

第2期磐田市特定事業主行動計画（後期）

- ・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日までの時限立法）
- ・次世代育成支援対策推進法（令和7年3月31日までの時限立法）

令和2年4月1日

磐田市長

磐田市教育委員会

磐田市議会議長

磐田市代表監査委員

I 総括

1 趣旨

磐田市は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、特定事業主としての立場から、職員が性別や子どもの有無に関わらず、次世代育成の重要性について認識し、お互いに支え合うことで仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成17年度に行動計画を策定し、平成27年度から平成31年度までの5年間については、「第2期磐田市特定事業主行動計画（前期）」を策定し実施してきました。

また、平成28年度には、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き、平成31年度までの4年間について、「磐田市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第1期）」を策定し実施してきました。

そして今般、両計画を統合し一体的に推進していくため、令和2年度から令和7年度までの6年間を、「第2期磐田市特定事業主行動計画（後期）」として、改めて数値目標を設定し、目標達成に向け取り組みます。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間

3 計画の推進体制等

- (1) 職員課は、この計画を効果的に推進するため、年度毎に計画の達成状況（実績値）を調査し、必要に応じて取り組み内容や計画の見直しを行います。
- (2) 職員課は、年度別の実績値を磐田市ホームページ上に公開します。
- (3) 職員課は、必要に応じて職員に対するアンケート調査や職場ヒアリング等を実施し、職場の実態把握に努めます。

II 今までの取り組み

以下の項目について数値目標を掲げ取り組みました。

磐田市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第1期）

項目	目標値	実績 (平成31年4月1日)
一般事務職の女性比率	35%以上	35.4%
課長補佐級以上の女性職員数	20人以上	20人

第2期磐田市特定事業主行動計画（前期）

項目	目標値	実績 (平成31年4月1日)
男性職員の育児休業取得率	5%以上	7.7%
男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率	100%	100%
年次有給休暇年間取得日数（1人当たり）	12日	10.1日（H30年実績）

III これからの取り組み

1 女性職員の活躍の推進に関するもの

磐田市では近年、人物重視型の採用試験を導入するとともに、職責が大きく変わるグループ長級（行政職給料表5級）への昇格制度も見直し、やる気のある有能な人材を登用していくことで組織全体の活性化に向けて取り組んできました。

そして今後も磐田市では、市政運営での各主体において、多様で柔軟な発想や意思決定を促すためには意思決定の場への女性の参画は不可欠であると考え、女性の積極的な採用と女性職員のキャリアアップを積極的に支援します。

また、女性職員が職業生活と家庭生活の両立を図るうえで、男性職員の家庭生活への参画は不可欠であり、男性職員による育児休業等の両立支援制度の活用や家庭生活への関わりを職場全体で支援する雰囲気醸成を図ります。

2 次世代育成支援に関するもの

「子育て、教育なら磐田」をスローガンに磐田市では、自然豊かな環境のもと、未来を担う子どもたちが大きな夢を持ち、生き生きと輝き育つまちづくりと安心して子どもを産み育てることができる教育環境づくりを目指しています。

私たち市職員が率先して行動することにより、子育てしながら働くことの喜びの輪が市民の皆様にも広がっていくものと考えます。

磐田市は、特定事業主としての立場から、職員が性別や子どもの有無に関わらず次世代育成の重要性について認識し、お互いに支え合うことで仕事と子育ての両立を図るために下記の取り組みを実施します。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 職員課は、職員本人または配偶者が妊娠中及び出産後に活用できる制度等を周知します。

イ 所属長は、仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 職員課は、職員の妻が出産した場合、職員本人及び所属長へ育児参加休暇や育児休業の取得促進についての声掛けを行います。

イ 所属長は、職員の妻が出産する場合、出産補助休暇（2日間）や育児参加休暇（5日間）を取得できるよう、職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 職員課は、育児休業から復帰する職員に対し、人事異動における配慮をします。

