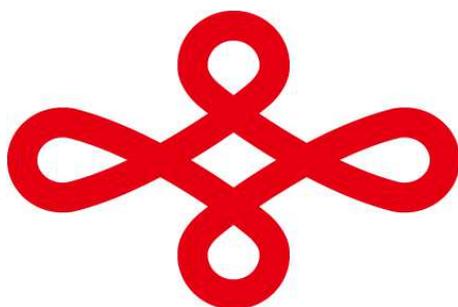


次世代育成支援対策推進法 及び 女性活躍推進法 に基づく

西尾市特定事業主行動計画



令和2年4月

西尾市長
西尾市教育委員会
西尾市議会議長
西尾市選挙管理委員会
西尾市代表監査委員会
西尾市公平委員会
西尾市消防長
西尾市農業委員会
西尾市固定資産評価審査委員会

目 次

I	総論	1
	1. 目的	1
	2. 計画期間	1
	3. 計画の推進体制	1
II	次世代育成支援対策推進法に関する事	2
	1. 具体的な取組内容	2
	2. 具体的な目標	5
III	女性活躍推進法に関する事	6
	1. 把握項目の状況	6
	2. 具体的な取組内容	10
	3. 具体的な目標	12

I 総論

1 目的

次世代育成を迅速かつ重点的に推進するため制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、本市では「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」を平成17年2月に策定（平成17年4月施行）しました。その後、5年ごとに見直しを行いながら、子育てをしやすい職場環境づくりや、仕事と生活の両立の実現に向けた取り組みを進めてきました。

一方、平成27年9月には、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定しました。

次世代育成支援と女性の活躍推進に向けては、共通する項目が多く、両行動計画を一体的に推進することが効果的・効率的と考えられるため「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく西尾市特定事業主行動計画」を策定することとしました。

本計画は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した環境整備、男女を問わずその能力を十分発揮できる職場づくりを計画的かつ着実に進めるために策定したものです。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、各部局における人事担当者や女性活躍に関する業務担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍に関する情報提供等を実施する。
- (3) 啓発資料を作成し、行動計画の内容を周知する。
- (4) 毎年一回、前年度の取組状況や目標に対する実績等について公表する。

Ⅱ 次世代育成支援対策推進法に関すること

1 具体的な取組内容

(項目の※は女性活躍推進法に関することとの重複を示す)

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

具体的な内容		実施時期
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の制度について周知を図る。	継続実施
②	出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。	継続実施
③	妊娠中の職員の健康や安全の観点から業務分担、超過勤務等に配慮する。	継続実施

(2) 男性の育児に伴う休暇・休業の取得促進 (※)

具体的な内容		実施時期
①	対象職員への周知 すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の特別休暇並びに育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という）の取得促進について周知を図る。	継続実施
②	職場環境の醸成 ア 管理職を対象にイクボス研修を実施し、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図る。	令和2年度
	イ 所属長が、子どもの出生が見込まれる男性職員に対して面談を行い、育児休業等の勧奨や取得計画、業務分担の変更等を調整し、男性職員が安心して育児休業等を取得できるよう配慮する。	令和2年度

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

具体的な内容		実施時期
①	育児休業等の周知	
	ア 育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識を高める。	継続実施
	イ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。	継続実施
②	育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成 育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。	継続実施

③	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
	育児休業からの復帰に際して、休業期間中の職務に関する情報等を提供し、適切な支援を行う。	継続実施
④	育児休業等を取得した職員の代替要員の確保	
	育児休業等を取得した職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用等による適切な代替要員を確保する。	継続実施
⑤	子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	
	将来の女性幹部職員を養成するための研修に女性職員を派遣し、キャリア形成を支援する。	継続実施

(4) 超過勤務の縮減

	具体的な内容	実施時期
①	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超過勤務の制限に関する制度の周知	
	小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。	継続実施
②	事務の簡素化の促進	
	ア 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する。	継続実施
	イ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。	継続実施
	ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。	継続実施
③	超過勤務の縮減のための意識啓発等	
	ア 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事担当部局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職に注意喚起を行う。	継続実施
	イ ノー残業デーの実施を通じて、職員への意識啓発を図る。やむを得ず時間外勤務をする場合は、人事担当部局等に報告をさせ、時間外勤務の適正な管理を図る。	継続実施

(5) 休暇の取得の促進

具体的な内容		実施時期
①	年次休暇の取得の促進	
	ア 定期的に休暇の取得促進を図り、職場の意識を高める。	継続実施
	イ 年間の年次休暇予定表を作成し、所属内の誰もが見られるようにすることで、取得の実効性を高める。	令和2年度
	ウ 人事担当部局等による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職に注意喚起を行う。	継続実施
	エ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。	継続実施
	オ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援体制を徹底する。	継続実施
②	連続休暇の取得の促進	
	ア 週休日、国民の祝日、夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。	継続実施
	イ 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う。	継続実施
③	子ども・家族とのふれあいのための特別休暇等の取得の促進	
	ア 子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。	継続実施
	イ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。	継続実施
④	子どもの看護のための特別休暇等の取得の促進	
	子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、取得しやすい職場環境を作る。	継続実施

