

## はじめに

平成15年度に制定された次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むことが義務づけされたことに伴い、本市においても、「登別市特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを行ってきました。

今回新たに作成した計画では、従来の「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」、今回新たに策定する「障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画」を一体化し、新たな「登別市特定事業主行動計画」として策定することとしました。

すべての職員がこの計画を共有し、様々な立場の職員が互いを思いやり、そして助け合うことで、働きやすい職場環境を整え、職員それぞれの有意義な仕事と生活が送ることができるように、より一層の取り組みを目指します。

「登別市特定事業主行動計画」を通して、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え「充実した仕事と家庭生活の実現」に向けて、お互いに助け合い支えあっていきましょう。

令和2年4月1日

登別市長  
登別市教育委員会  
登別市議会議長  
登別市選挙管理委員会  
登別市代表監査委員  
登別市消防本部消防長  
登別市農業委員会

# 第1章 総論

## I 計画期間

各計画期間は次のとおりです。

計 画 名	期 間
次世代育成支援対策推進法に基づく 登別市特定事業主行動計画	第4期 令和2年4月1日～令和7年3月31日
女性活躍推進法に基づく 登別市特定事業主行動計画	第2期 令和2年4月1日～令和7年3月31日
障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく 登別市障害者活躍推進計画	第1期 令和2年4月1日～令和7年3月31日

## II 計画の推進体制等

この計画は、市長の任命にかかる職員並びに議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び消防の職員を対象とします。

この計画を策定するために設置した「登別市行動計画策定・推進委員会」では、行動計画の実施状況をフォローし、必要に応じて見直しなどを行います。

この計画は市公式ホームページで公表し、職員に対しては、庁内LANを利用しての情報提供等を行います。

## III これまでの成果と課題

### 1 働き方改革に関する目標

超過勤務時間数が360時間以内である職員の割合は2.3ポイント上昇、年次有給休暇の取得日数は平均0.2日増となりました。

目標達成には至りませんでした。令和元年度より働き方改革の一環として、超過勤務時間数を「月45時間及び1年360時間以内」と定めたり、年次有給休暇のうち5日間をあ

らかじめ指定(時季指定)したりするなどの取り組みが始まり、目標値にさらに近づくことが期待されます。

#### ①1年間の超過

勤務時間数が360時間以内である職員の割合

目標値 (令和6年度まで)	平成 26 年度	平成 30 年度(最新値)
100%	95.2%	97.5%

#### ②年次休暇の取得日数

目標値 (令和6年度まで)	平成 25 年度	平成 30 年度(最新値)
平均12.0日	平均10.0日	平均 10.2日

## 2 子育てと仕事の両立に関する目標

配偶者の出産に伴う休暇制度の取得割合は、策定時と比較して22.9ポイント上昇しました。積極的な制度周知等により当事者である男性職員はもちろん、職場自体でも意識の変化が見られます。

目標達成には至っておらず、さらなる周知と職員の意識改革が必要です。

#### ①配偶者の出産に伴う休暇制度の取得割合

目標値 (令和6年度まで)	平成 27 年度	平成 30 年度(最新値)
100%	57.1%	80.0%

## 3 女性活躍推進に関する目標

一般行政職の正職員における女性職員数の割合は2.8ポイントの上昇、一般行政職における主査職以上の女性の割合は3.1ポイントの下降となりました。

女性職員数が増加傾向にあるにもかかわらず、主査職以上の女性の割合が下降した原因は、昇任対象となる経験年数女性職員の割合が少ないこと等の原因が考えられます。

どちらの目標も達成には至っておらず、引き続き女性職員が働きたいと思える職場づ

くりのための取り組みが必要です。

また、計画策定時のアンケートにもあった、子育てとの両立等への不安からキャリアアップを望まない女性職員がいることへの対策についても引き続き取り組みが必要です。

①一般行政職の正職員における女性職員数の割合

目標値 (令和6年度まで)	平成 27 年度	平成 30 年度(最新値)
25.0%	21.1%	23.9%

②一般行政職における主査職以上の女性の割合

目標値 (令和6年度まで)	平成 27 年度	平成 30 年度(最新値)
25.0%	22.5%	19.4%

#### 4 総括

ワークライフバランスや男性の育児参加、女性活躍などの重要性が広く認知されるようになり、各目標の数値は年々上昇傾向にあります。

しかし、いずれの目標も達成には至らず、引き続き職員一人ひとりが働きやすい職場を作るため、継続した取り組みを進めなければなりません。

また、令和2年度から障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者活躍推進計画の策定が義務となりました。

令和元年度までは市長部局・教育委員会ともに法定雇用率を満たしていたところですが、今年度以降は会計年度任用職員制度の開始による母数増等の要因から、雇用率は減となる見込みです。

法定雇用率の達成を目指すことはもちろんですが、採用方法や職場環境の整備、また職員の意識の醸成等、障がいのある方が働きやすい職場を作るための取り組みを広く進めていく必要があります。

