

第2次袖ヶ浦市特定事業主行動計画

袖 ヶ 浦 市

目

次

第1章 総論

1 計画策定の趣旨	・・・・・・・・	1ページ
2 計画期間	・・・・・・・・	3ページ
3 推進体制	・・・・・・・・	4ページ

第2章 具体的な取組事項

1 職員の勤務環境に関するもの	・・・・・・・・	5ページ
2 次世代育成支援対策に関する事項	・・・・・・・・	10ページ
3 女性活躍推進対策に関する事項	・・・・・・・・	10ページ
4 目標達成に向けて	・・・・・・・・	11ページ

第2次袖ヶ浦市特定事業主行動計画【前期計画】

袖ヶ浦市長
袖ヶ浦市議会議長
袖ヶ浦市選挙管理委員会
袖ヶ浦市代表監査委員
袖ヶ浦市教育委員会
袖ヶ浦市消防長
袖ヶ浦市農業委員会

平成27年 8月 5日
改正 平成28年 3月18日

第1章 総論

1 計画策定の趣旨

(1) 策定の背景

国は、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」を制定しました。この法律に基づき、地方公共団体が講ずる施策、または事業主が行う雇用環境の整備その他の取組は、それぞれが行動計画を策定し推進してきたところです。

本市においては、行政の立場から地域の子育て支援を図るため、次世代育成支援行動計画等を策定するとともに、一方では労働者を雇用する立場から、職員の子どもたちの健やかな育成を図るために、特定事業主行動計画（前期行動計画：平成17～21年度、後期行動計画：平成22～26年度）を策定し、職員が仕事と家庭を両立しながら、子育てしやすい職場環境となるよう平成17年度から取り組んできました。しかし、具体的な数値目標として掲げていた「男性育児休業取得率」については、平成17年度からの10年間、男性職員の育児休業取得の実績はなく（【図①】参照）、もう1つの目標である「年次有給休暇の平均取得

日数」についても、目標値を１５日と設定していましたが、最終年である平成２６年度においては「９．０日」と目標の達成には至りませんでした（【図②】参照）。

また、数値目標以外の取組についても、休暇等制度を利用する職員個々への説明や、法令改正時での職場内周知、利用促進など、その時々への対応は行ってきたものの、積極的、継続的な組織全体での取組については、これまであまり実施できていないのが実情です。

このたび、この取組の基本法であります「次世代育成支援対策推進法」は、当初平成２６年度末までの１０年間の時限立法とされていましたが、次世代育成支援対策の更なる充実を図るため、新たな方針が示されるとともに、法律の有効期限が平成３７年３月まで１０年間延長されました。

また、平成２７年８月には「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。）が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図るため、事業主がそれらの取組を総合的かつ効果的に実施できるよう、事業主行動計画を策定することとなりました。

本市では、これまで取り組んできた次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の内容を見直すとともに、新たに示された女性活躍推進法の方針も踏まえ、第２次袖ヶ浦市特定事業主行動計画を策定する。

【図①】男性育児休業取得率の状況

平成２６年度（計画最終年度）における目標値 １０％ ⇒ 実績値 ０％

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
男性取得対象人数（人）	12	21	9	16	12	15	10	23	15	13
うち、育児休業取得	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
率(%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

【図②】年次有給休暇の平均取得日数の状況

平成２６年度（計画最終年度）における目標値 １５日 ⇒ 実績値 ９．０日

年	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
日数	10.9	11.6	11.5	11.1	10.9	10.6	9.6	9.9	9.8	9.0

(2) 策定における考え方、目的

行動計画において掲げてきた目標等が、これまで達成できなかった一因としては、近年の地方分権の推進や、定員適正化計画による職員数の抑制など、職場環境の変化による日常業務の増加が考えられます。しかし一方では、目標達成に向けた取組について、推進体制が十分ではなかったのではないかとする意見も聞かれます。

このようにさまざまな要因が考えられますが、目標を達成するには、まず職員一人一人が計画の内容を理解し、職場全体で行動していくことが重要です。そこで本市では、これまで取り組んできた内容を今一度見直し、改めて職場全体に計画の周知徹底と、目標達成に向けた取組を推進していくことを確認して、このたびの計画策定に当たっています。

今後は、職員が働きやすい職場環境の整備や、職場全体で支え合う体制づくりを推進することで、仕事と家庭生活の両立を支援する取組が促進され、仕事に対する意欲の向上や、組織の活性化による市民サービスの向上に繋がるよう取り組んでいきます。

2 計画期間

＜前期計画＞ 平成27年度～32年度（6年間）

＜後期計画＞ 平成33年度～37年度（5年間）

【次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の全体期間：平成27年度～36年度】

【女性活躍推進法に基づく行動計画の全体期間：平成28年度～37年度】

本市では、次世代育成支援対策推進法が平成36年度末まで10年間延長されたことから、平成27年度から32年度までを「前期計画」、平成33年度から37年度までを「後期計画」として、計画の見直しを行いながら取組を推進します。