(6) 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

具体的な内容		実施時期
①	研修等を通じ、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発を行う。	継続実施
②	セクシュアルハラスメント、メンタルヘルスに関する情報の提供や電話等による外部相談窓口を設置し、周知を図る。	継続実施

(7) その他の次世代育成支援対策に関する事項

具体的な内容		実施時期
①	子育てバリアフリー	
	ア 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児に配慮したトイレ、授乳室、キッズコーナーの設置等に努める。	継続実施
	イ 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に努める。	継続実施
②	子どもとふれあう機会の充実	
	互助会行事等のレクリエーション活動の実施にあたっては、職員の子どもを含めた家族が参加できるよう配慮する。	継続実施

2 具体的な目標

目標達成年度：令和6年度

目標① 育児休業の取得率

男性職員：13% 女性職員：100%

目標② 各職員の超過勤務時間数

- ・ 1月につき45時間以内、1年間につき360時間以内
(他律的業務<※>に従事する職員を除く)
- ・ 1月につき100時間以内、1年間につき720時間以内
(他律的業務に従事する職員)

※他律的業務…業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務

目標③ 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数(平成30年度:8.9日)

年間12日以上

Ⅲ 女性活躍推進法に関すること

1 把握項目の状況

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、消防本部、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局において、それぞれの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。

(1) 採用試験受験者に占める女性の割合及び採用した職員に占める女性の割合

（平成31年度採用）

区分	事務職		保育・教諭職		技術職		医療職		消防職		合計	
	応募	採用	応募	採用	応募	採用	応募	採用	応募	採用	応募	採用
全体	105人	11人	35人	16人	31人	11人	28人	16人	28人	6人	227人	60人
男性	65人	9人	5人	1人	21人	6人	3人	1人	27人	5人	121人	22人
女性	40人	2人	30人	15人	10人	5人	25人	15人	1人	1人	106人	38人
女性割合	38.1%	18.2%	85.7%	93.8%	32.3%	45.5%	89.3%	93.8%	3.6%	16.7%	46.7%	63.3%

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

（平成31年4月1日現在）

区分	男性	女性	男女の差
人数	788人	784人	4人
平均継続勤務年数	17.8年	14.0年	3.8年

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務を命じることができる
 上限を超えて命じられて勤務した職員数

(平成30年度)

区分	超過勤務時間数	職員1人当たり	上限目安時間(月45時間)を超えて勤務した職員数
4月	9,314時間	7.6時間	25人
5月	12,163時間	10.0時間	9人
6月	7,809時間	6.4時間	11人
7月	8,986時間	7.4時間	13人
8月	7,932時間	6.5時間	8人
9月	10,508時間	8.6時間	8人
10月	11,126時間	9.1時間	12人
11月	10,916時間	9.0時間	13人
12月	14,835時間	12.2時間	10人
1月	16,527時間	13.6時間	20人
2月	12,734時間	10.4時間	25人
3月	11,559時間	9.5時間	26人
計	134,409時間	110.3時間	180人

※対象人数は、時間外勤務手当等支給者 1,219人

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(平成31年4月1日現在)

区分	全体	男性		女性	
	人数	人数	割合	人数	割合
部長級	22人	21人	95.5%	1人	4.5%
次長級	22人	20人	90.9%	2人	9.1%
課長級	91人	78人	85.7%	13人	14.3%
管理職計	135人	119人	88.1%	16人	11.9%

(5) 役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

【女性職員の割合】

(平成31年4月1日現在)

区分	全体	男性		女性	
	人数	人数	割合	人数	割合
部長級	22人	21人	95.5%	1人	4.5%
次長級	22人	20人	90.9%	2人	9.1%
課長級	91人	78人	85.7%	13人	14.3%
課長補佐級	129人	89人	69.0%	40人	31.0%
主任主査級	109人	66人	60.6%	43人	39.4%
主査級	284人	164人	57.7%	120人	42.3%

【女性職員の伸び率】

(各年4月1日現在)

区分	平成29年			平成30年			平成31年		
	人数	割合	伸び率	人数	割合	伸び率	人数	割合	伸び率
部長級	0人	0.0%	-	0人	0.0%	-	1人	4.5%	-
次長級	2人	7.7%	-7.3%	3人	11.5%	50.0%	2人	9.1%	-21.2%
課長級	14人	15.2%	-0.5%	14人	14.9%	-2.1%	13人	14.3%	-4.1%
課長補佐級	38人	29.7%	7.6%	40人	31.3%	5.3%	40人	31.0%	-0.8%
主任主査級	42人	36.8%	-0.7%	41人	36.9%	0.3%	43人	39.4%	6.8%
主査級	108人	39.6%	-2.3%	114人	41.5%	4.8%	120人	42.3%	1.7%

