

北名古屋市特定事業主行動計画

令和3年4月1日～令和8年3月31日

(令和5年11月1日改訂)

北 名 古 屋 市 長

北名古屋市議会議長

北名古屋市教育委員会

北名古屋市代表監査委員

目 次

はじめに	2
I 総論	3
1 根拠となる法律	
2 計画期間	
3 計画の推進体制	
II 計画内容	4
1 妊娠中及び出産後における配慮	
2 父親の子育て目的の休暇等の取得の促進	
3 父親・母親ともに育児休業を取得しやすい環境の整備等	
4 超過勤務の縮減	
5 休暇取得の促進	
6 職員の活躍推進	
7 固定的な性別役割分担意識等の是正	
8 人事評価への反映	
III 参考資料（北名古屋市の現状）	7
1 職員の平均超過勤務時間	
2 男女別の育児休業取得率及び男性の配偶者出産休暇の取得状況	
3 採用した職員に占める女性職員の割合	
4 管理職に占める女性職員の割合	
5 年次有給休暇の平均取得日数	

はじめに

北名古屋市では、平成 19 年に特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の「仕事と生活・子育ての調和」と「地域における子育て支援の充実」を図るための取組を実施してきました。

また、平成 28 年には女性活躍推進法の内容も兼ねた特定事業主行動計画を策定し、以後 5 年間に渡って計画に基づき様々な対策事業を着実に進めてまいりました。

今回の改定にあたっては、前計画を継承しつつ、取組状況を精査し、より社会情勢の変化に対応し、実効性の高い行動計画になるよう見直しました。

女性の社会進出が進む一方で、職場と家庭の両立を支援する制度の利用者は女性に偏り、男性の利用が低いという現状があります。北名古屋市職員においても、その傾向は顕著にみられ、意識の違いは職員の人材育成においても課題となっています。男女ともに参画できる社会を築くには、女性職員が活躍できる職場づくりだけでなく、家庭生活においても、男性職員がその役割を果たせるような取り組みが必要です。性別による固定的役割分担意識にとらわれず、家庭・職場・地域社会において、それぞれが個性を活かしながら活躍できる環境整備を推進します。

また、計画の推進には、職員一人ひとりが計画の目的と意義を理解し、行動することが欠かせません。本計画を啓発・周知するとともに、取組状況を公表し、計画に定める事項を達成すべく取り組んでいきます。

令和 3 年 3 月

I 総論

1 根拠となる法律

- (1) 次世代育成支援対策推進法（令和 7 年 3 月 31 日までの限時法）
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
（令和 8 年 3 月 31 日までの限時法）

次世代育成支援対策推進法の規定に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と生活・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ため、本行動計画を策定する。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の規定に基づき、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、本市における女性職員の活躍の状況及び課題を踏まえた内容とする。次世代育成と女性活躍については密接な繋がりがあることから、双方を一体的に推進するものとする。

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

3 計画の推進体制

- (1) 行動計画を効果的に推進するため、所属長を中心に全ての職員（会計年度任用職員を含む）が次世代育成支援対策や男女共同参画に関する意識を高め、多様な働き方ができる職場環境づくりに努める。
- (2) 次世代育成支援対策や男女共同参画に関する情報提供を実施するとともに、行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 本計画の実施状況を把握・公表し、数値目標の達成状況の点検・評価を行う。また必要に応じてその後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 計画内容

○＝継続実施、◎新設

1 妊娠中及び出産後における配慮

- 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。
- 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。
- 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行う。
- 妊娠中の職員に対しては、本人が請求した場合、超過勤務を原則として命じないこととする。
- 妊娠・出産などを理由に不利益な取扱いを行うこと（マタニティハラスメント）の禁止について周知を図る。
- ◎ 不妊治療と仕事の両立ができるよう、治療に必要な期間に休暇が取得できるよう配慮する。

2 父親の子育て目的の休暇等の取得の促進

- 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知を図る。また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

【目標】

令和7年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための特別休暇（妻の出産に伴う子の養育休暇）について、合計5日間以上の休暇取得率を100%とする。

配偶者出産休暇：2日

職員の妻（事実上の婚姻関係も含む）の出産に係る入院もしくは退院の際の付き添いのほか、出産時の付き添い、子の出生届出等のために勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる特別休暇

