

佐渡市特定事業主行動計画

令和4年4月1日改定
令和6年9月1日一部改定

佐 渡 市 長
佐 渡 市 議 会 議 長
佐渡市選挙管理委員会
佐渡市代表監査委員
佐 渡 市 消 防 長
佐 渡 市 農 業 委 員 会
佐 渡 市 教 育 委 員 会

1 はじめに

少子化が進む中、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する次世代育成支援対策推進法が制定され、佐渡市においても「特定事業主行動計画」を策定し、平成17年4月1日から計画に基づき仕事と子育ての両立を図ることができるよう取り組んできました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことに伴い、平成28年度に改めて「特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍の推進を図ってきました。

このたび、本計画の策定から6年が経過し、社会を取り巻く環境の変化に合わせ、働き方も多様化してきたことから、改めて現状を分析・把握し、本計画を見直すこととしました。

一人一人の職員が能力を高めつつ活躍できる組織を実現するため、職員の職種や性別にかかわらず、職業生活と家庭生活を円滑に両立できるよう組織が一体となって継続的に支援し、着実に取り組んでいくために特定事業主行動計画を策定し、推進していくこととします。

2 計画期間

本計画は、平成28年度から令和2年度までを前期、令和3年度から令和7年度までを後期とし、期間ごとに見直します。

前期 平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間



3 計画の推進

次世代育成支援対策や女性の活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備が必要であることから、目標を設定して推進していくこととします。

なお、会計年度任用職員は、適用される制度内容が常勤職員と異なることから、数値目標には含めませんが、本計画の取組の対象とします。

- (1) 出産・育児に関する諸制度を周知・啓発するため、情報の提供と研修会を実施します。
- (2) 時間外勤務の縮減や休暇・休業が取得しやすい環境整備及び気運醸成のため、課内のミーティングを徹底します。
- (3) 女性の活躍に関する状況や改善すべき事情を把握して取組を強化し、女性の職業生活における活躍を推進します。

4 計画推進における職員の役割

(1) 所属長の役割

本計画を推進していくためには、各所属長が中心となり各種制度や休暇の取得が促進されるよう取り組むことが求められます。いくら制度が整っていても、使える制度になるかどうかは、職場の管理職や同僚の意識にかかっています。所属職員の業務管理のほか、理解と協力が得られるよう所属長が環境を整備していく必要があります。

(2) 職員個々の役割

職員は、父親・母親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、お互いに協力し助け合い、育児に参加しやすい雰囲気づくりに取り組み、継続して女性が働き続けられる職場づくりを行うことが必要です。



仕事と家庭生活の両立を図り、効率的な仕事ができるよう職員自ら

が仕事に対する姿勢を見直すとともに、保育園・幼稚園や学校等の行事等に積極的に参加し、佐渡の未来を担う子どもの成長を助長していかなければなりません。

また、仕事と育児の両立だけでなく、不妊に悩む職員が働き続けながら十分な不妊治療を受け、希望する妊娠・出産を実現できるよう、職場全体で不妊治療を受けやすい風土を作る必要があります。

5 具体的な取組事項

(1) 出産・育児に関する諸制度の周知・啓発と育児休業等を取得しやすい環境の整備

【現状と課題】

女性職員の育児休業取得率は、100%を維持することができました。

男性職員については、育児休業取得率を向上させるため、各種届出の際に対象となる職員へ制度の案内を行ってきました。令和5年度の男性職員の育児休業取得率は、16.7%とこれまでで最も高くなりましたが、依然として育児休業を取得しない職員が多い状況です。子どもの出生時や育児参加のための特別休暇についても、取得率がやや向上したものの目標に届きませんでした。

ついでには、引き続き、出産・育児に関する諸制度の周知・啓発を図り、諸制度の利用促進を図るとともに、制度を知らないことによる、出産・育児に対する不安や障壁を取り除いていく必要があります。「職場や他の職員に迷惑がかかる」といった思いや、育児休業を取得した後の職場復帰への不安などの解消にも努め、育児休業等の取得の促進を図ります。

また、男性職員が育児に伴う休暇を短期間でも取得するよう呼びかけるとともに、周囲のサポート体制の構築など、育児に伴う休暇を気兼ねなく取得できる環境づくりに取り組み、育児に参加する時間の積極的な確保を促します。

加えて、近年の晩婚化・晩産化によって不妊治療を受ける人が全国的に増加傾向にあり、佐渡市においても、不妊に悩む職員が治療に専念できる体制づくりに努める必要があります。

【取組内容】

所属長をはじめとした全職員が制度の理解を深め、円滑に制度が活用されるよう庁内職員研修等を実施し、父親が積極的に出産・育児に関わり、出産前後の妻の肉体的・精神的な負担を減らすため、育児休業や育児部分休業、育児短時間勤務制度を周知し、子育て支援制度の活用を促進します。

