

深川市特定事業主行動計画

令和3年4月1日

深川市長
深川市議会議長
深川市選挙管理委員会
深川市代表監査委員
深川市農業委員会
深川市教育委員会

1. 目的

本計画は、「次世代育成支援対策法」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく計画として一体的に策定するものであり、この行動計画を、職員一人ひとりが自分自身にかかわることと捉え、「仕事と家庭の両立」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」、「女性の職業生活における活躍」、「障がい者の職業生活における活躍」が図られるとともに、今後さらに働きやすい職場環境づくりを目指すものであります。

この行動計画を策定し、推進することによって、地域の民間企業等においても、本計画に基づく取り組みが波及し、より一層推進されることを期待するものです。

2. 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3. 計画の推進体制

この行動計画の円滑な推進等を図るため「深川市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、計画の実施状況を年度ごとに把握し、その結果の公表を行い、職員ニーズを踏まえながら、その後の取組みを推進するとともに、必要に応じ計画の見直し等を行います。

特に次に掲げる項目について啓発や情報提供を実施し、適切な計画推進に努めます。

- ・ 固定的な性別的役割分担の意識や障がい者への偏見意識の是正
- ・ 家庭よりも職場・仕事を優先する意識への改革
- ・ 各種休暇制度や給付金制度に関する情報提供
- ・ 本計画に関する相談・情報提供を行う窓口の明確化

（市役所総務課、市立病院管理課）

また、この計画はホームページにおいて公表し、職員に対してはイントラネットを活用し周知、情報提供を行います。

4. 具体的な内容

I. 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等（産前産後休暇など）の制度のほか、出産費用の給付等の経済的支援の内容について情報提供を行います。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員が希望する場合、原則として超過勤務を命じないこととします。

(2) 妻の出産に伴う休暇取得の促進

- ① 妻の出産に伴う入院の付き添いなどのため、父親になる職員が取得できる特別休暇（3日）の取得を徹底するとともに、出産後の母親の負担軽減などのため、特別休暇と併せた年次有給休暇の取得を促進します。
- ② 休暇の取得には職場の理解と協力が必要となりますので、特に所属長や同僚は、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 所属長等は、育児休業の取得期間や業務分担などの状況を勘案したうえで人事担当部局と協議し、代替職員を確保するとともに、必要に応じて職員の適正配置が図られるよう育児休業取得者が安心して制度の利用ができるよう職場環境づくりに努めます。
- ② 育児休業中、所属長や同僚は、育児休業取得者の希望に応じて業務に関する資料の送付や職場の状況を電話やメールなどで情報提供を行い、安心して職場復帰ができるよう配慮します。
また、職場復帰した後、業務に慣れるまでや子どもの急な発熱、疾病などに対処しやすいよう、業務分担について十分に検討し、仕事と子育ての両立を職場全体でサポートできるように配慮します。
- ③ 子育ては男女が協力して行うべきという視点で職員の意識改革・意識向上を図るため、育児休業や部分休業等の制度内容や経済的支援の内容について情報提供を行い、全職員が制度の内容を十分に理解したうえで、制度を利用しやすい職場環境づくりに努め、女性職員、男性職員にかかわらず育児休業取得が促進されるように努めます。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学前の子どもが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の情報提供を行います。
- ② 定時退庁日（ノー残業デー）を設けている職場においては、その徹底を図るとともに、交替勤務や変則勤務の職場においては、週に一日は定時退庁できるように努めます。
- ③ 超過勤務を縮減するため、計画的な業務遂行や効率的な業務分担の見直しなど業務の簡素合理化による職場環境の整備を図ります。
特に所属長は超過勤務を命令する立場からも、業務の進み具合や業務量の偏りなどを把握するとともに、超過勤務の必要性を検討したうえで命令を行い、職場内の応援体制や効率的な業務見直しなどを積極的に進め、超過勤務が縮減される職場づくりに努めます。

超過勤務は本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという意識を個々の職員が強く持つことなど、超過勤務が恒常的にならないよう職場全体で環境づくりなどに努めます。

以上のような取組みを通じて、各職員の超過勤務時間数について、1年間に300時間、月に25時間を超えないことを目標とします。

(5) 休暇の取得促進

- ① 年次有給休暇は、職員の疲労回復、健康の維持・増進、その他福祉向上を図る目的で利用される制度であることを職員全員が十分に理解し、年次有給休暇の計画的使用の促進を図るための職場の環境づくりに努めます。