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(平成30年度)

区分		男性	女性
対象人数		36人	54人
取得人数		1人	54人
取得率		2.8%	100%
取得期間の分布状況	1月以下	1人	0人
	1月超～6月以下	0人	2人
	6月超～1年以下	0人	3人
	1年超～2年以下	0人	14人
	2年超	0人	35人

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び取得期間の分布状況

(平成30年度)

区分		介添休暇	子の養育休暇
対象人数		36人	36人
取得人数		23人	6人
取得率		63.9%	16.7%
取得期間の分布状況	1日以下	3人	0人
	1日超～3日以下	20人	4人
	3日超～5日未満	—	0人
	5日	—	2人

※配偶者出産休暇：介添休暇（西尾市）

※育児参加のための休暇：子の養育休暇（西尾市）

(8) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

(平成31年度)

区分	対策の整備状況
関係法令	西尾市職員ハラスメントの防止等に関する要綱
相談窓口	第三者に相談できる電話相談・Web相談及び総合政策部人事課内に設置
研修等	ハラスメント研修やセクハラ・パワハラを含めた人権研修の実施

(9) 職員の女性割合

(平成31年4月1日現在)

区分	事務職	保育・教諭職	技術職	労務職	医療職	消防職	合計
全体	550人	288人	201人	81人	378人	203人	1,704人
男性	370人	10人	150人	41人	102人	201人	877人
女性	180人	278人	51人	40人	276人	2人	827人
女性割合	32.7%	96.5%	25.4%	49.4%	73.0%	1.0%	48.5%

2 具体的な取組内容

(項目の※は次世代育成支援対策推進法に関することとの重複を示す)

(1) 女性の採用試験受験者の拡大

具体的な内容		実施時期
①	公務員セミナー等でのPR活動	
	学生を対象とした公務員セミナー、説明会等の活用により、女性にとっても働きやすい職場であることをPRし、採用試験の女性受験者の拡大を図る。	継続実施
②	広報媒体の活用	
	優秀な人材を幅広く採用できるよう、職員募集案内、広報、ホームページ等で女性が活躍できる職場であること、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する。	継続実施
③	インターンシップへの参加の呼びかけ	
	インターンシップを実施するにあたり、大学の事前説明において女性の参加者を募り、積極的なPRに努める。	継続実施

(2) 消防職員の女性割合の拡大

具体的な内容		実施時期
①	施設の改善	
	消防本部・消防署において、女性専用の更衣室、仮眠室、浴室等の整備を行い、女性消防職員を受け入れる施設環境の充実、改善に努める。	継続実施
②	女性活躍の重要性への理解促進	
	女性消防職員の活躍推進を組織的に実施していくため、男性消防職員に対して研修等を行い、女性の活躍推進について理解を深める。	継続実施

(3) 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進 (※)

具体的な内容		実施時期
①	対象職員への周知	継続実施
	すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の特別休暇並びに育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という）の取得促進について周知を図る。	
②	職場環境の醸成	令和2年度
	ア 管理職を対象にイクボス研修を実施し、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図る。	
	イ 所属長が、子どもの出生が見込まれる男性職員に対して面談を行い、育児休業等の勧奨や取得計画、業務分担の変更等を調整し、男性職員が安心して育児休業等が取得できるよう配慮する。	令和2年度

(4) 女性職員の登用推進

具体的な内容		実施時期
①	意欲等の把握と適材適所の人員配置	継続実施
	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、その能力を十分発揮できるよう適材適所の人員配置に努める。	
②	キャリア形成を意識した人員配置	継続実施
	キャリア形成を意識した人員配置に努め、女性職員の能力開発や意識向上を図る。	
③	能力を発揮できる業務配分	継続実施
	女性職員の職域拡大と多様な職務を経験できるよう配慮し、女性職員の担当業務を財務、庶務担当などに固定化しないで、個々の能力を発揮できるような業務の配分を行う。	
④	研修への継続的な派遣	継続実施
	将来の女性幹部職員を養成するための研修に女性職員を継続して派遣し、キャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する。	
⑤	先輩職員との交流機会の提供	継続実施
	管理職の女性職員や育児経験のある女性職員等と交流する機会を提供し、職務上の悩みや仕事と家庭の両立等の相談体制を充実させる。	

3 具体的な目標

目標達成年度：令和6年度

目標① 女性の採用試験受験者の拡大

採用試験の受験者における女性割合 事務職：45% 消防職：20%

目標② 消防職員の女性割合の拡大

消防職員における女性割合：3%

目標③ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進

男性職員の子どもの出生時における父親の特別休暇（介添休暇または子の養育休暇）の取得率：100%

男性職員の育児休業の取得率：13%

目標④ 女性職員の登用推進

管理職における女性割合：15%

（参考）第2次西尾市男女共同参画プラン改訂版

基本目標1 政策・方針決定の場への女性の参画をすすめます

目標値 15%（令和5年度）