
次世代育成支援対策・女性活躍推進

南陽市特定事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立するためのプラン

平成27年4月 (平成28年3月・令和5年9月改訂)

目 次

1	はじめに	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	計画の推進体制	1
5	本市の課題	2
6	行動計画の具体的な取組	2～5
7	女性職員の活躍推進に向けた数値目標	5～6

< 資 料 編 >

	子育てに関する主な休暇、給付等支援制度一覧	7～8
	南陽市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査	9～15
	南陽市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果	16～26

1 はじめに

我が国では急速な少子化が進行していることから、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的とし、国・地方公共団体・企業等が一体となって総合的な取組を進めるため次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。南陽市においても事業主として次世代育成支援対策の牽引役を果たし、職員一人ひとりが公務と家庭の両立を図ることができるような環境を整え、各職場において子育て中の職員もそうではない職員も、いきいきと働き続ける職場環境をつくるため、平成17年4月から「南陽市特定事業主行動計画」を策定したところです。

平成26年4月には次世代育成推進法の一部改正が可決され、平成27年度からさらに10年間を取組期間とすること等が決まりました。子育てしやすい職場づくりは、今後も継続して取組んでいくことが重要であることから、南陽市特定事業主行動計画を再度策定し、職員のニーズに合わせて、仕事と子育ての両立をさらに推進していくこととします。

あわせて、労働人口の急激な減少に対応するために、人材の多様性を確保することが不可欠であり、すべての人材が最大限の力を発揮できるような組織力の向上といった観点からも、女性の活躍の推進が求められています。このような背景から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定され、女性が働きやすく能力が十分に発揮されるための社会づくりに一層努めることが国全体の課題となっています。

女性が活躍しやすい環境は、ライフ・ワーク・バランスや子育てと密接に関わることから、南陽市では、先に策定した次世代育成支援対策による特定事業主行動計画と一体的に推進していくことでより効果を高めるものと考え、女性活躍推進法第15条に基づき平成28年3月に本行動計画を改訂するものです。

なお、数値目標に対する実績に合わせて、令和5年9月に数値目標の見直しをしています。

2 策定主体

南陽市、南陽市議会、南陽市教育委員会、南陽市選挙管理委員会、南陽市監査委員、南陽市農業委員会

3 計画期間

次世代育成推進法による計画期間は、平成27年度から平成36年度までの10年間としますが、5年ごとに計画内容を点検・評価し、見直しを行うことから、本計画は前期5年間（平成27年度～平成31年度）とします。

また、女性活躍推進法による計画期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間とし、本計画は前期4年間（平成28年度～平成31年度）とします。

4 計画の推進体制

- (1) 南陽市特定事業主行動計画策定・推進委員会において、推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しなどを行っていきます。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (3) 本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

5 本市の課題

本計画の策定にあたり、本市職員の仕事と子育てに関する意識及び実態を調査したところ、次のような課題があることが分かりました。

(1) 各種制度の認知度が低い

「妻の分娩休暇」を取得しなかった職員の38%が制度を知らなかったことを理由に挙げています。また、育児に関する諸制度についても、「知らなかった」と回答する率が高くなっていました。育児休業の取得を促進するために必要な取組みとして「制度の内容に関する情報提供」を求めている意見も11%ありました。

(2) 年休の取得が積極的にできない

年休の取得にためらいを感じる職員が54%おり、その理由に「みんなに迷惑がかかると感じる」「後で多忙になる」を合わせると86%にのぼります。育児休業の取得に際する障害にも同様の理由を選択する職員が多くいます。

6 行動計画の具体的な取組

本市の課題を踏まえ、制度の周知徹底や、休みやすい職場環境の整備、職員の意識改革に重点を置いて、以下の具体的な取組を進めることとします。

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
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
(4) 超過勤務の縮減
(5) 休暇の取得の促進
(6) 人事異動についての配慮
(7) 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
II 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
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められます。また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

