

川西市 特定事業主行動計画



～仕事・家庭の両立と男女が共に活躍できるように～

令和2年4月

川西市



川西市特定事業主

川西市長
川西市教育委員会
川西市上下水道事業管理者
川西市消防長
川西市議会議長
川西市選挙管理委員会
川西市代表監査委員
川西市農業委員会

目 的

少子化の急速な進行に対応するため、国は、国、地方公共団体、企業等が一体となり次世代育成支援に取り組む必要があるとして、平成27年3月31日までの時限立法である「次世代育成支援対策推進法」を平成15年7月に公布しました。同法では、国や地方公共団体は、事業主として次世代育成支援を推進していくための「特定事業主行動計画」を策定することが義務づけられています。

その後、国において、平成19年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、働き方や生き方の見直しに向けて取り組んでいく方向性が示され、「子育てする家庭を社会全体で支える」環境づくりが求められているところです。

本市においては、職場全体で、次世代育成を支援し、仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していく環境づくりと、職員一人ひとりが、従来の働き方を見直し、男女の別なく仕事と子育てを含む家庭・地域生活との両立（以下、「仕事と家庭との両立」とします。）を図っていくことを目指し、本行動計画を策定し次世代育成支援対策の取り組みを行ってきました。

しかしながら、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組が必要であるとして、時限立法であった同法の改正が行われ、取り組み期間が10年延長されました。

加えて、「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27年8月に公布されたことに伴い、同法に基づく「特定事業主行動計画」を策定することも義務づけられたため、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きながら、引き続き職員が仕事と家庭との両立が図れるよう職場全体で支援していくため、本行動計画を平成28年3月に改訂しています。

この度、当該計画の期間が終了することから、新たな行動計画を策定したところです。

計 画 期 間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

※5年を1期として、平成17年4月1日から平成22年3月31日までを第1期、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを第2期、平成27年4月1日から令和2年3月31日までを第3期、令和2年4月1日から令和7年3月31日までを第4期と位置付け、今後必要があれば見直しを行うこととします。

実施内容

1. 啓発

仕事と家庭の両立を図るとともに女性の活躍に資するため、職員一人ひとりが率先して行動するうえで、各種制度を正しく理解し有効に利用できるよう、次のような啓発を行い、行動計画を推進していきます。

1) 情報提供・パンフレットの作成

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた休暇、育児休業、超過勤務の制限などの各種制度の内容や手続方法などを理解しやすいようにパンフレットを作成し、職員全員に周知することを今期においても継続します。

2) 研修の実施

○階層別研修： 新規採用職員に対しては、初任者研修において全員にパンフレットを配布するとともに、人権問題やハラスメントのカリキュラムにおいて、ジェンダー問題に関する理解を深め、仕事と家庭との両立を図ることや男女が共に活躍できることの大切さを引き続き意識付けていきます。なお、その他の階層別研修においても、適宜啓発を進めていきます。

○男女共同参画職員研修会： 固定的な性別役割分担を見直し、男女が共に仕事と家庭を両立できるよう、職員のジェンダー問題への認識を深めるため引き続き研修を実施していきます。

3) 管理職への周知

管理職へ、出産・育児に関する休暇・休業の取得促進、超過勤務の縮減、年次休暇取得の促進に係る各職場における取り組みを要請しながら、職場の意識改革を図っていきます。

4) アドバイザーの設置

各任命権者の人事担当者をアドバイザーに位置付け、出産や育児に関する休暇や休業等に関する窓口として相談に応じ、制度の説明、手当金及び保険料の免除に係る説明を行うとともに、身近な相談者としての役割を担っていきます。

5) 相談窓口

各種制度等の問い合わせや相談ごとについては、各任命権者の人事担当課で受け付け

ます。

以上のような取り組みを通じて、性別役割分担意識の是正を図るとともに、仕事と家庭生活を両立させていくためにも、妊娠中の職員や子育て期にある職員が諸制度を利用しやすい環境づくりを旨とします。