イ 職員課は、一定数の育児休業の取得者を念頭に置いて、職員採用を行います。

ウ 職員課は、男性も育児休業（3歳になるまで）や部分休業（小学校へ入学するまで）を取得できることについて周知します。

エ 職員課及び所属長は、職員の仕事と生活の調和、及び女性の活躍推進、育児休業取得者への職場における支援体制について、職員の意識醸成を図ります。

オ 育児休業の取得予定のある職員の所属長は、業務に支障が生じることのないよう、必要に応じて非常勤職員の活用を図ります。

カ 育児休業を取得している職員の所属のグループ長は、職場や業務の状況について、定期的に情報提供を行います。

キ 育児休業から復帰予定のある職員の所属長は、復帰日の一月前までに職員本人と面談し、その後の部分休業等の取得予定及び人事上等で配慮が必要なことを確認し、その内容を速やかに職員課へ報告します。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 職員課は、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、「ノー残業デー」についての取り組みを周知し、時間外勤務を縮減するための意識啓発を行います。

イ 所属長は、IT資源を利活用するほか、不要不急な業務を洗い出すなど徹底的な見直しを行い、時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）による月45時間、年間360時間を超えて勤務させないように努めます。

ウ 職員課は、上記の見直しにより廃止または縮減した業務について、人事ヒアリングの際に所属長へ確認し、好事例については全庁的に周知します。

エ 職員課は、長時間勤務による健康障害を防止するため、時間外勤務が多い職員に対する所属長面接が確実に実施されるよう、諸対策を積極的に推進します。

(5) 休暇の取得促進

ア 所属長は、職員全員が年次有給休暇を年間12日（月1日）以上、夏季休暇は完全に取得できるよう、業務調整を図ります。

イ 職員課は、休暇の取得促進を図るための職場環境整備、意識啓発等を行います。

(6) テレワーク等の検討

職員課は、関係部署と連携し、在宅勤務やテレワークに有効なIT機器の運用について、セキュリティー面を含めた技術面・コスト面での検討を進めます。

(7) ハラスメントの防止

職員課は、職員によるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するため、意識啓発等を継続的に行うとともに、そのような行為の事実が確認できた場合は、速やかに懲戒等審査委員会へ報告するものとします。

(8) 人事評価への反映

職員課及び所属長は、仕事と生活の調和の推進に資するような事務改善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します。また、所属長に対しては、時間外勤務縮減をコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとして、マネジメント能力の観点から人事評価を行います。

3 その他の次世代育成支援に関するもの

(1) 磐田市こども憲章の周知

職員は、自身の家庭はもとより、様々な機会を捉えて、磐田市こども憲章の行動指針「未来へつなぐみんなの心得」を周知し、子どもたちの健やかな成長を支えていくことに努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

所属長は、職員が地域等で実施する子育て支援や青少年スポーツ振興などの活動に参加しやすい雰囲気づくりを行います。

4 目標数値について

以下の項目について数値目標を掲げ取り組みます。

目標数値（令和8年4月1日時点）

項目	目標値 (令和8年4月1日)	現状 (平成31年4月1日)
一般事務職の女性比率	40%以上	35.4%
課長補佐級以上の女性職員数	25人以上	20人
男性職員の育児休業取得率（一週間以上）	85%	7.7%
年次有給休暇年間取得日数（1人当たり）	12日	10.1日



磐田市特定事業主行動計画

平成17年4月 磐田市特定事業主行動計画（前期）策定（次世代育成支援対策推進法）

平成22年4月 磐田市特定事業主行動計画（後期）策定（次世代育成支援対策推進法）

平成27年4月 第2期磐田市特定事業主行動計画（前期）策定（次世代育成支援対策推進法）

平成28年4月 磐田市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第1期）策定

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

令和2年4月 第2期磐田市特定事業主行動計画（後期）策定

（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）

令和5年10月 第2期磐田市特定事業主行動計画（後期）一部改定

発行 磐田市

編集 磐田市総務部職員課

〒438-8650 磐田市国府台 3-1

TEL:0538-37-4807 FAX:0538-37-4829

E-mail:shokuin@city.iwata.lg.jp