## 第2章 具体的な取り組み

各項目の主体となる職員については、次のとおり定義します。

- ◆管理部門：人事及びサービスを所管するグループ、各任命権者の庶務担当グループ
- ♥業務管理者：それぞれの業務の管理者(主幹など)
- ◆周囲の職員：子育て中の職員が所属する職場の職員
- ♣全職員：すべての職員

### I すべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

#### 年次休暇の取得の促進

##### ◆管理部門

- ・年次有給休暇の時季指定の徹底を促すとともに、確実な取得を啓発します。
- ・各種特別休暇制度の周知徹底を図ります。

##### ◆業務管理者

- ・年次有給休暇の計画的な取得を指導するとともに、定期的に休暇の取得を促します。
- ・祝日や夏季休暇などに合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

##### ♣全職員

- ・子どもの学校行事などへの参加や家族の記念日等における休暇の計画的な取得促進を図りましょう。

#### 超過勤務の縮減のための意識啓発等

##### ◆管理部門、♥業務管理者

- ・超過勤務の上限時間を月45時間及び1年360時間以内とした旨、引き続き周知徹底を図ります。
- ・超過勤務の上限時間の設定とともに、週休日の振替等の周知徹底を図ります。
- ・グループごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、改善策を検討します。
- ・全体の超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職員については、管理職員に報告し、改善策を検討します。

#### 一斉定時退庁日等の実施

##### ◆管理部門

- ・毎週水曜日や給料日、手当日等の定時退庁日を引き続き設定し、庁内LANなどにより周知徹底を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ・管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

・定時退庁ができない職員が多い部署については、管理職員等と協議し、改善策を検討します。

♣全職員

・周りの職員と声を掛け合って退庁するようにしましょう。

### 事務の簡素合理化の推進

♥業務管理者

・超過勤務の内容を把握するとともに、一人の職員に超過勤務が偏る場合は、業務分担の見直しを行います。

・新たに行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

♣全職員

・業務の適正な処理とともに、効率的な事務執行を図るため、業務処理計画表を作成しましょう。

・超過勤務の縮減や年次有給休暇の積極的な取得に取り組むため、事務事業の簡素化・合理化などに心がけましょう。

・定例・恒常的業務に係る事務処理のジョブノートを活用しましょう。

### 人事評価への反映

♥業務管理者

・仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

### 数値目標

職員一人当たりの年次休暇の取得日数の割合

※年間付与される20日を分母とする。

目標値(令和6年度まで)
60.0% (平均12.0日)

### 数値目標

年間超勤時間数が360時間を超えない職員の割合

目標値(令和6年度まで)
100%

## Ⅱ 子育てと仕事の両立に向けた取り組み

### 妊娠中及び出産後の職員の勤務環境に関する配慮

#### ◆管理部門

- ・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徹底を図ります。
- ・特別休暇制度の周知に併せ、出産費用の給付等の措置の制度についての周知徹底を図ります。
- ・女性だけでなく、男性職員が積極的に出産時のサポートや育児参加を行う必要性について周知徹底を図ります。

#### ♥業務管理者

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、その職員の負担にならないよう業務分担の見直しを行います。
- ・産前産後休暇を取得する際には、職員が安心して休暇を取得できるよう、業務分担の見直しを行います。
- ・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ようにします。

#### ♥業務管理者、◆周囲の職員

- ・グループ内に配偶者の出産が近い職員がいるときは、気兼ねなく休暇を取得できるよう、グループ全体でサポートしましょう。

### 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

#### ◆管理部門

- ・子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートするため、子どもの出生時における父親の特別休暇制度(5日間)の周知徹底を図ります。また、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

#### ♥業務管理者、◆周囲の職員

- ・育児には家族だけではなく、職場の支援も必要です。特別休暇や年次休暇を合わせた連続休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

### 育児休業等の周知及び男性の育児休業等の取得促進

#### ◆管理部門

- ・育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の制度周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

- ・育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、資料により情報提供を行います。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

#### 育児休業を取得しやすい職場環境づくり

##### ◆管理部門、♥業務管理者、◆周囲の職員

- ・育児休業の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行います。
- ・業務分担の見直しによっても育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の活用などによる適切な代替要員の確保を図ります。

##### ♥業務管理者、◆周囲の職員

- ・職場会議や研修等を通じて、職員の意識改革を行い、育児休業や部分休業が取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

#### 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

##### ◆管理部門、♥業務管理者

- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

#### その他

##### ◆管理部門、♥業務管理者

- ・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を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援を行います。
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与を行います。
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。

