

米沢市特定事業主行動計画

令和3年4月1日
米沢市長
米沢市教育委員会
米沢市議会議長
米沢市選挙管理委員会
米沢市代表監査委員
米沢市農業委員会
米沢市病院事業管理者

1 はじめに

(1) これまでの取組

現在の急速な少子化の進行は、消費需要の減少による経済停滞や社会保障費が増大する要因となり、社会の様々な分野に重大な影響を及ぼしており、この少子化による影響が子育てをすることを一層困難にし、更に少子化を進行させるという悪循環を形成しつつあります。

本市では、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づき平成27年度から令和6年度にかけて10年間の特定事業主行動計画を策定し、職員が自分の能力を活かしながら生き生きと働き、同時に家庭での責任も果たせるような職場環境の整備を目的に取り組んできました。

その後、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。）の制定に伴い、職員が性別にとらわれず意欲をもって働くことができる職場環境を整備するため、これまでの取組に加え、女性の活躍推進や男性の育児参加に重点的に取り組むべく目標の設定を行いました。

また、平成31年2月には市長がイクボス宣言を行い、順次管理職も研修後にイクボス宣言をすることで、職員の働き方と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する意識付けをしてきました。

次世代育成支援や女性の活躍推進へ向けての取組の内容は、共通する背景や課題も多いため、一体的に取り組むことが効果的、効率的です。男女ともに仕事と子育ての二者択一を迫られることのない職場を目指し、次世代の子どもたちを健全に育成していくための環境づくりを整備していくとともに、ワーク・ライフ・バランスに真摯に取り組んでいきます。

この行動計画を実施していくに当たっては、職員一人ひとりが、この計画とその対策を理解し、お互いの立場を尊重しながら、助け合っていくことが重要です。職場によって業務に違いはありますが、それぞれの状況に応じた取組を積極的に推進してい

きます。

(2) 第二期計画策定の趣旨

次世代法及び女性活躍推進法に基づく米沢市特定事業主行動計画は、平成 28 年度からの 5 年間で第一期と位置づけ、その目標達成状況等から検証・見直しを行い、次の第二期計画を策定します。

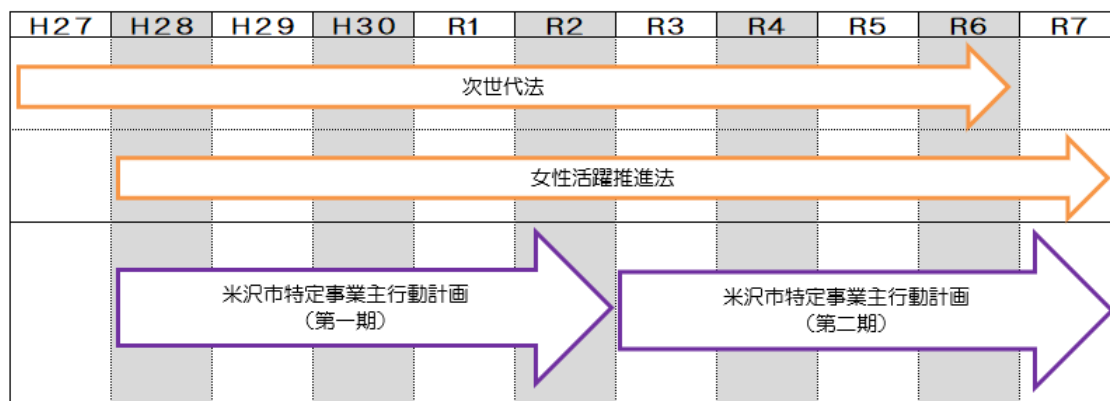
また、令和元年に女性活躍推進法が一部改正されたことに伴い、特定事業主行動計画において把握する項目が見直されたことを踏まえて、取組内容を設定していきます。

2 計画期間

次世代法は、令和 6 年度までの 10 年間、女性活躍推進法は令和 7 年度までの 10 年間の時限法として制定されました。この計画では、両法律の後半期間である令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とします。

