

# 第4次

## しそうささゆいプラン

「次世代育成支援」及び  
「女性活躍推進」のための  
宍粟市特定事業主行動計画



宍 粟 市

令和3年4月

## 目 次

はじめに	1
計画期間	2
対象職員	2
行動計画の体系	2
行動計画の内容	
1. 子育てに関する制度の周知と情報提供	4
2. 子育てを支援するための職場環境づくり	4
3. 男性の育児参加のための支援	5
4. 子育て機会の充実及び参加促進支援	5
5. 出会い等をサポート・推進する環境づくり	6
6. キャリアアップ支援・管理職登用拡大推進	6
7. 女性職員の採用及び人員配置	6
8. 柔軟な働き方	7
9. 時間外勤務の縮減	7
10. 休暇及び長期休暇の取得促進	8
11. 意識改革に関する取組	8
おわりに	9

## はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成のため、公共機関、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、国は、平成15年7月に平成27年3月末を時限とした「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」を成立させ、同法に基づく10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を行ってきました。

本市では、次世代法に基づき、特定事業主として具体的な職員の子育て支援計画を定めた宍粟市特定事業主行動計画「しろうささゆりプラン」を平成18年3月に、「第2次しろうささゆりプラン」を平成22年3月に策定し、次世代育成支援対策の取組を実施してきました。

しかしながら、少子化の流れは変わらず、子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会が実現したとまでは言えず、更なる充実に向け、国は、次世代法の有効期限を10年間延長する改正を行いました。それを受け、本市においても平成27年8月から令和3年3月末（※1年延長を含む。）までを期間とする「第3次しろうささゆりプラン」を策定し、子育て支援制度の利用勧奨等を行い、更なる取組の推進を図ってきました。

加えて、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職場において活躍できるよう推進することで豊かな活力ある社会の実現をめざすことを目的として「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。）」が平成27年8月に制定され、本市においても、同法の趣旨を踏まえ、職場における性別による固定的役割分担を廃し、昇任等の機会が積極的に活用されることで、性別問わずすべての職員が、個性と能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

今般、次世代の育成に焦点を当てた計画と女性の活躍を推進するための計画を合わせ、相互に関連する様々な取組を一体的に推進することで、仕事と家庭との両立を図れるよう職場全体で支援していくことが重要かつ効果的であるとの視点から「第4次しろうささゆりプラン」を策定しました。

本計画を有効に機能させていくには、職員が共有認識を持って意識を改革し、職場全体で取組を推進することが不可欠です。

どうか職員の皆さんには、本行動計画の趣旨を理解し、それぞれの立場で目標実現に向けた行動に努めていただきますようお願いいたします。

令和3年4月



宍粟市長／宍粟市議会議長  
宍粟市選挙管理委員会／宍粟市代表監査委員  
宍粟市公平委員会／宍粟固定資産評価委員会  
宍粟市農業委員会／宍粟市教育委員会

**計画期間** 令和3年4月1日～令和7年3月31日（4年間）

※ 女性活躍推進法の有効期限は令和7年度末までとされていますが、次世代法の有効期限は令和6年度末であることを考慮し、令和3年度から令和6年度までの4年間を計画期間とします。なお、今後の次世代育成支援対策の動向、社会経済情勢の変化などを注視し、必要に応じて見直しを実施します。

**対象職員** この計画は、宍粟市に勤務するすべての職員を対象としています。

### 行動計画の体系

## ◎であい、ふれあい、ささえあい、みんなで子育て

育児休業制度などの諸制度は、実際に使わなければ制度としての意味がありません。職員の皆さんが制度を知り、子育てを楽しむこと、職員同士が協力し、働きやすい職場環境をつくることをめざします。また、少子化の要因の一つとなっている「晩婚化」にも着目し、出産・子育てに限らず、この計画の全てが達成できるための環境づくりに努めます。

1. 子育てに関する制度の周知と情報提供

2. 子育てを支援するための職場環境づくり

3. 男性の育児参加のための支援

4. 子育て機会の充実及び参加促進支援

5. 出会い等をサポート・推進する環境づくり

## ◎女性職員の活躍推進

昨今の多様化する市民ニーズの把握やきめ細やかな新しい発想を生み出すには、多様な人材を活かせる環境が必要であり、特に女性の個性と能力を最大限に発揮できるよう管理監督職の登用拡大やキャリアアップの支援等に努めます。

