

特定事業主行動計画

第4期（2020年度（令和2年度）～2024年度（令和6年度））



2020年（令和2年）4月

釧路市長
釧路市議会議長
釧路市選挙管理委員会
釧路市代表監査委員
釧路市公平委員会
釧路市消防長
釧路市教育委員会
釧路市農業委員会
釧路市公営企業管理者
釧路公立大学事務組合管理者
釧路広域連合長

I 総論

1 目的



2003年（平成15年）に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」）に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図るため、より働きやすい労働環境を整備するとともに、職員がお互いに助け合っている職場づくりを目指すことを目的として、同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、取組を進めてきました。

また、2015年（平成27年）に成立した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」）に基づき、女性職員が職業生活において能力を十分に発揮し、活躍できる職場づくりを目指すことを目的として、同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、取組を進めてきました。

両計画の趣旨である「次世代育成」「女性活躍」の推進に向けた取組は密接に関連し、それぞれの取組の先には、「職員全員の『ワーク・ライフ・バランス』の実現」があることから、一体的に取り組むことがより効果的であると判断し、両行動計画を統合して策定することといたします。

2 計画期間

本行動計画は、2020年（令和2年）4月1日から2025年（令和7年）3月31日までの5年間を計画期間とし、3年目にあたる2022年度（令和4年度）において見直しを行うことといたします。

3 計画の推進体制

本行動計画は、次世代育成法に基づく「第3期特定事業主行動計画」並びに女性活躍推進法に基づく「第1期特定事業主行動計画」が計画期間満了を迎えたことに伴い、改めて「特定事業主行動計画実施委員会」において実施状況を点検し、「第4期特定事業主行動計画」として策定したものです。

計画策定後においても、各年度における計画の実施状況等を点検しその結果を見直しに反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）により計画の実効性の向上に努めるとともに、「釧路市職員の社会・環境等活動（CSR）推進指針」とも連携を図りながら、取組を進めることといたします。また、本行動計画の内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化があった場合には、行動期間の到来を待つことなく、計画を見直すことといたします。

加えて、本行動計画の積極的な推進のため、啓発資料の作成・配付により、管理職はもとより、職員全員に広く周知徹底を図ることといたします。



イ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 庁内会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図ることといたします。
- ② 職員が育児休業等を取得する際には、職員が安心して取得できるよう職場内の業務分担の見直しを行うことといたします。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

円滑な職場復帰に向けて、休業期間中や復職時に、必要な情報提供を行うことといたします。

エ 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替職員の確保

育児休業及び育児短時間勤務の取得を一層促進するためには、安心して取得できる職場環境の整備が必要であり、その一つとして確実な代替職員の確保が挙げられます。今後想定される長期的な育児休業及び育児短時間勤務の取得に対応するためにも、適切な代替職員の確保に努めることといたします。

◎ 以上のような取組を通じて、

育児休業の取得率が、

男性 13% (2018年度(平成30年度)実績 0.0%)

女性 100% (2018年度(平成30年度)実績 100%)

出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数5日以上取得割合が、

100% (2018年度(平成30年度)実績 33.8%)

となるよう努めます。

(目標達成年度：2024年度(令和6年度))



(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 育児休業等を取得する女性職員が相談しやすく働きやすい環境づくりに努めることといたします。
- ② 意欲と能力のある女性職員を発掘し、管理職に必要なマネジメント能力等を習得できる研修の実施等により、女性職員の職業能力開発の支援に努めることといたします。
- ③ 係長・課長補佐・課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成に努めることといたします。
- ④ 管理職を対象として女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等を実施する等、女性職員がその能力を発揮できる環境づくりのための意識啓発を行うことといたします。

⑤ 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報いたします。

- ◎ 以上のような取組を通じて、女性職員の採用割合が
40%以上（2018年度(平成30年度)実績43.9%）となるよう努めます。
（目標達成年度：2024年度(令和6年度)）



(5) 超過勤務の縮減

ア 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の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について定期的に周知徹底を図ることといたします。

イ ノー残業デーの実施徹底

- ① 現在毎週水曜日に実施しているノー残業デーについて、引き続き庁内放送による注意喚起や、文書や庁内LAN等による周知を図ることといたします。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署については、所属長への指導の徹底を図ることといたします。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の上限時間を遵守するよう職員への周知徹底を図ることといたします。

エ その他

健康への配慮や業務効率の向上、超過勤務の縮減に効果のある時差出勤制度を有効に活用するとともに、フレックスタイム制度の導入についても更に研究してまいります。

- ◎ 以上のような取組を通じて、
各職員の超過勤務時間数について、上限時間を遵守するよう努めることといたします。
（2018年度(平成30年度)実績における360時間超職員40人）
（目標達成年度：2024年度(令和6年度)）

なお、教職員においてはこの項目における取組を参考に、勤務時間の縮減に向けて努力していくことといたします。



(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 庁議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を

図るよう努めることといたします。

- ② 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を適切に把握させ、年次休暇の計画的な取得を促すよう周知徹底を図ることといたします。
- ③ 職員が前年の年次休暇と比較して1日多く年次休暇を取得する「プラスワン運動」等を実施し、年次休暇の取得日数が15日以上となることを目指すことといたします。
- ④ 夏季休暇の取得率100%を目指すことといたします。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日・金曜日や休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」等、連続休暇等の取得促進を図ることといたします。
- ② ゴールデン・ウィークやお盆期間に加え、季節ごとの年次休暇取得促進期間における公式会議の開催を自粛するよう、各課に対する周知徹底を図ることといたします。