また、女性活躍推進法に基づく行動計画は、平成28年度から37年度までの10年間が全体期間であり、次世代育成支援対策推進法のそれとは1年度のずれがありますが、家庭と仕事の両立支援に関する職場環境の整備や働き方の見直しなど、両法とも共通する内容が多いことから、行動計画は一体として策定するとともに、取組内容の見直しや計画期間等については、調整を図りながら同時に進めるものとします。

3 推進体制

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、各任命権者の人事担当部門を構成員とした特定事業主行動計画推進委員会を活用し、本計画の実施状況を年度ごとに把握した上で、その後の対策の実施や計画の見直しを図るものとします。

●「特定事業主行動計画推進委員会」設置

(1) 設置等に係る関係法令

【平成22年度】

- ・「次世代育成支援対策推進法」及び「次世代育成支援対策推進法施行令」
- ・「袖ヶ浦市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則」
- ・「袖ヶ浦市特定事業主行動計画推進委員会設置要領」(内規)



【平成27年度】女性活躍推進法の施行に伴う規則改正

- ・「袖ヶ浦市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の特定事業主等を定める規則」

(2) 構成委員

<委員長> 総務部長

<委員> 総務課長、議会事務局副局長、選挙管理委員会事務局長(監査委員会事務局長)、教育総務課長、消防本部総務課長、水道局次長、農業委員会事務局長

●このたびの見直しにおける経緯

(1) 「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が平成27年4月1日施行され、「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことから、新たな特定事業主行動計画(以下、「新計画」という。)の策定が必要となった。

(2) 特定事業主行動計画推進委員会を次のとおり開催し、新計画の策定を行った。

第1回 平成27年7月1日(水)

- 【会議概要】
- ・旧計画の進捗確認及び検証
 - ・国の指針の確認及び新計画(案)の検討

第2回 平成27年7月7日(火)

- 【会議概要】
- ・新計画(案)の修正内容の確認及び検討
 - ・旧計画からの目標の見直し及び新計画における目標設定

第3回 平成28年2月25日(木)

- 【会議概要】
- ・女性の職業生活における状況の把握・分析事項の報告
 - ・女性の職業生活における活躍に関する目標設定

第2章 具体的な取組事項

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠から出産、育児期間中の各種制度について、周知徹底を図るとともに子育て中の職員の勤務環境等に配慮します。

- ① 特別休暇等や育児休業制度、各種給付金等の経済的支援措置について、全庁ネットワーク等により周知を図ります。
- ② 妊娠・子育て期間中の職員の健康や身体の安全に配慮し、業務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。
- ③ 育児休業、部分休業又は育児短時間勤務を取得しやすい職場環境づくりをすすめます。
- ④ 時差出勤等を行っている職場においては、勤務時間の割振りを配慮して行います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知を図り、積極的な活用を促すとともに、父親になった職員が子育てに参加しやすい職場環境づくりに努めます。

- ① 妻の出産に伴う入退院の付き添い等、妻を支援するための3日間の出産補助休暇の取得促進について周知を図ります。
- ② 妻の産前産後期間（入院等の日から出産日後2週間以内の期間は除く。）中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育のための5日間の育児参加休暇の取得促進について周知を図ります。
- ③ 妻の産前産後の期間における特別休暇及び年次休暇の取得の促進を図るため、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

<目標>

項 目	実績（平成26年度）	目標（平成32年度）
男性職員の子育てに係る休暇の取得率	11%	20%

※「男性職員の子育てに係る休暇」とは、袖ヶ浦市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第1項第8、9、10号に該当する休暇を対象とする。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図ります。

- ① 男性も育児休業、育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得促進を図ります。
- ② 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図ります。
- ③ 育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例や育児休業等経験者の体験等について職員に情報提供し、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- ④ 育児休業、育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を作成するよう努めます。
- ⑤ 育児休業中の職員に対して、休業中の職務関連情報の提供を行います。
- ⑥ 職員から、育児休業や育児のための部分休業の請求があった場合には、臨時職員等の活用を図り、適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑦ 女性職員の活躍推進や、仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発、またキャリア形成の支援等に係る研修などの取組を図ります。
- ⑧ 妊娠を申し出た職員に、個別に育児休業等の制度、手続きの説明を行います。
- ⑨ 長期間職場を離れていた育児休業取得者の円滑な職場復帰に必要な支援を図ります。

