ライフ”のバランス重視

⇒ノー残業デー拡大の意義を伝え、意識を変えることで、着実な改善を目指します。

②　子育てや介護を最大限サポート

⇒子育てや介護等、ライフステージに合わせた柔軟な働き方を必要とする職員を、必要な場面で最大限サポートできる職場環境づくりを進めます。

③　女性職員が“活躍”する職場づくり

⇒女性職員が、私生活の変化や個々の価値観を踏まえた多様な働き方が実現する人事給与制度を構築し、充実した職業人生を送ることができる職場づくりを進めます。

Ⅲ　重点的に進める取り組み

１．“ワーク”と“ライフ”のバランス重視

＜重点取り組み＞

ノー残業デー拡大と着実な実施

◇　令和３年度より、毎週水曜日に加えて金曜日をノー残業デーとする取り組みを進めます。さらに、令和４年度は月曜日を加え、最終的に「月・水・金」をノー残業デーとする目標とします。

【数値目標】　※全部署共通

ノー残業デーの実施割合・・・90%

＜その他の重点取り組み＞

（１）時間外勤務管理の徹底

◇　人事担当課は時間外勤務の発生状況の把握に努め、適正な人員配置等できる限りの改善に努めます。また、所属長は、一部の職員に時間外勤務が集中しないよう、職員の仕事の量や役割分担について適宜改善を図るよう努めます。

◇　小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の徹底運用に努めます。

（２）業務分担や無駄の見直し等を実施

◇　無駄の無い効率的な働き方を身につけられるよう、職員一人ひとりの業務に対するマネジメント能力向上を図るため、必要な研修や情報提供の機会を設けます。

（３）年次有給休暇等の取得の推進

◇　安心して計画的に職員が年次有給休暇等を取得できるよう、所属長が中心となり事務処理体制を見直すとともに、相互応援ができる柔軟な体制づくりに努めます。

◇　子どもの学校行事や地域活動への参加等に対し、年次休暇の積極的な取得を促します。

２．子育てや介護を最大限サポート

＜重点取り組み＞

子育てや介護等、柔軟な働き方を必要とする職員を最大限支える職場環境づくり

◇　育児休業、育児短時間勤務や部分休業のほか、介護休暇など、ライフステージに合わせた柔軟な働き方を必要とする職員が、必要とする場面で可能な限りサポートできる職場環境づくりを目標とします。

【 数値目標 】　※全部署共通

育児休業・育児短時間勤務・部分休業・介護休暇を希望する職員の休暇等取得率　　・・・100%

＜その他の重点取り組み＞

（１）男性の家庭生活への参加を促進する機運の醸成

◇　家庭内における親子のふれあいや配偶者のサポート等、男性職員が積極的に家庭生活に関わることができるよう、休暇制度等を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

（２）安心して育児に集中できる職場サポート

◇　職員が安心して子育てに専念できるよう、育休任期付職員の採用や会計年度任用職員の活用等による代替要員の確保に努めます。

３．女性職員が“活躍”する職場づくり

＜重点取り組み＞

女性職員が意欲的に働き続けられる職場づくり

◇　私生活の変化や個々の価値観を踏まえた多様な働き方が実現する人事給与制度を構築し、女性職員が、充実した職業人生を送れる職場づくりを目指します。

【 数値目標 】※医療センター職員、消防職員を除く

活躍ステージに充実感のある女性職員の割合・・・70%

管理監督職員として活躍する女性職員の割合・・・30%

＜その他の重点取り組み＞

（１）女性職員の計画的な育成

◇　登用等に関する意識調査を実施するとともに、将来の管理・監督職候補については、多様なポストへの積極的な配置を行うなど、計画的育成に努めます。

（２）意欲的に継続して働ける職場づくり

◇　全ての職員が安心して働き続けられるよう、個々の事情や価値観を踏まえた多様な働き方ができる職場づくりを目指します。

（３）会計年度任用職員等への配慮

◇　人事担当課及び各所属長は、会計年度任用職員等が意欲的かつ快適に働ける環境に配慮し、特に出産・子育て期にある会計年度任用職員等については、休暇の取得等、制度の周知と利用促進に努め、仕事との両立を支援します。