また、社会状況の変化に適切に対応するため、この計画は必要に応じて見直しを行います。なお、計画の効果をはかり、改善点等をその後の計画に適切に反映させるために P D C A サイクル（計画・実行・評価・改善のサイクル）により、計画を推進していきます。

計画の実施期間



3 計画の管理

(1) 実施状況の把握

職員の仕事と家庭生活の両立支援対策や、職員が個人を尊重され快適に働くことができる職場環境を確保するための取組を計画的かつ着実に推進するため、行動計画における各目標に対する取組状況を年に一回確認し、毎年、ホームページ等への掲載により公表を行います。

また、第二期行動計画について、目標の実効性や職員の要望を適切に把握するために、必要に応じてアンケートを実施することとします。

(2) 取組の対象

常勤職員はもとより、会計年度任用職員も含め、全ての職員を対象とします。男女双方の幅広い職員の理解と協力を得ながら、各課題に応じた取組を推進することが重要です。

なお、常勤職員と会計年度任用職員では勤務条件等の違いがあることから、会計年度任用職員に対する支援の制度がない場合や対象となる職員が明らかに少なく、対象に含めることで数値が大きく変動する場合は、目標の対象外とします。

4 具体的な取組

(1) 諸制度等の周知徹底及び利用促進

共済組合制度における育児休業手当金の見直し、産前産後休暇期間中の掛金免除など、子育てにおける経済的支援制度は年々充実しています。

子育てに関する情報や各種休暇制度等を定期的に通知するなどして制度の周知徹底を図るとともに、次のような取組により各種支援制度の利用拡大を目指します。

① 職員の状況に合わせたパンフレットの作成

職員自身又はその妻の妊娠時から出産後までの諸制度、子育て中の各種支援制度、介護に関する休暇等について、パンフレットを配布し、状況に合わせたきめ細かい情報提供を行います。

また、監督職にある職員に対しても、部下の状況に合わせた支援を促すパンフレットを配布し、周知徹底を図ります。

特に新任監督者、出産を控えた妻を持つ男性職員への配布を徹底します。

② 職員ポータルサイト及び病院広報紙への掲載

ア 上記パンフレット及び本行動計画を職員ポータルサイトに掲載し、情報提供を行います。

イ 共有メールを活用し、新設される制度の情報を速やかに周知します。また、既存の制度についても定期的に情報提供します。

ウ 市立病院の職員（医療職）は、ポータルサイトの閲覧ができないため院内の広報紙で周知徹底を図ります。

③ 特別休暇や休業等制度等の取得促進及び子育て支援制度の周知

定期的に諸制度の内容を周知し、各種休暇の取得を促進します。

また、子育てから離れた世代の職員にも行動計画の趣旨を理解してもらえるように諸制度の周知を行い、制度を利用しやすい職場の雰囲気をつくります。

(2) 働きやすい職場環境づくり

① 男女のパートナーシップの尊重

職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、生き生きと働くことができる職場環境を作るためには、良好な人間関係を築くことが必要です。

職場の人間関係においては、お互いを尊重しあい、対等なパートナーとして認め合うことが必要です。性別や年齢に関係なく、一人の人間として相手を思いやる気持ち、ちょっとした気配り、感謝の心などを大切にし、お互いに毎日気持ちよく仕事ができる環境づくりを心がけていきましょう。

② 職員が安心して働ける職場環境づくり

ア 子育てをする職員だけでなく、職場の全員が安心して休暇を取得できるような相互応援の体制を整えます。

イ 職員同士が、仕事以外の子育て等の相談やアドバイスもできるような、親しみやすい職場の雰囲気を醸成していきます。

ウ 男女の性別役割意識を是正するとともに、仕事と家庭の両立に対する理解を深めます。

エ 監督者が積極的に職員の支援を行うことができるよう、研修等の機会を活用し、本行動計画の趣旨を監督者に周知します。

オ 市立病院保育所における夜間保育に関する制度の周知徹底を図るとともに、希望する職員に対する延長保育時間の常時受入れを行います。

③ 働きやすい職場づくりのハード面での整備

女性が妊娠すると、身体的な変化に伴い、行動面で様々な制約が出てきます。妊娠中の職員に配慮した職場環境を整えることは、全職員並びに来庁する市民にとっても過ごしやすい環境づくりにつながります。