ア 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図ります。

- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ウ 母親となる職員の健康状態への配慮（妊娠中の休憩、深夜・時間外勤務等の制限）をします。
- エ 父親となる職員の積極的な育児参加（出産前後の休暇取得など）への支援（子育て中の職員の事務分担の見直しや業務への応援体制）をします。
- オ 上司となる職員は、各種制度を十分理解し、職員個々の状況に応じた配慮を行うため、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握します。

☑数値目標 育児休業諸制度の認識度：80%

（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親である男性職員が、母親と共に育児を担い、子育てのはじまりから子育てに参加することを大切にするため、特別休暇や年次有給休暇を積極的に取得します。特に、父親である男性職員にのみ認められている特別休暇は、積極的に取得するように働きかけます。

- ア 出産に伴う入退院への付き添い等として妻の分娩休暇を取得します。
- イ 妻の出産前後の時期に、小学校就学前の子どもを養育するため、育児参加休暇を取得します。

☑数値目標 妻の分娩休暇3日及び育児参加休暇5日の取得率：100%

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

女性職員の育児休業取得に際しては、安心して育児に専念することができるよう取組んでいきます。女性職員の取得は進んでいる一方、父親である男性職員においては依然として取得が進まない状況にあります。女性の社会での活躍が期待されている状況にあつて、父親である男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け能力を発揮するために重要であることから、男性職員が育児休業等の取得を希望する場合には、取得しやすい環境整備を図ることとします。

- ア 妊娠中の職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行うとともに、必要に応じ所属長を含めた話し合いの場を設定します。
- イ 育児休業職員の代替職員を配置するなど、育児休業を取得しやすい環境の整備を図ります。
- ウ 男性職員が育児休業を取得するよう制度内容を周知します。

**☑数値目標 育児休業取得率：女性職員 100%、
男性職員(妻の出産があつた) 85%**

（4）超過勤務の縮減

時間外勤務の縮減に向けた取組については、家庭における子どもとのふれあいを大切

にするという観点から、より一層の取組が必要となっており、子育て中の職員に限らず全職員が時間外勤務の縮減の意義を理解しながら取組を進めていく必要があります。

- ア 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します。
- イ 小学校就学前までの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。
- ウ 超過勤務縮減のため、事務の見直しを行い効率的な事務遂行を推進します。
- エ 超過勤務縮減のため、課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

子育て中の職員をはじめとする職員の休暇取得をサポートするなど、年休等を取得しやすい環境づくりに努めるものとします。

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職場毎に年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 休暇取得促進月間等を実施し、取得促進の周知を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 学校行事などへの参加（入学式、卒業式、授業参観、PTA活動 など）
- ② 家族の記念日（誕生日、結婚記念日 など）
- ③ 子どもの休みに合わせた連続休暇（ゴールデンウィーク、年末年始、子どもの春休み、夏休み、冬休み など）
- ④ 月曜日・金曜日・祝日と合わせた連続休暇

ウ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

エ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、安心して取得できる雰囲気醸成を図ります。

☑数値目標 職員一人あたりの年次有給休暇取得日数：平均10日

(6) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の経験を基本に適材を適所に配置し、子どもの養育状況等の家庭事情にも配慮します。また、産前産後休暇、育児休業等特別休暇の期間中は、申し出がない場合は、原則として人事異動による配置転換は行わないように配慮します。

(7) 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

「女だから、男だから」といった性別による固定的な役割分担意識を解消し、互いの能力を発揮し合うことが重要です。共働き世帯が増えていることから、「男は仕事、女は家庭」の固定観念はなくなりましたが、「男は仕事、女は家庭と仕事」に変わり、女性の負担が増えています。男女がともに支え合い、仕事や家事、育児をしていく必要があります。

ア 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。

II 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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、授乳場所やベビーベットなどを設置するとともに、親切な応接対応等のソフト面での取組を心がけます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 地域の子育て活動に積極的に参加するとともに、周囲の職員へも参加を促します。
- イ 子どもを交通事故から守るため、職員に対し、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起に努めます。
- ウ 子どもの保護者の職場を見学・体験する要望があった場合は積極的に受け入れます。