<目標>

項 目	実績（平成２６年度）	目標（平成３２年度）
男性育児休業取得率	０％	１０％

（４）超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、これまでの取組を推進して超過勤務時間を最小限にとどめ、家族とのふれあいの時間を増やすよう努めます。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知を図ります。
- ② ３歳未満の子を養育する職員が時間外勤務の免除を申し出た場合には、それを了承し、子育てと仕事の両立を支援します。
- ③ 毎週水曜日の「ノー残業デー」の周知を図り、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。
- ④ 業務量そのものの見直し、ＯＡ化による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化など、更なる事務の簡素合理化に努めます。
- ⑤ 超過勤務の事前命令の徹底、管理職員によるヒアリング等を通じて、超過勤務縮減の注意喚起を行います。
- ⑥ 職員の勤務状況の的確な把握、各部門の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理に取り組みます。
- ⑦ 早出、遅出等の時差出勤の活用により、業務の状況に応じて、超過勤務の縮減に努めます。
- ⑧ メンタルヘルスチェックや健康診断等の結果から、超過勤務における職員の健康面への影響に配慮するとともに、職員の健康保持増進に努めます。
- ⑨ 日常業務の適正な配分に努め、必要に応じて事務分担の見直しを行うとともに、所属全体でカバーできるような体制を整備します。
- ⑩ 職場内での勤務実態を把握、確認するとともに、必要以上の業務を求めているか、指示事項等を十分に精査して、事務の削減、効率化に努めます。

（５）休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇を容易に取得できる職場環境づくりに努めます。

- ① 所属ごとに、職員の年次有給休暇の取得を把握し、職員の休暇に対する意識改革を図り、計画的な休暇の取得を促進します。
- ② 休日・祝日や夏季休暇と併せた長期休暇の取得促進を図ります。
- ③ 安心して休暇が取得できるよう、事務処理における相互応援、業務マニュアルの整備等を行います。
- ④ 中学校就学の始期に達するまでの子の看護、健康診査、予防接種及び学校行事への参加のための特別休暇を取得しやすいよう配慮します。
- ⑤ 夏季休暇を取得しやすいように取得単位や取得期間の拡充を検討します。
- ⑥ 職員の業務に係る進捗管理だけでなく、休暇の取得状況や健康状態にも気を配り、状況に応じたアドバイスを行うとともに、職場内全体で協力し合い、休暇を取りやすい雰囲気醸成や職場運営に努めます。

<目標>

項 目	実績（平成２６年度）	目標（平成３２年度）
年次有給休暇の 平均取得日数	９．０日	１５日

（６）女性の管理職への登用推進

女性のキャリア形成を支援し、管理的地位に占める女性の割合を引き上げることを推進します。

- ① 管理職の育成を目的としたキャリアアップ研修のほか、女性を対象とした研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行い、管理職に必要なマネジメント能力の育成を行います。
- ② 出産や育児を行う職員に対して、管理職は、休暇制度の活用促進とともに、キャリアプランの形成に必要な環境づくりに努めます。

<目標>

項 目	実績（平成２６年度）	目標（平成３２年度）
管理的地位に占める 女性の割合	６％	１５％

（７）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正の取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、職場優先や固定観念による男女の業務の格差の是正に取り組みます。

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や研修を通じて職員の意識啓発を行います。

（８）人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行うよう取り組みます。

職務態度も良好で、仕事と生活の調和を意識し実践している職員については、人事評価において適切に評価されるような仕組みを構築します。

（９）臨時的任用職員及び非常勤職員の職場環境の整備

臨時的任用職員には「臨時的任用職員の任用、勤務条件等に関する規則」（平成21年3月26日規則第7号）、非常勤職員には「一般職の非常勤職員の任用、勤務条件等に関する規則」（平成21年3月26日規則第8号）の各規定により、産前産後休暇や子の看護休暇等の特別休暇が認められています。

臨時的任用職員及び非常勤職員についても、働きやすい職場環境の整備に努めていきます。

- ① 仕事と子育ての両立に向けた休暇制度の充実等、勤務条件の整備に努めます。
- ② 年次有給休暇をはじめ、臨時的任用職員及び非常勤職員に認められている休暇等の制度について、積極的な情報提供により諸制度の周知に努めます。
- ③ 年次有給休暇及び特別休暇等の制度について積極的な活用を促し、職場の意識向上と取得しやすい職場環境づくりに努めます。

2 次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの推進

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや授乳室・ベビーベッド等の設置を計画的に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子どもや子育てに関する地域貢献活動の推進

- ① 子ども・子育てに関する地域活動等の情報を提供し、職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援として、次の活動を行います。
 - ア 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを拡充します。
 - イ 交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

市が実施する家庭教育に関する講座・講演会等の情報提供を行います。

3 女性活躍推進対策に関する事項

(1) 有能な女性職員を採用するための積極的な取組

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための広報活動を検討し取り組んでいきます。

(2) 長時間勤務是正に向けた取組

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の職員の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを実現することが必要です。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍をも阻むものです。このため、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営や、時間当たりの生産性を重視した効率的な事務処理等を実現できるよう取り組んでいきます。