庁舎及び新病院の建替えにあっては、ユニバーサル・レイアウトを十分に考慮しました。

今後もさらに働きやすい職場を目指して、環境整備に関する要望の把握や、整備を実施した施設の維持向上に努めます。

(3) 女性職員の活躍推進

① 女性職員の活躍推進に向けた体制整備

ア 米沢市男女共同参画推進本部会議に、職員の中から委員以外の女性職員も参加

することで議論する場を設け、女性職員の活躍に関するニーズや意見を行動計画に反映していきます。

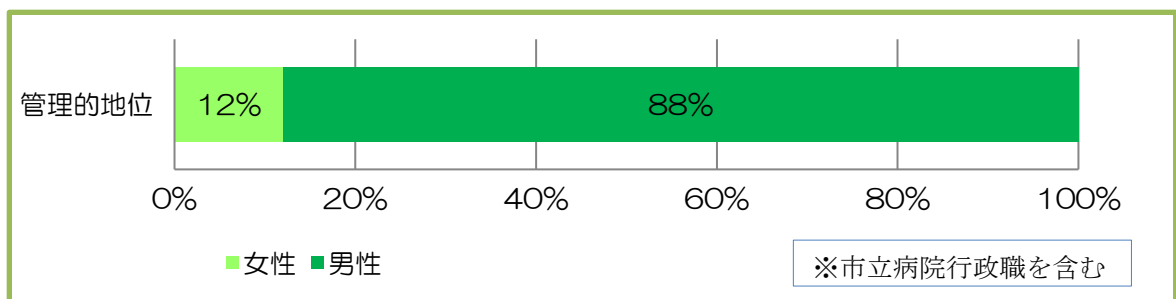
イ 女性職員を対象とした研修への派遣を推進していきます。

ウ 女性職員がキャリア形成をしていくうえで、不安に思っていることや、障壁となっているものを把握し、解消に努めていきます。

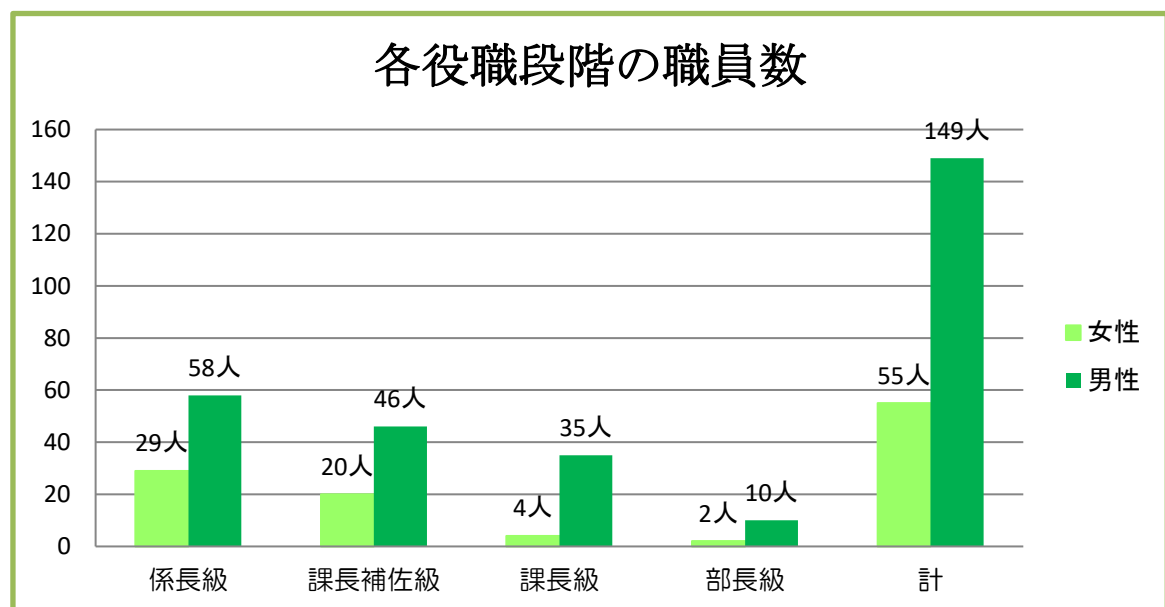