7 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、次の課題がありました。

- (1) 管理的地位にある女性職員の割合が低い。
- (2) 男性の育児休業取得実績がない。
- (3) 男性の育児参加のための休暇取得日数が少ない。

■状況把握

項 目		25年度	26年度	27年度	R4年度	
1	採用した職員に占める女性職員の割合	%	43%	29%	33%	37%
2	平均した継続勤務年数の男女差	男	41.6年	34年	23年	32.6年
		女	—	42年	38年	34年
3	一人あたりの超過勤務時間（月）	時間	4.4H	3.9H	4.6H	8.8H
4	管理的地位にある女性職員の割合	%	0%	0%	4.3%	20%
5	各役職の女性職員の割合	係長	27.5%	29.0%	30.3%	39.6%
		補佐	9.6%	10.0%	13.8%	22.2%
		課長	0%	0%	4.3%	20%
6	男女別の育児休業取得率および平均取得期間	男・率	0%	0%	0%	66.6%
		女・率	100%	100%	100%	100%
		女・期間	7.5月	8月	8月	10月
7	男性職員の妻の分娩休暇および育児参加休暇取得率および平均取得日数	分娩休暇率	66%	100%	75%	100%
		分娩休暇日数	1.3日	2.5日	1.5日	2.6日
		育児参加休暇率	0%	33%	12.5%	100%
		育児参加休暇日数	0	2.5H	0.75H	1.5日

年代別における女性職員の割合は 50 歳代が低くなっており、その影響から管理職に就く女性職員が限定されています。しかし、各役職の女性職員の割合が逡増していることから、今後、人材プールが蓄積されて管理職の登用につながっていくものと思われます。女性が活躍しやすい環境をつくることで、優秀な職員がその力を発揮できるようにしていかなければなりません。

さらに、女性の活躍は、男性の家庭での協力があって後押しされます。男性が育児や家事に積極的に関わり、女性の負担を少なくすることで、多面的な女性の活躍が期待されます。また、男性が家事・育児・介護等を経験することは、多様な価値観の醸成につながり視野が広がっていきます。まずは、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識をなくし、職場において男性職員が育児に関わることに理解を示すことで、休みやすい環境を作っていかなければなりません。そして、子育てに関わる休暇制度等の周知を行い、知らなかったから取得しなかったとならないように、男性職員に対して情報を提供していく必要があります。

平成 28 年 1 月に全職員に対して実施した「職員の仕事と子育ての両立に対する意識及び実態調査」の結果をみると、女性の活躍には、「状況に応じて働く時間を選べる柔軟な制度」と、「適切な人員配置」を望む回答が多くあります。また、「女性職員が意識を変えなければならない」という意見もあります。もちろん女性の意識も大事ですが、周りの理解とサポートにより働きやすい環境づくりが必要であることを認識しなければなりません。女性の活躍に対する考え方に差があることを今後是正していかなければなりません。

以上を踏まえて、次のとおり数値目標を定めます。

- (1) 平成 28 年度より、イクボス宣言などとおして、組織として男性職員の育児参加を進めます。**
- (2) 平成 28 年度より、女性職員を対象とする研修を開催します。**
- (3) 平成 28 年度より、毎週金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職が職員に早期退庁を勧奨します。**
- (4) 令和 7 年度までに、女性管理職の割合を 30%以上にします。**
- (5) 令和 7 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 85%にします。**
- (6) 令和 7 年度までに、妻の分娩休暇 3 日及び育児参加休暇 5 日の取得率を 100%にします。**