さらに、不妊治療と仕事の両立を支援するため、令和4年1月に出生サポート休暇を新設しました。不妊治療は、体力面だけでなく精神面でも負担が大きいことから、所属長をはじめ、全職員が不妊治療への理解を深め、出生サポート休暇を活用しやすい職場づくりを推進するため、庁内職員研修を実施し、制度の周知・啓発に取り組みます。

そのほか、早出遅出出勤やテレワーク等の柔軟な働き方を活用し、職員が仕事と家庭生活を両立しやすい新たな就業環境の整備を検討します。

【目標数値と実績】

区分	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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	目標
女性の育児休業の取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性の育児休業の取得率	13.6%	0.0%	0.0%	5.3%	5.6%	10.0%	0.0%	16.7%	85.0%
子ども出生時における 父親の特別休暇（2日） 取得率	31.8%	56.5%	50.0%	47.4%	33.3%	50.0%	46.7%	50.0%	100.0%
男性の育児参加のための 特別休暇（5日）取得率	13.6%	13.0%	14.3%	15.8%	16.7%	30.0%	26.7%	41.7%	100.0%

※育児休業取得率の目標値は、1週間以上の育児休業を対象とします。

(2) 時間外勤務の縮減や休暇・休業が取得しやすい環境整備及び気運の醸成

【現状と課題】

職員の総労働時間の短縮や健康保持・増進、次世代育成支援、経費削減などの観点から、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。しかし、近年職員数が減少している半面、業務量は増加の傾向にあり、職員個々への負担が増えていることから、時間外勤務の縮減が困難な状況にあります。



また、勤務時間の増加は、地域活動や学校活動、ボランティア等に参加する時間的余裕を奪

い、地域や子どもたちとの関係が希薄になる要因にもなります。

本市の実態を見ると、時間外勤務時間数は各年でばらつきはあるものの、令和元年度を除き、目標の63,500時間以下の達成に至りませんでした。年次有給休暇の平均取得日数は、令和5年度に11.8日と最も多くなりましたが、目標である12日には届かず、引き続き対応を検討する必要があります。

【取組内容】

時間外勤務命令の事前命令と課内のミーティングを徹底し、管理職が係員の業務量を適正に管理することで時間外勤務を抑制し、仕事と育児の両立を図ります。また、週休日の振替や休日の代休指定等の活用、勤務時間の割振り変更の実施、業務が一人に偏らないように業務量・職務分担の見直し等を行い時間外勤務の縮減に努めます。

なお、定時に退庁できない職員が多い部署は、所属長からヒアリングを行い、改善に向けた話し合いを行います。

【目標数値と実績】

区分	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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	目標
時間外勤務時間数	64,897 時間	79,988 時間	65,170 時間	60,447 時間	64,591 時間	74,666 時間	83,549 時間	78,129 時間	63,500 時間以下

【取組内容】

職員が子どもとかかわる時間を十分に取れるよう、年次有給休暇や子の看護休暇など子育てに係る休暇の取得を促進するほか、女性の管理職への登用を後押しするため、ワーク・ライフ・バランスを図ることや、復帰後のキャリア形成への支援などを通して、安心して働ける風土づくりを行います。

またスポーツや文化活動、交通安全や防犯活動など、子どもたちが安全にいきいきと暮らせる地域づくりに貢献します。



【目標数値と実績】

区分	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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	目標
年次有給 休暇の 取得日数	9.9 日	10.3 日	10.0 日	10.9 日	9.6 日	10.5 日	10.7 日	11.8 日	12.0 日

(3) 女性の職業生活における活躍推進のための目標

【現状と課題】

佐渡市においては、新採用における女性の割合や勤続年数、月ごとの時間外勤務の状況等における男女差に大きな乖離はありません。

しかしながら、佐渡市における女性管理職の割合は、25%～**27%**の範囲にとどまっており、男女共同参画社会基本計画に明記されている「指導的地位(管理職)における女性の割合を30%程度」とする目標に満たない状況にあります。

【取組内容】

管理職に占める女性の割合を高めるため、女性職員への意識調査を実施して、職員の意識を確認するとともに、女性職員を多様なポストに積極的に配置するよう努めます。

女性管理職員の割合を高めるために、キャリアアップを推進するための研修を行うとともに、女性職員が参加しやすいようオンラインで研修を実施するなど工夫し、係長級以上に占める女性職員の割合を高めることで、管理職候補の底上げを図ります。

【目標数値と目標】

区分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標
係長級以上 (課長・課長 補佐・係長) に占める女 性の割合	25.8%	25.2%	25.6%	25.4%	25.1%	24.6%	26.5%	26.5%	30.0%