② 米沢市における女性職員の活躍に関する状況（医療職を除く。）

令和3年4月時点での職員数全体の男女比は、女性職員 265 人、男性職員 353 人であり、女性職員は全体の 43%となっています。そのうち、各項目における女性職員数は以下のとおりとなっています。今後も現状把握や分析に努め、女性職員の活躍を推進していきます。

ア 管理的地位にある職員（課長級以上）は、女性が 6 人、男性が 45 人となっており、女性職員が占める割合は全体の 12%となっています。

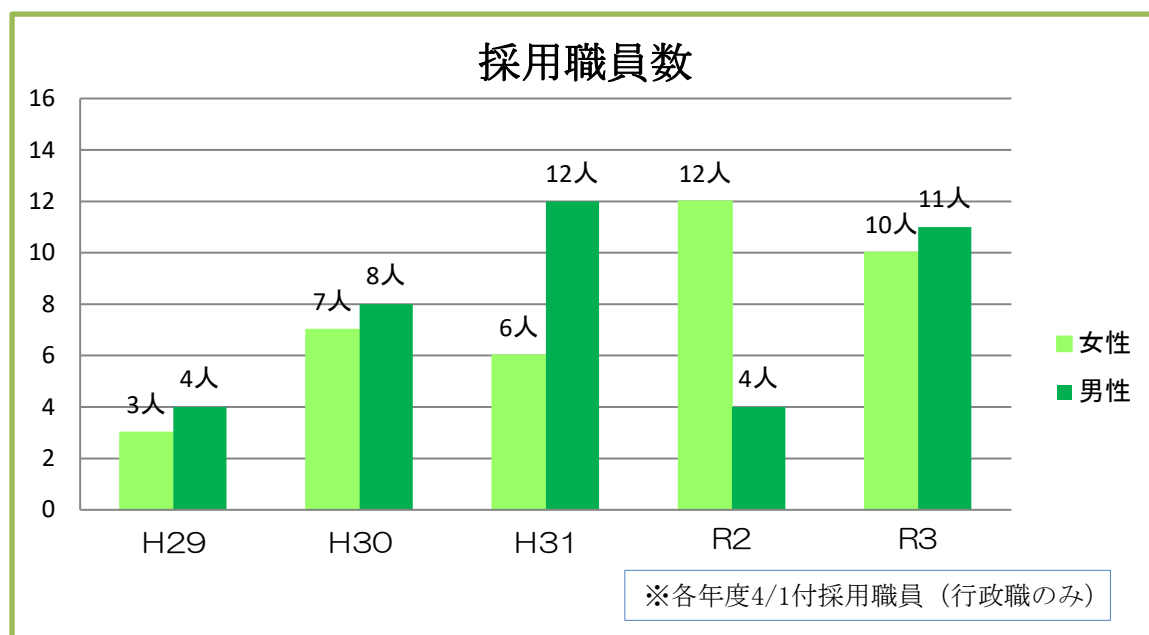


イ 各役職段階での女性職員が占める割合は、係長級 33%、課長補佐級 31%、課長級 10%、部長級 16%となっており、役職全体では 27%です。各役職段階の人数比は下図のとおりです。