安心して子育てできる環境のためにも年次有給休暇が取得できるよう、職場内において相互応援ができる体制をつくります。

年次有給休暇を取得することにためらいを感じる職員や業務多忙などで年次有給休暇が取得できない職員については、業務が一段落した際に、休暇を取得する意識づけや、積極的な年次有給休暇の取得に努めます。

- ② 週休日や休日、リフレッシュ休暇に併せた年次有給休暇の取得を促進します。
授業参観などの学校行事や職員・家族の記念日等における年次有給休暇の取得を促進します。
- ③ 子の看護休暇等の特別休暇の内容について情報提供を行うとともに、休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(6) 会計年度任用職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組み

- ① 新たに任用される会計年度任用職員に対して、特別休暇等の制度周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立を支援します。
- ② 所属長は、業務のバランスをよく配分し、また職場内で職員が協力し合い、支えあえる環境を築くことにより、会計年度任用職員の休暇取得の推進に努めます。
- ③ 出産を迎える会計年度任用職員に対して、育児休業や出産手当等の出産に関する制度の情報提供を行います。

II. その他次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

- ① 乳幼児を連れた来庁者が多い施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用ができる授乳室やベビーベッドなどの設置に努めます。
- ② 子どもを連れた人が安心して気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域における子ども・子育てに関する活動への職員の積極的な参加を支援し、参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ② 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、交通事故防止の呼びかけや、地域住民などの自主的な防犯活動や少年非行防止活動 などへの職員の積極的な参加を支援し、参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

Ⅲ. 女性活躍推進に関するもの

(1) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

- ① 課長職以上の女性管理職の割合20%以上を維持することを目標とします。(令和2年4月 25%)
- ② 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合が10%以上になることを目標とします。(令和2年度 0%)

(2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ① 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非常に重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と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、研修の充実とともに、適材適所の人事配置に配慮し、当計画に掲げている目標の達成を目指します。

- ② 家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは女性が担っている現状からも、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。

さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、キャリア形成にも有効と考えられることから男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

また、男性の育児休暇等の取得推進については、対象となる職員に対して、意向の把握を行うとともに、世帯の状況等に合わせた休暇の提案など積極的な育児休業取得推進に努め、当計画に掲げている目標の達成を目指します。

- ③ 時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にすることもあります。

また、共働き世帯等の増加により、今後、男性職員の家事・育児への参加が重要視されます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体で協力し、「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へとシフトし、定時退庁を心がけ、家庭生活の参加を増やすとともに余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。

IV. 障がい者の活躍推進に関するもの

(1) 障がい者の活躍推進に関する目標

①採用に関する目標

法定雇用率以上になるよう努めます。

令和2年6月1日現在 法定雇用率（2.5%）

法定雇用障がい者数	雇用障がい者数	法定雇用率達成のために採用しなければならない人数
10人	10人	0人

<評価方法> 毎年の任用状況通報により把握、進捗管理

②定着に関する目標

1年以上の定着率100%を目標とします。

※任期の定めが1年以上のもの

（令和2年6月1日現在の定着率 100%）

【深川市平均勤続年数】R2.6.1 在職者

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
19年3月	5年7月	雇用無し

【民間企業等における平均勤続年数】

H30 年度障がい者雇用実態調査 厚生労働省より

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

<評価方法> 毎年の任免状況通報時期に把握

(2) 取組内容

①障がい者の活躍を推進する体制整備

イ 障がい者雇用推進者として、企画総務部総務課長を選任します。

ロ 障がい者職業生活相談員として、企画総務部総務課人事文書係長を選任します。

ハ 障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）には、労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用時や任期の更新時等定期的に面談を行い、障がい者の能力や希望を踏まえ、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかを点検し、必要に応じて検討を行います。

③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

イ 相談員への相談のほか、定期的実施する面談の際に、障がい者である職員から相談があった場合は、必要な配慮の有無を把握することとし、その結果を踏まえて継続的に必要な措置を講じます。

ロ 募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。

・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。

・自力で通勤できることといった条件を設定すること。

・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。

・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定すること。

・特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること。

④その他

国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達の進捗等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場を拡大します。