育児参加のための特別休暇（妻の出産に伴う子の養育休暇）

：産前・産後8週間以内に5日

職員の妻が出産する場合、出産に係る子又は小学校就学始期に達するまでの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる特別休暇

3 父親・母親ともに育児休業を取得しやすい環境の整備等

- 育児休業及び部分休業制度、育児短時間勤務制度等の周知を図るとともに、育児休業等の取得手続きや経済的支援措置等について個別に情報提供を行う。
- 育児休業の取得の申し出があった場合、個別に当該部署において業務分担の見直しを行う。業務分担の見直しによって当該職員の業務を遂行することが困難な場合に限っては、育休代替職員の任用により適切な代替要員の確保を図る。
- 職場復帰時には本人の希望に応じて、当該部署において業務に必要な研修や復帰訓練を実施する。
- 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

【目標】

令和 7 年度までに、男性職員の 1 週間以上の育児休業取得率を 85% とする。

4 超過勤務の縮減

- 一斉定時退庁日には、館内放送等による喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- 小学校就学始期に達するまでの子を養育す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周知を図る。
- 各職員の超過勤務時間数について、人事院が定める上限（月 45 時間以内、年 360 時間以内を基本とする）を越えて勤務させることのないよう管理し、周知徹底する。
- ◎ 人事院が定める上限を超えて超過勤務をした職員及び恒常的に超過勤務をしている職員には、産業医による面談及び臨床心理士によるカウンセリングを案内・勧奨し、心身の健康保持に積極的な職場風土を醸成する。
- 業務そのものの必要性を見直すとともに、デジタル化の計画的な推進等による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

- 業務において相互応援ができる体制を整備するとともに、管理職は特定の職員に業務が偏ることのないよう、適切な仕事の割り振りを行う。

5 休暇取得の促進

- 休暇に対する意識の改革を図るとともに、各職場の実情に応じ、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境整備を行う。
- ゴールデンウィーク期間や夏季休暇等における連続休暇、子どもの学校行事等、家族とのふれあいの為の年次有給休暇の取得促進を図る。
- ゴールデンウィークやお盆、年末年始期間における公式会議等の自粛を行う。
- 子の看護休暇等の特別休暇等に関する制度について周知を図る。

【目標】

令和7年度までに、年次休暇取得日数を平均14日以上とする。

6 職員の活躍推進

- ◎ 男女の別なく、職員が個々の能力を発揮できるような職場環境の形成に努め、適性に応じた配属を行う。
- ◎ 能力による役職登用を行い、性別によって昇格昇給に差が生じることのないようにする。
- ◎ キャリア形成について考える機会を設け、男女問わずどの職員も管理職に向けて必要な業務経験や研修が受けられるようにする。

7 固定的な性別役割分担意識等の是正

- 業務における固定的な性別役割分担意識の是正について意識啓発や情報提供を行う。
- セクシュアルハラスメント防止のための情報提供を行う。

8 人事評価への反映

- 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採られた行動について、人事評価において適切に評価を行う。

Ⅱ 参 考 資 料（北名古屋市の現状）

常勤職員のみ（再任用含む）

1 職員の平均超過勤務時間（管理職を除く）

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
月あたりの平均時間数	5.8	5.8	6.06	7.4

2 男女別の育児休業取得率及び男性の配偶者出産休暇の取得状況

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
女性の育児休業取得率	100%	100%	100%	100%
男性の育児休業取得率	0%	0%	16.7%	0%
配偶者出産休暇取得率	100%	87.5%	66.7%	90%
配偶者出産休暇平均取得日数	1.5 日	1.7 日	1.8 日	1.4 日
育児参加のための特別休暇取得率	20%	0%	16.7%	20%
育児参加のための特別休暇 平均取得日数	3.5 日	0 日	5 日	1.5 日

3 採用した職員に占める女性職員の割合

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
事務職等	53.0%	60.0%	29.4%	25.0%
保育士職	80.0%	95.2%	77.8%	95.0%

4 管理職に占める女性職員の割合

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
課長級（6 級）	43.9%	49.1%	48.2%	45.6%
次長級（7 級）	7.7%	7.1%	12.5%	30.0%
部長級（8 級）	0%	0%	0%	0%
合計	33.0%	35.4%	34.9%	37.2%

5 年次有給休暇の平均取得日数

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
年間平均取得日数	10.9 日	11.2 日	11.2 日	11.3 日