2. 出産・育児に関する休暇・休業の取得促進

当該行動計画の最重点項目として制度の周知を図るだけでなく、これまで以上の取得を促進していきます。

1) 父親・母親になることが分かったら

父親・母親になることが分かった場合は、できるだけ速やかに所属長に申し出て、母性保護に係る休暇、育児休業、その他の休暇などの活用予定を伝えることとし、職場全体で出産・育児を支える環境づくりに努めます。

2) 母体及び胎児の保護・健康管理

妊娠中の通勤緩和や妊娠障害休暇、妊娠中又は出産後の健康診査・保健指導時の休暇など、母体と胎児の保護・健康管理の観点から設けられている制度を周知します。

3) 子どもの出生時における連続休暇

男性職員について、配偶者が出産するときの出産補助休暇（2日）、出産前6週間出産後8週間の間に、出産した子又は小学校就学前の子の育児に参加するための育児参加休暇（5日間）が取得できることを積極的に周知します。

育児休業については、勤務しなかった期間のうち、養育する子が満1歳に達する日（特別な事情に該当すれば満2歳に達する日）までについて、育児休業手当金（注1）が支給されるほか、子が3歳に達するまでの期間の共済組合への掛金が免除される育児休業中の掛金免除の制度があります。また、男性職員でも取得できることを改めて周知するとともに、配偶者が専業主婦であっても、育児休業が取得できることを周知し、母性保護のための休養期間である産後8週間については特に育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

※注1 180日までの支給額

標準報酬月額（標準報酬月額 $\frac{1}{22}$ ） \times 67 \div 100 \times 支給日数

180日以上支給額

標準報酬月額（標準報酬月額 $\frac{1}{22}$ ） \times 50 \div 100 \times 支給日数

○平成30年度出産補助休暇、育児参加休暇及び育児休業の取得状況

	対象者	取得人数	取得率	5日以上の取得人数※	5日以上の取得率※
出産補助休暇	39人	17人	43.6%	11人	28.2%
育児参加休暇	39人	16人	41.0%		
男性の育児休業	39人	2人	※5.1%		

※前期行動計画の目標値として、全ての男性職員が出産補助休暇と育児参加休暇の合計5日以上の取得率を50%にし、男性職員の育児休業取得率を6%にするとしていましたが、対象者が増加する中で取得日数が伸びなかったことにより、目標が未達となっています。

これらの結果を踏まえ、今期においては休暇・休業の取得を啓発する機会を増やして、その重要性を重ねて啓発していくとともに、人材育成制度の評価項目としての導入を検討していきます。

なお、今計画の目標値としては引き続き、全ての男性職員が出産補助休暇と育児参加休暇について、合計5日以上の取得率を60%、男性職員の育児休業取得率を13%にします。

どうして今、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進なのか？

◇育児に伴う休暇・休業等の取得の促進は、男性職員本人や家族にとっただけでなく、職場や社会にとっても意義のある、非常に重要な取組です。

男性職員にとって

家族にとって

職場にとって

社会にとって

- 子の成長と間近に接し、親子の関わりが深まる
- 育児参画等による両立を経験することで、仕事の効率が向上
- 産後の女性には、ホルモンの急激な変化等による「産後うつ」発症のリスクがあり、配偶者（夫）の家事・育児のサポートが重要
- 配偶者の復職・キャリア形成には夫婦による家事・育児の分担が必須
- 計画的な取得に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直しやチームマネジメントが浸透。介護や病気などの事態にも対処できる体制に
- 多様な人がその能力を発揮して生き生きと働ける魅力ある職場になることが、優秀な人材の確保、公務の持続可能性の向上へ
- 社会全体での、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の面での効果も

国作成資料から抜粋

4) 育児休業・部分休業・育児時間

○子どもが産まれることとなった職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

○職場復帰後に行う朝夕の子どもの世話、保育所等への送迎など、子どもを養育するため、並びに、子どもを養育する職員の継続的な勤務を促進するため、勤務時間の一部を勤務しない育児時間または部分休業が取得しやすい環境づくりに努めます。