### 6. キャリアアップ支援・管理職登用拡大推進

### 7. 女性職員の採用及び人員配置

## ◎働きやすい職場環境づくり

職員が安心して仕事を続けるためには、育児・介護等の家庭的責任や地域活動との両立ができる職場環境が必要であり、また、行政課題に対応していくためには、公務能率の向上をめざすことも求められるため、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりに努めます。

### 8. 柔軟な働き方

### 9. 時間外勤務の縮減

### 10. 休暇及び長期休暇の取得促進

### 11. 意識改革に関する取組

## 1. 子育てに関する制度の周知と情報提供

### ○子育てハンドブックの配付による制度の周知

庁内WEBにおいて子育てハンドブックを配信することにより、すべての職員に対し子育て関係制度（育児休業等の勤務に関する制度や経済的な支援措置に関する制度）の周知を図ります。 ※定期的な制度周知を行います。

### ○庁内WEBを利用した子育て関係制度改正の周知

子育て関係制度の改正があったときは、子育てハンドブックを改訂し、庁内WEBにより職員へ周知するとともに、各所属長へ通知します。

### ○子育てアドバイザーの育児相談の推進

子育てアドバイザー及びその相談窓口を職員へ周知し、また庁内WEBに相談窓口を設けるなど、職員が利用しやすい相談体制を整備します。

## 2. 子育てを支援するための職場環境づくり

### ○産休・育休職員への情報提供、復帰支援プログラム適用の徹底

産前産後休暇及び育児休業取得職員が希望する場合に、業務や所属内に関する情報提供、育児休業を取得することにより生じる昇任又は昇格若しくは昇給に関する事項の提示を徹底します。

### ○産休・育休職員の代替職員の確保

職員が気兼ねすることなく育休等を取得できるように、事務分掌の見直しを図り、その代替となる職員を確保します。

### ○復帰前職場訪問等の実施

長期間職場を離れることにより、その間の業務内容や職場環境の変化に不安を抱える職員が多いことから、産休・育休職員が希望する場合に、復職前に職場を訪問し、職場の雰囲気になれる機会の設置など、円滑な復帰ができるよう支援します。また、職場復帰時には、できる限り取得前の職場に復帰できるよう配慮し、職場復帰職員への精神的負担の軽減を図ります。



○妊娠中職員及び小学校就学始期に達する子のいる職員への時間外勤務及び深夜勤務命令の配慮

妊娠中職員・小学校就学始期に達する子のいる職員の時間外勤務を軽減できるよう、係員などが支援できる体制（事務分掌の見直し、副担当の選任徹底等）を推進します。

○不妊治療を受けやすい職場環境づくり

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や、管理職に対する意識啓発を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

### 3. 男性の育児参加のための支援

○配偶者の出産・育児に係る休暇の取得推進

配偶者の出産補助休暇及び配偶者の出産による育児参加のための休暇等について、制度の理解を深め、職場の実態に応じて、該当する男性職員が全員取得できるよう推進します。 ※該当職員に制度の周知を行い、制度利用の励行を行います。

○子育てに関する講座の情報提供及び事業の実施

子育てに関する講座情報を庁内WEBに配信するとともに、父親の視点にたった、子育てに関する事業を実施します。

### 4. 子育て機会の充実及び参加促進支援

○「育児の日」の設定

毎月19日を育児の日に設定し、当日またはその前後の日の休暇取得を励行します。

○育児のための時間外勤務縮減月間・週間の創設

育児への参加機会促進のため、時間外勤務縮減月間・週間を創設し、当該月間は19時に一斉消灯を行い、当該週間は毎日をノー残業デーとします。

○ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等の自粛

子どもの休みと重なる時期に、会議等を自粛し、休暇の取得推進を図ります。

○親子交流事業の実施

職員厚生会と共同し、親子の交流を目的としたイベントを計画します。

**5. 出会い等をサポート・推進する環境づくり**

○ハッピーレポートの配信

庁内WEBにより職員のハッピーレポート（本人承諾による結婚や出産の情報）を配信し、職員間の情報共有を図り、助け合える職場環境を推進するとともに、結婚・出産への意識の高揚を図ります。