#### 子どもの看護等の特別休暇の取得の促進

##### ◆管理部門

- ・子どもの看護のための特別休暇(年間5日以内)の周知徹底を図ります。

##### ♥業務管理者、◆周囲の職員

- ・子どもの病気等の際は、特別休暇や年次休暇が100%取得できるよう、職場全体で支援します。

#### 人事異動における配慮

##### ◆管理部門

- ・職員の自己申告や人事ヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人



事上の配慮を行います。

・職員が市外に転勤(人事交流による派遣)する場合、職員の家族構成、子育ての状況に応じ、子どもの養育を行うことが困難となる職員への配慮を行います。

#### 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

##### ◆管理部門

・職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識を解消するため、情報提供などにより意識啓発を行います。

・セクシャルハラスメント防止のため、定期的に策定した指針等の情報を提供します。

##### ♥業務管理者

・職場でのお茶当番や掃除当番などは、男女区別なく平等な役割分担となるようにします。

#### 子育てバリアフリー

##### ◆管理部門

・市役所本庁舎や市民会館等に、ベビーバット及び多目的トイレを設置していますが、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう、さらに来庁者の多い庁舎に設置することについて検討します。

##### ◆全職員

・子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を心がけましょう。

#### 子どもの体験活動等の支援

##### ◆管理部門、♥業務管理者

・子ども、子育てに関する活動等の地域貢献活動の職員の積極的な参加を支援します。

##### ♥業務管理者

・子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を可能な限り提供します。

・子どもが参加する学習会等の行事においては、職員の専門分野を活かすようにします。

##### ◆全職員

・スポーツや文化活動など、地域の子育て活動への知識や特技等を持っている職員や関心を持っている職員は、子育て支援活動に積極的に参加しましょう。また、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりにも心がけましょう。

#### 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

##### ◆管理部門、♥業務管理者

・交通事故防止について、様々な機会を通して、指導・啓発をします。

・公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修等を実施します。

#### 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

◆管理部門、♥業務管理者

・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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止等の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

#### 数値目標

配偶者の出産に伴う休暇制度が利用可能な男性職員の特別休暇の取得割合

目標値(令和6年度まで)
100%

### Ⅲ 女性活躍推進に向けた取り組み

#### 女性が働きたいと思える職場づくり

##### ◆管理部門

- ・女性職員による意見交換会やアンケート等を実施し、誰にとっても働きやすい職場づくりに活用します。

#### 女性のキャリアデザインのための取組

##### ◆管理部門

- ・Ⅰ、Ⅱで示した取組を促進し、女性職員のキャリアアップへの不安感を軽減します。
- ・職制に応じた女性職員に対する研修を行います。
- ・昇任についての希望や不安などについて、本人の希望等により面談を行います。

#### 女性職員の割合上昇のための取組

##### ◆管理部門

- ・職員採用試験の募集要項や各種採用説明会において、女性が安心して働くことができる職場であることに重点を置いた周知を行います。

#### 数値目標

- ・一般行政職における主査職以上の女性の割合

目標値
25%

- ・一般行政職における女性職員の割合

目標値
30%

## IV 障がい者活躍推進に向けた取り組み

### 障がい者雇用の推進に関する理解促進

#### ◆管理部門(全任命権者対象)

- ・障がいに関する理解促進・啓発のため、資料配布等の取り組みを行います。

### 障がい者の活躍を推進する体制整備

#### ◆管理部門(全任命権者対象)

- ・毎年度実施状況の点検を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ・本人から相談等を受けたとき、内容や障がい特性等により、必要に応じて適切な相談先を紹介します。
- ・不本意な離職者を極力生じさせないよう、毎年度定着状況等の把握を行います。

#### ◆管理部門(市長部局対象)

- ・障害者雇用推進者として、人事グループ総括主幹を選任します。
- ・障害者職業生活相談員として人事グループ主査を選任します。(令和元年 9 月 5 日選任済み)

#### ◆管理部門(市長部局以外対象)

- ・障害者雇用推進者として、各任命権者における総務G総括主幹を選任します。
- ・障害者職業生活相談員の選任義務(5名以上の配属)が生じた場合には、3 か月以内に選任します。

### 障がい者の活躍の基本となる職務の選定や創出

#### ◆管理部門(全任命権者対象)

- ・新規採用時や異動時、人事評価時等は面談を行い、本人と業務の適切なマッチングができているかの点検を行います。

#### ◆管理部門(市長部局対象)

- ・新規採用した職員は、定期的な面談を行い必要な配慮等を把握するとともに、継続的に必要な措置を講じます。
- ・採用選考にあたり、本人の希望等により障害特性に配慮した選考方法や職務の選定などに努めます。
- ・採用試験では次のような取り扱いは行いません。
  - (1)特定の障がいを排除する、特定の障がいに限定する。
  - (2)自力で通勤できること等の条件を設定する。
  - (3)介助者無しで業務遂行が可能等の条件を設定する。
  - (4)就労支援機関に所属している等の条件を設定する。

(5)特定の就労支援機関からのみ受け入れる。

**その他**

◆管理部門(全任命権者対象)

・国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律に基づく障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

**数値目標**(市長部局、教育委員会のみ対象)

・職員における障がい者の割合

目標値
法定雇用率以上