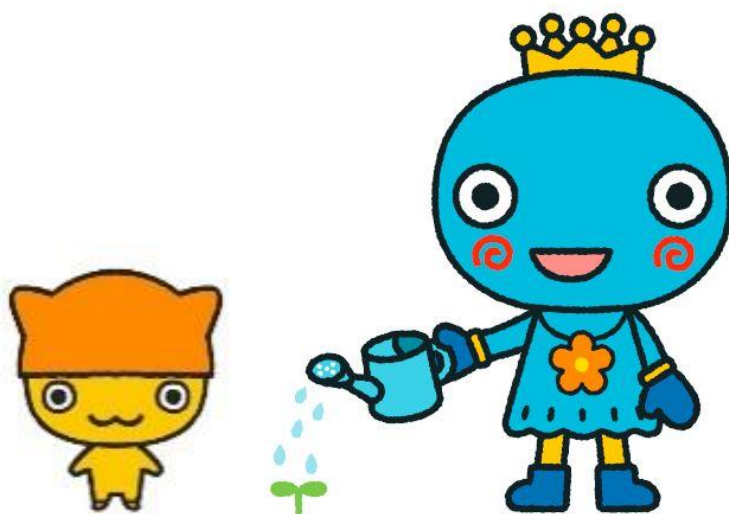


# 西宮市特定事業主行動計画

～誰もが働きやすい職場環境をめざして～

(後期計画)



みにゃっこ

西宮市観光キャラクター

みやたん

TEKU<sup>2</sup> WAKU<sup>2</sup> NISHINOMIYA

© たかいしほかず

西 宮 市

令和2年4月

(令和6年4月改定)

この計画は、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代育成推進法」という。）及び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。）に基づく特定事業主行動計画であり、西宮市長、西宮市教育委員会、西宮市上下水道事業管理者、西宮市病院事業管理者、西宮市消防長、西宮市議会議長、西宮市代表監査委員、西宮市選挙管理委員会、西宮市農業委員会、西宮市公平委員会の各任命権者が策定しました。

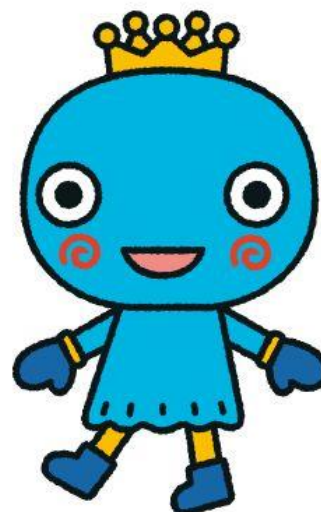
## 目 次

### 総 論

- 1 計画の背景と目的 . . . . . 4
- 2 計画期間 . . . . . 4
- 3 計画の推進体制 . . . . . 4

### 具体的な取組み

- 1 誰もが働きやすい職場環境の整備 . . . . . 5
  - (1) 超過勤務の縮減
  - (2) 年次休暇の取得促進
  - (3) その他働きやすい職場を実現する取組み
- 2 出産・子育てに関する制度の周知や意識啓発 . . . . . 6
  - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
  - (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
  - (3) 男性の子育てのための休暇等の取得促進
- 3 女性の活躍推進に向けた取組み . . . . . 8
- 4 地域における子育てへの貢献 . . . . . 8
  - (1) 子育てバリアフリーの推進
  - (2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献



## 1 計画の背景と目的

本市では、次世代育成推進法に基づき、職員の仕事と家庭の両立を支援していくため、平成17年4月に「西宮市特定事業主行動計画」を策定しました。その後、女性活躍推進法が制定されたことを受け、従前の計画に女性の職業生活における活躍の促進に関する行動計画を盛り込んだ新たな計画を、平成27年4月からの5年間の前期の計画期間として策定しました。

以降、この計画に基づいて、一定の取組みをしてきましたが、令和元年度末を以て前期の計画期間が満了することに伴い、この度、後期期間に向けた計画の見直しを行いました。この計画を本市職員に幅広く周知し、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性もより一層活躍できる職場環境を目指していきます。

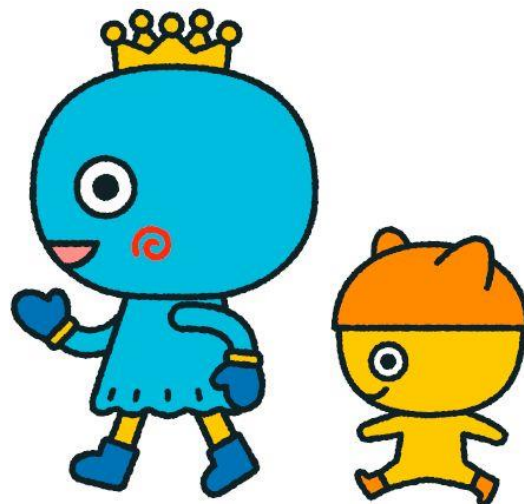
## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間の後期の計画期間とします。

次世代育成推進法の期限は令和7年3月31日までである一方、女性活躍推進法の期限は令和8年3月31日までであり、本計画はこれら両方の内容を盛り込んでいることから、両方の期限を包括する期間として、前期の5年間に對し、後期は6年間の計画期間としています。

## 3 計画の推進体制

この計画に着実に取り組んでいくため、各任命権者の課長級職員で構成される「西宮市特定事業主行動計画推進委員会（以下「計画推進委員会」という。）」を設置します。計画推進委員会は取組状況を把握、点検し、必要に応じて計画の見直し等を行うこととしております。また、計画推進委員会には、市長部局、教育委員会、上下水道局、中央病院、消防局の人事担当者で構成される事務局を設置します。