○出会いに関する情報発信及び事業の実施

庁内WEBにより出会いに関するイベント情報を配信し、また職員厚生会との共同により職員の出会いの場を設定します。

**6. キャリアアップ支援・管理職登用拡大推進**

○人材育成

高度な知識・技術を取得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員を対象とした外部研修への派遣や、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行うことで自身にとってモチベーションの向上へと繋がるように女性職員のキャリアアップ支援を行い、女性管理職の占める割合について20%をめざします。

○昇格・昇任

育児休業等を取得したことによって、昇格・昇任に不利益にならないよう制度の見直しを行い、見直し後の制度を継続していきます。

○アンケート等の実施

女性職員を対象としたアンケート等を実施し、昇任意欲等に関する経年比較を行います。

**7. 女性職員の採用及び人員配置**

○職員の採用

多くの優秀な女性を幅広く採用できるように、職員募集案内やホームページ



等を活用し、女性にとって働きやすい職場であることや活躍する女性職員の姿をPRします。

#### ○人員配置

女性が能力を十分に発揮し活躍するために、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねられるように、ヒアリング等を実施し、その職員の適材適所の人事配置に努め、職域の拡大と幅広い職務を経験できるように努めます。



### 8. 柔軟な働き方

#### ○リモートワークの整備

育児や介護等の事情により、出勤することが難しい職員の家庭と仕事の両立を支援できるよう、柔軟な働き方の1つとしてリモートワークが実施できる職場環境を整備します。

### 9. 時間外勤務の縮減

#### ○定時退庁日の実施

育児、家族交流の促進のため、原則毎週水曜日をノー残業デーとし、17時45分に一斉消灯を行います。

※ 会議等で水曜日にノー残業デーの実施ができない場合は、課単位で当該週の別日でノー残業デーを設定するよう促します。

毎年6月1日から9月30日までの期間はノー残業デーを1日多く設ける「プラスワンデー」を実施します。

#### ○業務改革の推進・業務執行の効率化

業務が特定の職員に集中することがないように、業務の適正な配分に留意するとともに、必要に応じて人事配置、業務分担の調整、OA化の導入に適宜努めます。

#### ○職員の健康管理の強化

恒常的に時間外が多い職員に対して、産業医による面接を行い、保健指導を

実施するなど、職員の健康管理に努めます。

## 10. 休暇及び長期休暇の取得促進

### ○休暇の取得促進

計画的な年次休暇及び夏季休暇の取得を励行するとともに、土日祝日に合わせて休暇を取得する連続休暇を励行します。

※ 年次休暇の取得等について庁内WEBを利用し、定期的に働きかけます。  
年次休暇の取得日数の割合を60%（平均12日）超をめざします。

### ○長期休暇の取得促進

ゴールデン・ウィークや年末年始とは別に、前後の土日と合わせて9連休の取得が可能となるよう相互協力ができる職場環境づくりに努めます。

### ○管理監督者における管理

所属長等は、職員が計画どおりに年次休暇等を取得できるように業務の進捗管理を行い、また、所属長等が自ら率先して取得するようにし、年次休暇等を取得しやすい環境づくりをめざします。

## 11. 意識改革に関する取組

### ○啓発活動

職員のハラスメント等に対する認識を深めるために、職員を対象とした研修を実施します。また、定期的に、庁内WEBを活用し、本計画を周知します。加えて、固定的役割分担意識の解消に向けた取組についても推進していきます。

### ○職員同士の意見交換

身近にロールモデルがないことで、働き方に不安を感じている職員のために、その職員が欲している情報を共有できるような仕組みづくりや、活躍事例を示すことができる機会を設けます。

### ○管理監督者の意識醸成

職員の意欲と能力を引き出し、日々の業務を通じて人材育成を行うには、直属の上司の役割が重要であり、人事評価の面談において、部下職員と現状の認識、役割への期待、目標等をしっかり共有し、適切な指導助言を行えるようにします。

## おわりに

本計画を実行性のあるものにするためには、子育てを担う職員や女性職員だけではなく、すべての職員が計画の趣旨を理解し、職員一人ひとりが取組を実施していくことが必要です。

性別や年齢に関わらず誰もが働きやすい職場環境づくりが重要であり、職員の個性と能力が十分に発揮できるよう、相互協力のもと、職場全体で計画の推進をしていき、充実した職場その他の社会生活及び家庭生活を営むことができるようにしていきましょう。

宍粟市特定事業主行動計画策定・実施委員会事務局  
(総務部総務課行政係)