担当主査級以上の地位にある職員に占める女性職員割合が令和7年度までに30%以上となるよう努めます。

ウ 令和2年度以前5年間の間に採用した職員数（市立病院含む行政職）は、女性職員が36人、男性職員が38人です。各年度の職員数内訳は下図のとおりです。



引き続き、性別による差別のない採用を行います。

(4) 職員に対する配慮

① 妊娠中の職員に対する配慮

ア 妊娠中の職員に対する健康や安全面に配慮し、必要に応じて業務内容・業務分担の見直しや、時間外勤務の縮減を推進していきます。

イ 監督者は、職員の状況に応じた休暇制度や、共済組合制度（会計年度任用職員については協会けんぽ、雇用保険制度）における出産費及び育児に係る給付等の経済的支援制度を十分に活用できるよう、アドバイスを行います。

② 育児休業中の職員に対する配慮

ア 必要に応じて休業中に関係文書の送付や業務に関する情報等の提供を行うなど、長期に職場を離れることによる職員の不安を解消するための配慮を行います。

イ 監督者は、職員が復職する際には、復職後の業務に支障がないよう、必要に応じて、休業中の業務内容等についての職場内研修を行います。

ウ 監督者は、職員が復職するに当たり不安に感じていることや配慮して欲しいことを復職前に聴き取りをし、それを基に適切なアドバイス等を行います。そして、復職する職員の不安を解消するとともに、復職後のサポート体制を整備します。

③ その他の配慮

- ア 監督者は、子育てをしている職員及び配偶者が妊娠中の職員に対して、諸制度利用等の配慮を行います。
- イ 監督者は、不妊治療について職場での理解を深め、不妊治療をしている職員に対して配慮を行うとともに治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。
- ウ 監督者は、常に事務の簡素化・効率化、業務の精選と業務量の縮小、マニュアル作成の推進等を心がけていきます。
- エ 監督者は、職場全体でお互いにカバーし合えるような業務上の協力体制（正副担当制の活用など）を確立します。

(5) 育児休業の取得促進

職員が育児休業を取得する際、その職員の担当業務に支障が生じないように、以下の取組により、休業後の職務復帰に対する不安解消に向けて配慮を行います。

① 育児休業に伴う任期付採用及び会計年度任用職員の任用

職員が気兼ねなく休業し子育てに専念できるよう、会計年度任用職員を任用することにより代替職員の確保に努めます。

特に、資格を必要とする職種の場合は、期間によっては任期付採用等も考慮し同様の資格者を充てられるよう配慮します。

② 育児休業取得率の設定

女性職員は既に取得率 100%であることから、第二期行動計画では男性職員の取得促進に重点的に取り組んでいきます。令和元年度には、国家公務員において全ての男性職員が育児に伴う休暇・休業を一か月以上取得することを目指すこととしたことから、市においても取得促進に向けた環境整備に取り組みます。

男性職員の育児休業は、令和7年度までに30%程度の取得率を目指します。取得期間については1ヶ月を目標とします。

- ア 父親が育児休業することへの職場内での抵抗感を払拭し、取得促進のための啓発を行います。
- イ 子育ての喜びや責任を感じてもらえるように、育児休業取得体験者の体験談をまとめたパンフレット等を配布し、育児に対しての理解を深めるよう促します。
- ウ 父親が育児に参加することへの関心をさらに高め、子どもとのふれあいを大切にするよう促します。
- エ 配偶者が育児休業等をしている職員でも育児休業、育児短時間勤務等を取得することが可能なことから、制度の活用を推進します。

③ 育児短時間勤務制度の活用

職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことを可能とする、育児のための

短時間勤務制度が創設され、本市でも条例等の整備がなされています。

勤務時間に応じた給与が支給されるため無給となる育児休業より取得しやすく、また子育てと仕事の両立や育児休業後の勤務の選択肢が広がり、出産後も就業しやすい制度です。

制度についてわかりやすく解説したマニュアルを作成し、周知を徹底することで制度の活用を促進します。

(6) 休暇の取得促進

① 妻の出産に伴う休暇及び父親の育児参加のための休暇の完全取得

ア 令和2年度における妻の出産に伴う休暇の取得率は60%と、対象の男性職員の半数以上が取得していますが、完全取得には至っていない状況です。

妻の出産に伴う休暇は令和7年度までに100%の取得率を目指します。

出産を控えた妻をサポートすることは、家族の中で支えあう育児の第一歩です。出産直前は母親にとって不安な時期であるため、入院の際にはできるだけ付き添って負担を軽減できるようにすることが大切です。