## 具体的な取組み

### 1 誰もが働きやすい職場環境の整備

すべての職員のワーク・ライフ・バランスの推進のため、超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進などに努めます。

#### (1) 超過勤務の縮減

##### <主な取組み>

- 超過勤務の基本原則を周知し、職員が計画的に業務を遂行できるように努めます。
- 超過勤務の状況把握と要因分析を行い、業務の見直しや柔軟な職員配置など、実効性のある対策を講じます。
- 定時退庁徹底日における定時退庁の促進のため、当日に庁内放送等で周知を図ります。
- 過重労働による健康障害防止のため、超過勤務の多い職員に対し、産業医や産業保健スタッフによる面接指導等を実施します。

#### (2) 年次休暇の取得促進

##### <主な取組み>

- 年次休暇の取得率7割の達成を目指し、計画年休を含め、年次休暇の取得予定を職場内で共有するとともに、業務予定を早めに周知することや業務分担のバランスを図ることなどにより、年次休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。
- 管理職が率先して年次休暇を取得することなどにより、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

#### (3) その他働きやすい職場を実現する取組み

傷病や介護などによる生活環境の変化があった場合でも、安心して働き続けられる職場環境の実現を目指します。また、すべての職員の人格が尊重され、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

##### <主な取組み>

- 通院や介護などに関する諸制度の周知を図るとともに、取得しやすい職場環境や雰囲気づくりに努めます。
- 研修や啓発、円滑なコミュニケーションがとれる良好な職場環境の整備などにより、ハラスメントの防止に努めます。

## 2 出産・子育てに関する制度の周知や意識啓発

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後は、女性の身体や心に大きな負担がかかることに十分留意し、一人ひとりの状況に応じて適切な対応がとれるよう、職場環境の整備に努めます。

#### <主な取組み>

- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている諸制度について、本人だけでなく周りの職員にも周知を図ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、本人の希望に応じて業務が過度の負担とならないようにします。
- ・ コミュニケーションを深め、職場での相談しやすい雰囲気づくりに努めます。

### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

職員が円滑に育児休業等を取得できるよう、制度の内容や手続き等について周知を図るとともに、業務分担や職員配置の見直しなどにより、職場環境を整備するよう努めます。また、育児休業中の職員が職場復帰しやすい環境の整備にも努めます。

#### <主な取組み>

- ・ 研修やリーフレット等で育児に関する休暇や手当金等について周知し、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・ 育休取得者が職場復帰を見据えた時に不安を感じないように、コミュニケーションを図ります。また、職場復帰後の業務分担についても話し合い、無理なく復帰できるよう努めます。

### (3) 男性職員の子育てのための休暇等の取得促進

性別による固定的な役割意識を見直し、男性職員も子育てのための休暇等を積極的に取得できる職場環境の整備に努めます。また、その指標として、男性職員の出産補助休暇については取得率100%、育児休業については1週間以上の取得率85%(教育員会、消防局、上下水道局、中央病院においては取得率50%)を達成できるよう、取組みを進めます。

#### <主な取組み>

- ・ 出産補助休暇や育児休業、部分休業等について周知を図り、取得促進に努めます。
- ・ 育児休業の取得をイメージしやすいよう、男性職員の取得例をリーフレットに掲載します。
- ・ 業務分担の見直しなど職場全体でのフォロー体制を整え、男性が育児参加しやすい職場環境を整備します。

【育児休業の取得状況】

	男 性			女 性		
	取得可能となった 職員数	取得者数	取得率	取得可能となった 職員数	取得者数	取得率
平成29年度	140人	5人	3.57%	62人	62人	100.00%
平成30年度	129人	10人	7.75%	61人	61人	100.00%

【男性職員の出産補助休暇の取得状況】

	取得可能となった 職員数	取得者数	取得率
平成29年度	140人	120人	85.71%
平成30年度	129人	109人	84.50%





### 3 女性の活躍推進に向けた取組み

女性職員一人ひとりがその能力を十分に発揮できるよう、女性の登用拡大やワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。また、その指標の一つとして、女性管理職の比率が20%となるよう、取組みを進めます。

#### <主な取組み>

- 女性も働きやすい職場であることを説明会や採用パンフレット等で積極的に広報することにより、女性の採用試験受験者の拡大に努めます。
- 女性職員の意欲と能力を把握し、その能力を十分に発揮できる業務分担や配置を行うことなどにより、女性職員が意欲を維持しながらキャリアを形成できるよう努めます。
- 管理職を含めた働き方の見直しや超過勤務の縮減を進めることにより、特に昇任した場合における仕事と家庭の両立への不安を和らげ、女性職員の昇任意欲の向上に努めます。

#### 【女性管理職の割合】

		平成 29 年度				平成 30 年度			
		男 性	女 性	計	うち女性割合	男 性	女 性	計	うち女性割合
職 位	局長級	18人	2人	20人	10.0%	18人	2人	20人	10.0%
	部長級	80人	7人	87人	8.0%	81人	9人	90人	10.0%
	課長級	212人	37人	249人	14.9%	208人	37人	245人	15.1%
合 計		310人	46人	356人	12.9%	307人	48人	355人	13.5%
参 考	課長補佐級、係長級	552人	193人	745人	25.9%	565人	197人	762人	25.9%
	全職員	2,318人	1,281人	3,599人	35.6%	2,337人	1,297人	3,634人	35.7%

※内閣府調査「市町男女共同参画施策推進状況調査」より

### 4 地域における子育てへの貢献

#### (1) 子育てバリアフリーの推進

乳幼児を連れた人が安心して施設を利用できるよう、授乳室やおむつ替え等に対応可能な場所の設置を適切に行います。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

地域で行われている子ども・子育てに関する活動や自主的な防犯活動、少年非行防止の活動等への積極的な参加を職員に奨励します。