子育てに関する主な休暇、給付等支援制度一覧

◎ 休暇等制度

※所属長：特別休暇の決裁を所属長までとする

No.	名称	申請	対象者		時期	内容
			母親	父親		
1	妊娠中の通院	特別休暇 ※所属長	○		妊娠中	母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合。勤務時間の範囲内で必要と認められる時間。
2	妊娠中の休息等	特別休暇 ※所属長	○		妊娠中	業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合（その都度必要と認める期間）。
3	産前休暇	特別休暇	○		妊娠中	出産予定日から起算して8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産日まで
4	産後休暇	特別休暇	○		出産後	出産日の翌日から8週間を経過する日まで（6週間を経過した職員が申出た場合で医師が支障がないと認めた業務に就く場合を除き就業不可） 産前休暇が8週間（多胎妊娠の場合は10週間）に満たなかった場合は、10週を超えない範囲でその残分を加える
5	妊産婦の勤務制限	所属長の承認	○		妊娠中、 出産後	妊産婦である女性職員の深夜勤務、時間外勤務、休日勤務を制限する制度（妊娠中又は産後1年まで）
6	妊産婦の業務の軽減措置		○		妊娠中、 出産後	妊産婦である女性職員の業務の軽減又は軽易な業務に就かせることを認める制度（妊娠中又は産後1年まで）
7	妻の分娩休暇	特別休暇		○	出産前後	配偶者出産に係る入退院の付き添いや子どもの出生届などの手続き等を行う場合（出産等のため入院する等の日から出産の日後2週間までの間に3日以内）
8	育児参加休暇	特別休暇		○	産前産後休暇中	配偶者が出産する場合で、生まれてくる子又は小学校就学前の上の子の養育を行う場合（産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）・出産の日以後1年以内）
9	育児時間	特別休暇 ※所属長	○	○	1歳まで	授乳・送迎その他種々の世話をする場合に、1日2回、各30分以内（又は1日1回60分以内）の範囲
10	育児休業	休業 ※無給	○	○	3歳まで	子を養育するとき一定期間勤務しないことができる制度
11	部分休業		○	○	小学校就学前まで	子を養育するとき取得できる制度（勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日当たり合計2時間以内） ただし、休業した分は給与が減額されます。
12	育児短時間勤務		○	○	小学校就学前まで	子を養育するとき希望する日及び時間帯で勤務できる制度（あらかじめ定められた勤務形態から職員が選択） ただし、給与は勤務時間に応じて定められます。

13	子の看護休暇	特別休暇	○	○	小学校就学前まで	子の通院付き添いや看病など看護する場合（1人につき年5日以内、2人以上は年10日以内）
14	不妊治療休暇	特別休暇	○	○		不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当と認められる場合、1年で5日（体外受精等の場合は10日）の範囲内

◎共済組合・互助会の給付制度

No.	名 称	区分	対 象	内 容
1	出産費（家族出産費）	共済	組合員又は被扶養者の妻が出産した場合	500,000円 共済組合から直接医療機関等へ支払う「直接支払制度」を利用できるため、出産費が50万円に満たない場合は、差額を組合員に支払います
2	育児休業手当金	共済	組合員が1歳（※事情によっては1歳6ヶ月）に満たない子を養育するため育児休業したとき	○育児休業を取得した日から180日目まで 標準報酬の日額×67/100×日数（土日を除く） ○育児休業を取得した日から181日以降 標準報酬の日額×50/100×日数（土日を除く） 組合員と配偶者がともに育児休業を取得する場合の支給可能な期間は、子が1歳2カ月に達するまでとなり、この場合、母親は出産日翌日から1年が限度となります。
3	入学祝金	互助	会員の子が小学校に入学したとき （子どもが被扶養でなくてもよい）	10,000円

※子が1歳の誕生日前日までに保育所の入所を希望し、申込みを行っているが入所できない場合。

子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降、子を養育する予定であった人が、死亡、負傷、疾病などの事情により子を養育することが困難になった場合。

◎共済組合のその他制度

No.	名 称	内 容
1	産前産後休暇掛金免除	産前42日、産後56日が属する月の共済組合掛金を免除する
2	育児休業掛金免除	育児休業期間中は無給となることから、共済組合掛金を免除する
3	養育特例 （育児部分休業・育児短時間勤務）	勤務時間の短縮等により、給与が低下して標準報酬月額が下がった場合は、従前の標準報酬月額を基礎として厚生年金および退職等年金給付の保険料を算定する（期間：子が3歳に達したときまで）
4	育児休業中の控除中断	<ul style="list-style-type: none"> ・共済貯金の積立中断 ・積立年金事業（一般型）の掛金中断 ・貸付金または物資立替金の償還猶予