そのため、出産の際の入退院時だけでなく、退院後においても配偶者をサポートするための休暇として、この特別休暇（2日間）を完全取得するよう強く推進していきます。

イ 令和2年度における父親の育児参加のための休暇の取得率は53%と、完全取得には至っていない状況です。

父親の育児参加のための休暇は令和7年度までに100%の取得率を目標とします。

出産後は、母親の体調が完全に戻らない状態で昼夜を問わず育児をしなければならず、特に第一子の場合には育児にも不慣れであることから、父親のフォローが不可欠です。また、第二子以降の出産の場合は、妻が出産直前まで第一子の世話をしなければならず、大きな負担を伴うことから、産前期間中から父親が休暇を取得し第一子の育児をすることができます。

妻の出産に伴う休暇と同様、父親の育児参加休暇（5日間）の完全取得を目指します。

② 子の看護休暇制度の取得促進

小学校就学前までの子を養育する職員は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるためにこの制度を利用することができます。

上記のような場合には、子の看護休暇を優先的に取得できるよう監督者が配慮又

は指導します。

③ 短期介護休暇制度の周知徹底

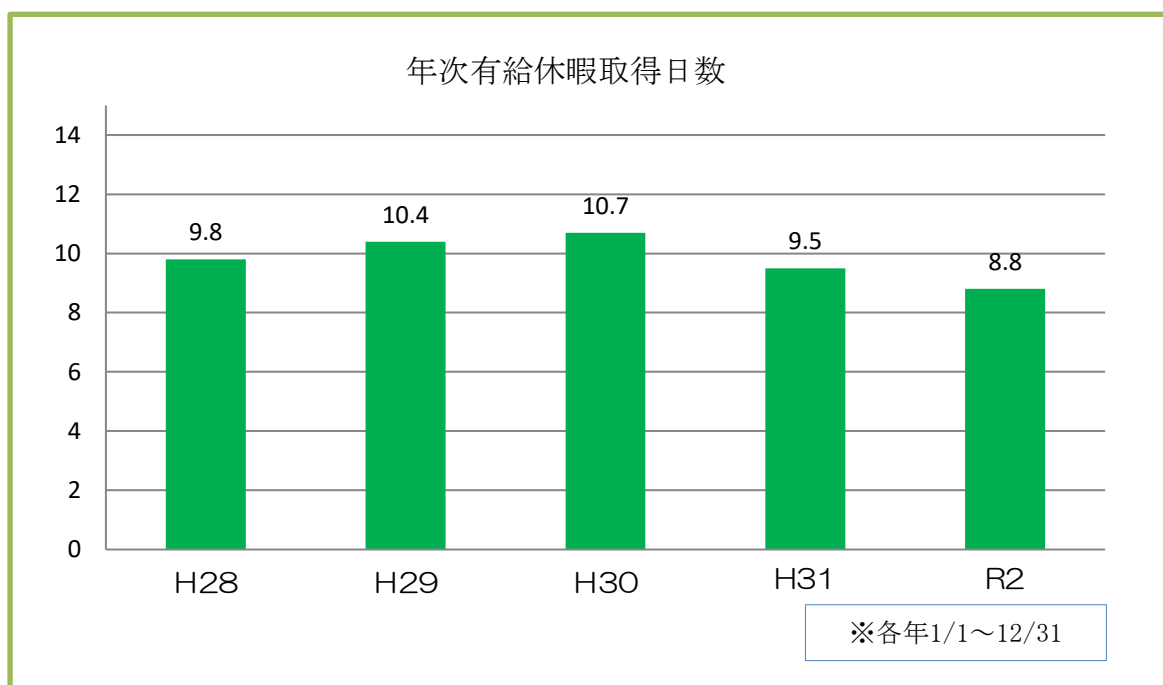
短期介護休暇制度は、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護や必要な世話をを行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合における有給の休暇です。