◎ 以上のような取組を通じて、

職員1人当たりの年次休暇の取得が15日以上となるよう努めることといたします。

(2018年度(平成30年度)実績 11.8日)

(目標達成年度：2024年度(令和6年度))



ウ 子どもの看護を行う等のため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について周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ることといたします。

《特別休暇》

- ・子の看護のための休暇（1年につき5日付与）
- ・子の予防接種等のための休暇（その都度必要と認める期間で1日以内）

(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

- ① 職員が家庭における役割を分担し、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種々の情報提供を行うとともに、管理職を対象とした研修等において、仕事と家庭の役割分担についての意識改革を図ることといたします。
- ② セクシュアルハラスメント防止のために、指針に沿った職場環境づくりに努め、管理職を対象とした研修等においてその防止の徹底を図ることといたします。

2 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、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推進することといたします。



(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域のスポーツ・文化活動への積極的な参加を促すことといたします。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

現在も定期的に行っている交通事故予防について、今後も定期的に通達による呼びかけを実施することといたします。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を促すことといたします。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

各所属が実施する事業に、社会・環境等活動（CSR）の一環として職員が参加する場合、子どもと一緒に参加するよう呼びかけます。

III 周知手段

本行動計画の積極的な推進のためには、管理職をはじめとした全職員が、さまざまな制度等について理解を深め、有効に活用できるようにすることが不可欠です。理解に必要な啓発資料を作成し、管理職はもとより、職員全員に広く周知徹底を行うことといたします。

IV おわりに

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、国、地方公共団体、企業の取組が進められる中、合計特殊出生率が回復傾向にある等の効果が見えているものの、出生数は減少を続けており、より一層の取組を進める必要があります。

職員ひとりひとりが職業生活（仕事）と家庭生活（結婚、妊娠、出産、育児、介護等）の両立について自分自身の重要な問題と自覚し、「職員全員の『ワーク・ライフ・バランス』の実現」のために、本行動計画の趣旨を十分に理解して実行していくことを期待しております。

【参考】特定事業主行動計画期間における休暇取得等の状況

●年次休暇取得日数

(単位：日)

	市長部局 (小部局含)	教育委員会	上下水道部	消 防	病 院	全部局
2015年度 (平成27年度)	11.0	12.9	13.5	13.9	8.0	10.7
2016年度 (平成28年度)	11.6	13.2	13.6	13.8	8.7	11.2
2017年度 (平成29年度)	11.7	13.0	13.4	13.4	8.5	11.0
2018年度 (平成30年度)	12.6	12.8	13.0	14.7	9.1	11.8

●夏季休暇取得率

(単位：%)

	市長部局 (小部局含)	教育委員会	上下水道部	消 防	病 院	全部局
2015年度 (平成27年度)	94.3	91.9	97.0	96.4	98.0	95.7
2016年度 (平成28年度)	93.7	93.2	100	97.8	97.6	95.8
2017年度 (平成29年度)	94.7	92.0	100	98.3	95.9	95.7
2018年度 (平成30年度)	97.8	96.3	100	98.4	96.4	97.5

●超過勤務年間360時間超該当者

(単位：人)

	市長部局 (小部局含)	教育委員会	上下水道部	消 防	病 院	全部局
2015年度 (平成27年度)	39	1	0	0	21	61
2016年度 (平成28年度)	40	3	0	0	29	72
2017年度 (平成29年度)	26	3	0	0	21	50
2018年度 (平成30年度)	20	6	0	0	23	49

● 育児休業取得状況

(単位：上段及び中段：人)

【女性】		市長部局 (小部局含)	教育委員会	上下水道部	消 防	病 院	全部局
2015年度 (平成27年度)	対象者	5	2	1	1	29	38
	取得者	5	2	1	1	28	37
	取得率	100%	100%	100%	100%	96.6%	97.4%
2016年度 (平成28年度)	対象者	11	3	1	1	37	53
	取得者	11	3	1	1	36	52
	取得率	100%	100%	100%	100%	97.3%	98.1%
2017年度 (平成29年度)	対象者	9	1	0	1	24	35
	取得者	9	1	0	1	23	34
	取得率	100%	100%	0.0%	100%	95.8%	97.1%
2018年度 (平成30年度)	対象者	9	0	1	0	21	31
	取得者	9	0	1	0	21	31
	取得率	100%	0.0%	100%	0.0%	100%	100%

● 育児休業取得状況

(単位：上段及び中段：人)

【男性】		市長部局 (小部局含)	教育委員会	上下水道部	消 防	病 院	全部局
2015年度 (平成27年度)	対象者	9	4	2	25	11	51
	取得者	1	0	0	0	0	1
	取得率	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
2016年度 (平成28年度)	対象者	20	5	1	22	14	62
	取得者	0	1	0	0	1	2
	取得率	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	7.1%	3.2%
2017年度 (平成29年度)	対象者	19	2	1	17	14	53
	取得者	1	0	0	0	2	3
	取得率	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	5.7%
2018年度 (平成30年度)	対象者	23	2	3	29	17	74
	取得者	0	0	0	0	0	0
	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%