

三笠市特定事業主行動計画

令和3年8月

市長
市議会議長
教育委員会
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会
消防長

I 計画策定の背景と目的

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られたことに伴い、本市においても、「三笠市特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めてきました。

今回新たに作成する計画は、従来の「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」に基づく特定事業主行動計画に、新たに「障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)」に基づく障害者活躍推進計画を一体化し、新たな「三笠市特定事業主行動計画」として策定するものであります。

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を送ることができるよう、一層の取り組みを目指します。

II 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

Ⅲ 計画の推進等

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すべての職員を対象とします。

本計画に基づく数値目標の達成状況・取り組みの実施状況について定期的に点検・評価等を行うこととします。

Ⅳ 計画推進に向けた数値目標等と取り組み

1 働き方改革の推進

超過勤務時間数が360時間以内である職員の割合は2.9ポイント下降、年次有給休暇の取得日数は平均0.8日の増となりました。

目標達成には至りませんでした。今後も働き方改革等による取り組みを推進し、目標値の達成に努めます。

① 1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7年度まで)	平成28年度	令和2年度(最新値)
100%	94.6%	91.7%

<取組内容>

- ア 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど業務の見直しを進める。
- イ 各職場の業務内容、業務量の分析を進める中で、適正な人員配置に努める。
- ウ 超過勤務の多い職場については、人事担当課で所属長からヒヤリングを行い、超過勤務縮減に向けた意識啓発を図る。
- エ 超過勤務の特に多い職員については、自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせる。
- オ 定時退勤日の設定を行い、職員の定時退庁の徹底に努める。

②年次休暇の取得日数

目標値 (令和7年まで)	平成28年	令和2年(最新値)
平均10.0日	平均5.3日	平均6.1日

<取組内容>

- ア 不妊治療を必要とする職員が安心して治療に専念できる職場づくりを推進する。
- イ 各部局において、休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ウ 年次休暇の取得率が低い部局の管理職からヒヤリングを行い、意識啓発に努める。
- エ 安心して休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援できる体制を整備する。
- オ 国民の祝日やセットフリー休暇と合わせた年次休暇の取得および家族の誕生日や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。

2 子育て等と仕事の両立への推進

配偶者の出産に伴う休暇制度の取得割合は、22.0ポイント下降しました。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。

しかし、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。

また、男女別の職員の育児休業取得率は、現在、女性職員はほぼ全員が取得している状況となっていますが、男性職員の取得率は依然として低い状況となっていることから、男性職員も取得しやすい職場づくりの構築に努めます。

① 配偶者の出産に伴う休暇制度の取得割合

目標値 (令和7年度まで)	平成28年度	令和2年度(最新値)
100%	100%	78%

② 男女別の職員育児休業取得率及び平均取得日数

区 分	女 性		男 性	
	取得率	期間	取得率	期間
令和2年度(最新値)	100%	586日	0% (11%)※	0日 (62日)※

※は、育児短時間勤務取得者

3 女性職員の活躍の推進

一般行政職の正職員における女性職員数の割合は0.2ポイント下降しましたが、一般行政職における係長職以上の女性の割合は2.5ポイントの上昇となりました。

女性職員数並びに係長職以上の女性の割合が増加傾向にありますが、全体の割合から見ると依然として低く、引き続き女性職員が働きやすく活躍できる職場づくりの構築に努めます。

① 一般行政職の正職員における女性職員数の割合

平成28年度	令和2年度（最新値）
11.7%	11.5%

② 一般行政職における係長職以上の女性職員の割合

平成28年度	令和2年度（最新値）
1.6%	4.1%

<取組内容>

職員研修及び派遣研修（北海道市町村職員研修センター）の受講を積極的に奨励する。

③ 全職員に占める女性職員の割合

平成28年度	令和2年度（最新値）
37.8%	23.9%

<取組内容>

採用試験の男女別の受験率及び合格率の結果を市公式HPで公表する。

4 障がい者活躍推進に向けた取り組み

障がい者の雇用を推進し、法定雇用率の達成を目指すことはもちろんですが、募集・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きます。

① 職員における障がい者の割合

目標値
法定雇用率以上

② 障がい者雇用の推進に関する理解促進

障がいに関する理解促進・啓発のため、職員に対し情報提供等の取り組みを行います。

③ 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 障がい者雇用の推進するため、障害者雇用推進者として、人事担当課長を選任します。

イ 障害者職業生活相談員として、人事担当係長を選任します。

ウ 障害者雇用推進者及び障害者職業相談員に選任された職員に北海道労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

エ ろうあ者への理解推進のため、職員への手話講習会を実施します。

オ 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。

カ 本人から相談等を受けたとき、内容や障がいの特性等により、必要に応じて適切な相談先を紹介します。

キ 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。

④ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定や創出

ア 新規採用又は人事異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職員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。

イ 募集・採用にあたりましては次のような取り扱いは行いません。

- ・特定の障がいを排除する、特定の障がいに限定する。
- ・自力で通勤できること等の条件を設定する。
- ・介助者無しで業務遂行が可能等の条件を設定する。
- ・就労支援機関に所属している等の条件を設定する。
- ・特定の就労支援機関からのみ受け入れる。

⑤ その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号)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。