今後も引き続き、パンフレットへの掲載や通知等により、周知を徹底します。

④ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得日数や取得率は横ばいで推移しており、勤務体制の変更や事務の改善を進めながら職場全体で取得促進に取り組む必要があります。

より積極的に取得できるよう、以下の①～④の取組から年次有給休暇の取得促進を図っていきます。



**年次有給休暇は一人あたりに年間12日の取得を目指します。
月1日の休暇を定期的に取得し、有効的な活用を推進していきます。**

ア 年次有給休暇ワンモア作戦

年次有給休暇申請書に前年の取得日数を記載し、前年より1日でも多く取得するための目標値とします。

イ 次のような機会に合わせて積極的な年次有給休暇の取得を促進します

- ・子どもの授業参観日等の学校行事に合わせて
- ・地域のスポーツ・文化活動やこども会等の地域行事に合わせて
- ・国民の祝日、週休日、夏季休暇に合わせて

- ・ 本人や家族の記念日に合わせて
- ・ 勤続 20 年等の節目に合わせて

ウ 監督者は、職員の毎月の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得が少ない職員や業務多忙な職員に対して、業務が一段落した際には休暇のまとめ取り等を奨励します。

エ 休暇取得計画表等を職場に応じて活用し、係等の単位で係員同士が自分や周りの職員の休暇取得に配慮できるようにします。

(7) 時間外勤務の縮減

時間外勤務とは本来、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であり、恒常的に行われるものではないという認識を深めるとともに、さらに次の取組を行います。

- ① 3歳未満の子を持つ職員の時間外・深夜勤務免除の周知（医療職を除く。）
3歳未満の子を養育する職員が請求した場合は、時間外及び深夜勤務が免除になる制度の周知を図ります。
- ② 小学校就学前の子を持つ職員の時間外・深夜勤務制限の周知（医療職を除く。）
配偶者の勤務条件等により一定の要件を満たす場合は、深夜勤務の免除や時間外勤務の上限時間の設定ができる制度の周知を図ります。
監督者は、職員に該当者がいる場合は、制度の周知と業務の見直しを行い、希望時に対処できるよう取り計らいます。
- ③ 定時退庁日の徹底（医療職を除く。）
週に1日程度は定時退庁日（市役所は水曜日）を設け、時間外の会議や業務予定を入れないようにし、職場全員で定時に退庁するようにします。
特に管理職や監督者は率先して退庁するよう心がけ、職員に定時退庁を促していきます。
- ④ 各職場における具体的な取組
各職場において、業務の閑散期等に合わせて時間外勤務縮減月間等を設け、時間外勤務の縮減のための意識啓発を行います。
- ⑤ 時間外勤務の上限
個人の時間外勤務の上限（月 45 時間、年間 360 時間）を徹底し、状況に応じて上司が業務の見直しや個別指導を行います。
- ⑥ 過重労働対策
ア 時間外・休日勤務時間数が1月当たり 45 時間を超える職員で、健康への配慮が

必要と認めた者については、面接指導等を行います。

イ 時間外・休日勤務時間数が1月当たり80時間を超える職員については、面接指導等を行います。

(8) ハラスメント防止のための取組

ハラスメントなどの職場環境を悪化させる行為の防止及び対応について取り組みます。

また、ハラスメント防止研修の拡充や相談しやすい体制の整備をします。

(9) その他

① 地域の活動等への積極的な参加の支援

次代を担う子どもたちを安全な環境で安心して育てられるよう、地域のPTA活動やスポーツ・文化活動、防犯活動等、「地域の子育て」への職員の積極的な参加を推進していきます。また、地域活動への参加を奨励する職場環境づくりを目指します。

② 子どもたちへの学習機会の提供

地域の子どもたちのために、社会科見学や職場体験等を積極的に受け入れ、学習機会の提供を行います。