5) 子の看護休暇

中学校就学前の子どもを看護する場合は、子の看護休暇を年度内に5日（要看護者2人以上の場合は10日）取得することができ、その取得は願い出のみで簡易に手続きができることを周知します。

6) 職場に対する支援

○所属職員が産前産後休暇・育児休業・育児短時間勤務を取得し、所属長から代替の会計年度任用職員の要望があった際は、会計年度任用職員を配置します。また、部分休業についても、関係部署と協議のうえ必要と判断された場合は、会計年度任用職員を配置します。

3. 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、職員の活力の維持、健康管理上から全ての職員にとって必要な取り組みです。次のような取り組みを通じて、超過勤務の縮減に努め、勤務時間管理の徹底を図ります。

1) ノー残業デーの徹底

現在、毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）として設定していますが、引き続き実施するとともに、庁内一斉消灯の庁内放送に併せパソコンでのポップアップ表示により超過勤務縮減の呼びかけを行います。

2) 超過勤務縮減月間の徹底

原則として毎年8月を超過勤務縮減月間として設定し、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

3) 妊娠中及び出産後の職員への超過勤務及び深夜勤務の制限

妊娠中の職員に対する超過勤務及び深夜勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

4) 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

小学校就学前の子どものいる職員に対する深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。

5) 各職場による取り組み

超過勤務を縮減するために、各職場においても引き続き次のような取り組みを進めます。

- 管理職が超過勤務縮減のために注意を払い、特にノー残業デーは職員の手本となるよう自ら定時退庁に努めます。
- 仕事の年間スケジュール又は業務処理計画を立て、効率的な事務遂行を図ります。
- 超過勤務が必要な場合は、特定の職員に偏らないようにするとともに、超過勤務を命じることができる上限（月に45時間・年間360時間）を超えることがないよう職場全体で取り組みます。



4. 年次休暇取得の促進

年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図り、職場内で調整をとりながら、計画的な取得を促進します。

1) 年次休暇の取得形態

年次休暇については、1日又は1時間を単位で取得できていることになっているため、様々な事情に応じた年次休暇が取得しやすい環境づくりを推進します。

労働基準法の改正により、企業においては平成31年4月から有給休暇の5日の取得が義務化されていることから、休暇取得日数の少ない職員には積極的に休暇を促進します。また心身のリフレッシュのため、可能な限り連続した年次休暇の取得を推進します。

2) 各職場による取り組み

年次休暇の計画的な取得を促進するために、各職場においても引き続き次のような取り組みを行います。

- 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を進めます。

○職場内での事務分担をローテーションします。

3) 子育てや家庭生活のための休暇の取得促進

例えば次のような時に年次休暇や子の看護休暇を積極的に取得することにより、仕事と家庭の両立を図ります。

○年次休暇

家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日

○子の看護休暇

入学式、卒業式、授業参観日、発表会などの学校行事やPTA活動、
子どもの予防接種実施日や乳幼児健診日

5. 職場による支援

職員が安心して出産、休暇・休業の取得、職場復帰、子育てができるように、職場として引き続き支援を行っていきます。

1) 流動的な職員配置の検討

職員が産前産後休暇・育児休業を取得し、所属課等内だけでは職務の遂行が困難な場合は、各部内での流動的な職員配置を検討します。

2) 育児休業等取得中の職員への支援

次のような取り組みを通じて、育児休業等からの円滑な職場復帰を図ります。

○広報誌（市外在住の職員が対象）及び職務に関することや市全体に関する通知等を必要に応じ郵送・メールします。

○職場復帰直前には所属長が職員と面談する機会を設け、休業中の担当業務の概略や復職後における懸案事項等の大きな流れを説明し、職場復帰に対する不安の軽減を図ります。

○職員が職場復帰した後は、事務分担の見直し等、復帰直後から負担超過とならないように配慮します。

○職場復帰後の職員は、相当期間職場から離れていたために職務に慣れるのに時間を要するうえに、子どもの急な発熱等の突発的な事態にも対応しなければならないなど、仕事と家庭との両立を図る上で最も大変な時期であるとの認識を職場全体でもち、サポートしていくよう、特に管理職が強いリーダーシップを発揮するように努めます。

