

# 水俣市特定事業主行動計画

令和3年4月1日

水俣市長  
水俣市教育長  
水俣市議会議長  
水俣市選挙管理委員会  
水俣市代表監査委員  
水俣市農業委員会

## 第1 目的

国が示す次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の基本的視点を踏まえつつ、職員が自分のこととして仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とし、水俣市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定し、公表します。

## 第2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

## 第3 計画の対象

この行動計画は、水俣市に所属する職員（以下「職員」という。）を対象とします。ただし、会計年度任用職員、非常勤特別職は除きます。

本市教育委員会の県費職員においては、本計画及び熊本県教育委員会特定事業主行動計画（第4計画）の内容に準じ、その実施に努めることとします。

## 第4 計画の推進体制

- 1 水俣市特定事業主行動計画策定・推進委員会の設置  
次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進を効果的に推進するため、水俣市特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置します。
- 2 事務局及び子育て相談窓口の設置  
総務企画部総務課に委員会の事務局を設置すると共に、併せて仕事と子育ての両立、女性活躍推進に関する相談・情報提供を行う窓口を設置します。
- 3 計画の周知  
計画の内容を庁内情報共有システム、文書等により周知します。
- 4 計画の見直し  
委員会において毎年度本計画の進捗状況の分析を行い、計画の見直しを図ります。

## 第5 具体的な内容

- 1 女性職員の活躍の推進に関すること
  - (1) 職員に対する情報提供等  
管理職や職員に対して、女性活躍推進に関する情報提供を行います。
  - (2) 職場環境の整備  
女性活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備を行います。
  - (3) 女性職員を、総務、企画、財政部門等多様なポストに積極的に配置します。
- 2 女性職員の登用数値目標  
前回計画で目標としていた一般行政職の課長級以上8パーセントは、令和元年の8・2パーセント、令和2年度の8パーセントで目標を達成しています。  
本計画では、令和7年度までに10パーセントを目標とします。
- 3 妊娠・出産に関すること
  - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
    - ア 妊娠から出産後に母体の健康管理を目的として設けられている特別休暇等の制度、出産費用の給付等の経済的支援措置について、庁内情報共有システム、文書等により周知徹底し、利用の促進を図ります。
    - イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ると共に、併せて、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
  - (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進  
特別休暇（出産補助休暇等）及び年次有給休暇を併せた5日間程度の休暇取得推進を図ります。
- 4 育児休業に関すること
  - (1) 育児休業の取得推進及び目標率  
令和元年度の資料によると、女性職員は対象者12名中12名取得しており、100%取得しています。  
男性職員は、17名中0名です。これまでの目標である取得率10パーセントである2名以上を目指し、取得推進を図ります。
  - (2) 育児休業の制度の周知
    - ア 職員に対し、育児休業の取得手続や経済的な支援等の資料を通知・配布し、情報提供を行います。
    - イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に特別休暇や育児休業の制度・手続について説明を行います。
  - (3) 育児休業の取得の支援
    - ア 育児休業の取得の申出があった場合、業務分担を見直します。
    - イ 庁議等を通じて育児休業の取得状況等の情報を職員に提供し、育児休業取得に対する意識の醸成を図ります。
  - (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
    - ア 育児休業中の職員に対して、機構改革、人事異動等の情報を提供します。
    - イ 復職時における職場復帰研修等を総務課長及び所属長により実施します。
  - (5) 育児休業体験談等に関する情報提供

育児休業取得体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

(6) 育児休業に伴う育児休業任期付職員等の任用

育児休業中の職員が担当する業務の遂行に支障をきたすときは、育児休業任期付職員等の任用により要員の確保に努めます。

5 育児に取り組みやすい環境整備

(1) 時間外勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知徹底を図ります。

(2) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務時間の上限

各職員の1年間の時間外勤務時間数について、水俣市職員の勤務時間、休暇に関する条例施行規則に定める上限360時間を遵守します。

イ ノー残業デーの実施

定時退庁日を設定し、館内放送及び庁内情報共有システム等による周知を図るとともに、管理職の指導による定時退庁の実施を図ります。

ウ 職員の時間外勤務の管理

所属長は、職員の時間外勤務状況を把握し、業務の見直しを行います。

エ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 職員の業務処理計画の作成・運用を徹底し、効率的な事務遂行を図ります。

(イ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル作成を徹底します。

(3) 休暇の取得の推進

職員1人当たりの年次有給休暇の取得平均11.5日を目指します。

参考：平均10.5日（令和元年）

ア 年次有給休暇の取得の推進

(ア) 所属長は、職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、確実に取得できるよう指導します。

(イ) 庁議等を通じて年次有給休暇取得に対する意識の醸成を図ります。

(ウ) 年次有給休暇の取得が業務に影響しないよう事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

(エ) 授業参観日等の子どもの行事における年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

週休日、国民の休日及び夏期休暇等と年次有給休暇を組み合わせた取得の推進を図ります。

ウ 子どもの看護休暇等の特別休暇の取得の促進

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、100パーセント取得できる雰囲気醸成を図ります。

(4) 役割分担意識等の是正のための取組

セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止等社会情勢に応じた相談窓口の設置、研修会を定期的を開催します。

## (5) 在宅勤務の導入

在宅勤務やテレワーク(情報通信技術(ICT)を活用した場所にとらわれない働き方)等として、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図ります。

## **第6 其他の子育て支援対策に関する事項**

### 1 公共施設利用者への配慮

- (1) 市内の市関係公共施設に乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置を検討します。
- (2) 施設利用者の実情に併せ、授乳室又はそれに代わる場所の設置に努めます。
- (3) 公共施設利用者への親切な応接対応を推進します。

### 2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- (1) 子どもを対象とした学習会において、職員の専門分野に関する講師依頼があった場合は、積極的に参加するよう呼びかけます。
- (2) 交通事故防止について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- (3) 子どもを安心・安全な環境で育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。