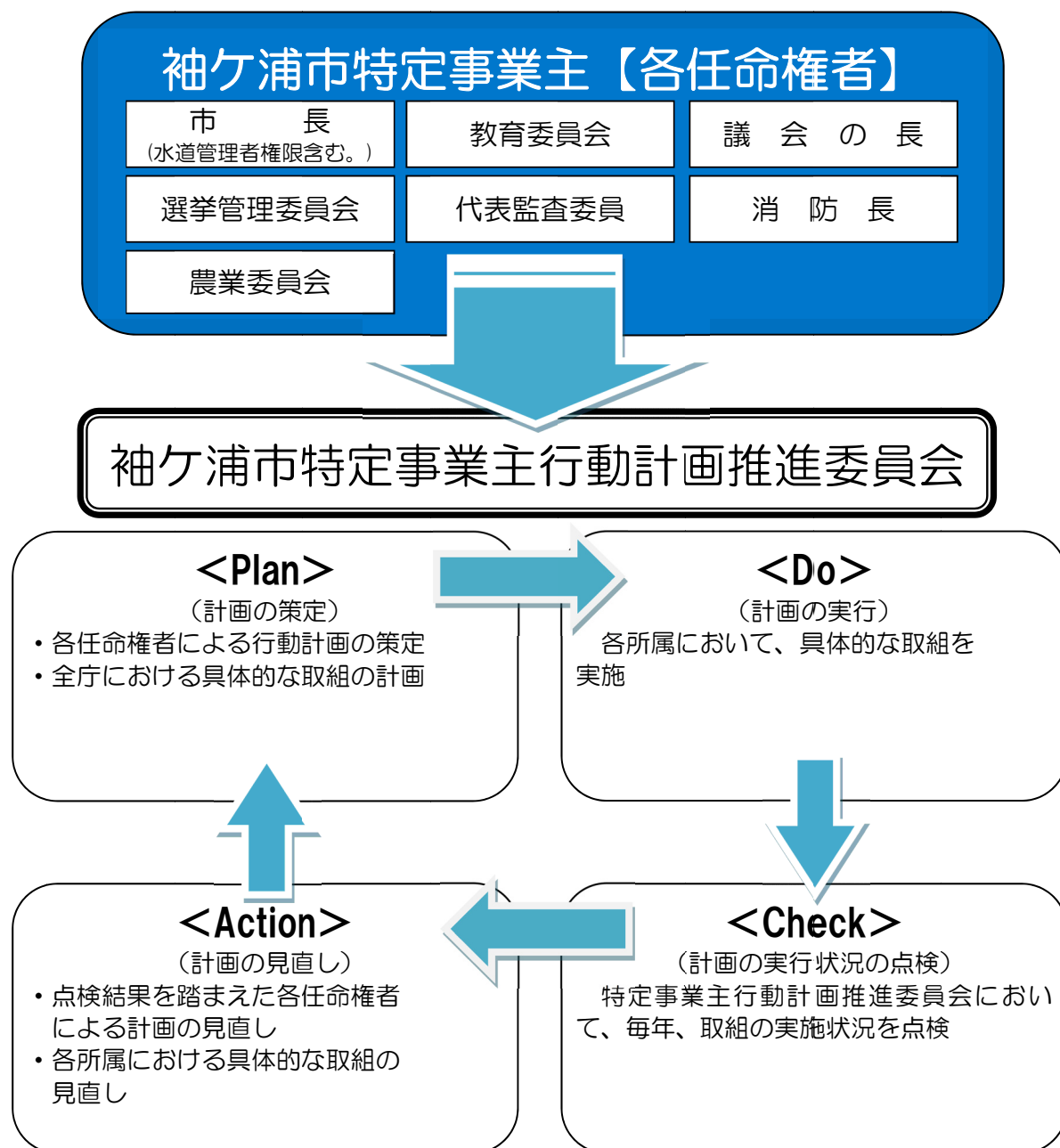
(3) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土があります。今後、急速な少子高齢時代の到来により、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することが予想されます。このため、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進し、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

4 目標達成に向けて

(1) 計画の実施状況の点検、見直し

特定事業主行動計画の推進に当たっては、毎年取り組んだ内容について効果があったのか点検・評価を行い、その後の施策や計画に反映させることとします。毎年一回は、取組状況や目標に対する実績等を整理し、庁内にその内容を周知することで、職員一人一人が意識を持ち、職場内全体で目標達成に取り組んで行くこととします。



(2) 目標の達成に向けた取組

今後、目標を達成していくため、次の内容を実施していきます。

- ① 超過勤務、休暇等取得日数について、全庁的な取組状況等を情報共有します。
- ② 毎年、当該年度の目標に対する達成状況を、ホームページにて公表していきます。