6. 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

活力ある川西市の実現には、地域の実情や住民ニーズに対するきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通して政策の質とサービスを向上させることが必要です。

そのため、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントの観点から、女性一人ひとりが、個性と能力を十分に発揮できることを目指し、女性の登用拡大や仕事と家庭の調和の推進を図るため、以下の取り組みを進めます。

1) 女性職員の登用及び採用

女性職員の登用及び採用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画拡大に努めます。

○女性職員の登用及び採用状況について

女性管理職登用率（課長級以上）

年度	全体	男性	女性	登用率
H27.4.1	187人	169人	18人	9.6%
H31.4.1	137人	120人	17人	12.4%

※前期（第3期）行動計画の目標値は、女性管理職登用率を12%にしていたとしていました。管理職の人数が減少する中で、女性管理職の登用を進めることで人数に大きな変化がなかったため、目標を達成することができました。

引き続き女性管理職の登用を積極的に行い、さらなる登用率の向上を進めていくため、今計画の目標値としては、女性管理職の登用率を14%にします。

（参考）役職別女性登用率

（H31.4.1）

役職	全体	男性	女性	登用率
部長級	14人	14人	0人	0.0%
副部長級	35人	33人	2人	5.7%
課長級	88人	73人	15人	17.0%
課長補佐級	113人	81人	32人	28.3%
主査級	138人	92人	46人	33.3%

女性職員の割合

年度	H27.4.1	H31.4.1
職員数	1,362人	1,142人
女性職員数	516人	413人
割合	37.9%	36.2%

※前期行動計画の目標値として、女性職員の割合を40%にするとしていましたが、職員数が減少する中で女性職員数も減少していることから、目標が未達となっています。

なお、以下の表のとおり採用に占める女性職員の割合は、女性の保育士を多く採用したことにより、大きく増加しているところです。

これらの結果を踏まえ、今期においても採用試験受験者の女性割合を増加させる取組を行うこと等により女性職員の採用率を増加させることで、全職員における女性職員の割合を向上させていきます。

なお、今計画の目標値としては引き続き、女性職員の割合を40%にします。

(参考)採用に占める女性職員の割合

年度	H27.4.1	H31.4.1
採用職員数	95人	36人
女性職員数	54人	26人
割合	56.8%	72.2%

引き続き公平公正な職員採用を実施します。

2) 次のような取り組みを行い目標達成を図ります。

○キャリア形成の支援

女性職員の活躍推進に向け、研修関係機関等で開催される管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等への参加を支援します。

○柔軟な人事管理

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが重要であるため、子育て中の職員であっても、チャレンジ申告やヒアリングなどをもとに、職員の意欲や能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

7. その他の取り組み

1) ハラスメント対策の整備状況

働きやすくハラスメントを許さない職場風土を醸成するため、様々な取り組みを行っています。

職員の意識啓発を図り、ハラスメントに対する認識を深めるため、職員対象の研修を実施しています。

制度の相談窓口として、一部を除く各任命権者において相談員を配置し、プライバシーに配慮しながら適切な対応を行っています。今後は対応マニュアルの整備を進めていきます。

加えて、弁護士による外部相談窓口を設置しハラスメントに対しより適切に対応できる体制を構築していきます。

2) 来庁者に対して

子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応の徹底を図ります。

3) 地域活動等への参加

次のような地域活動等を通じ、子どもの健やかな成長を援助し、地域での子どもの安全確保を図るため、職員が積極的に参加できるような環境づくりに努めます。

○子どもの参加する地域でのスポーツ活動や文化活動

○地域での自主防犯活動や青少年非行防止活動

4) 会計年度任用職員について

本市で働く会計年度任用職員についても、法及び本計画の精神にのっとり、それぞれの休暇制度等の勤務条件を見直し、仕事と家庭の両立が図れるよう積極的に支援する環境を整備します。

