

境港市特定事業主行動計画

平成28年4月

境港市長
境港市議会議長
境港市教育委員会
境港市選挙管理委員会
境港市代表監査委員
境港市農業委員会

I 総論

1 目的

急速な少子化の進行や家庭や地域を取り巻く環境の変化に伴い、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められるなかで、平成15年に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、計画を策定することとしています。

本市におきましては、この法律に基づき「境港市職員に係る特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成22年3月31日までの5年間の計画期間（平成23年度以降は自動継続）として取り組んできました。

引き続き事業主における仕事と子育ての両立について一層の取り組みが必要であるとして、時限立法であった次世代育成支援対策推進法は平成27年に平成37年3月31日まで延長されました。

また、平成27年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）が制定され、この法律においても地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく事業主行動計画策定指針に即し女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組み計画を策定することとしています。

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、これまでの取り組み状況と社会情勢の変化を踏まえ、引き続き職員が仕事と子育て、家庭生活の調和の実現を図ることと、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）第15条に基づき女性の職業生活における活躍を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、休暇制度を所管する総務課を中心として、休暇制度等の見直しなどの検討を行なうとともに、計画の推進状況のチェックと計画の見直しを行なう体制を整えます。

4 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の進捗状況

(1) 育児休業の取得率（当初目標：男性10%、女性100%）

女性の取得率は100%を達成しているものの、男性職員の取得はありませんでした。職員に対して行ったアンケートでは、「業務への支障」「復職後、仕事の変化に対応できなくなる」「経済的に不安定になる」といった不安が強い回答となっており、

組織としてより一層配慮に努める必要があります。

(2) 年次有給休暇の取得促進（当初目標：年15日以上）

平均取得日数は減少傾向となっています。アンケート結果では、平成26年度と比較して休暇が取得できなかったと答えた職員が半数を超えており、「業務体制の工夫や見直し」や「休暇の取得しやすい雰囲気づくり」による休暇取得促進に努める必要があります。

年 度	22	23	24	25	26
平均取得日数	8.4	7.9	8.4	8.5	7.8

(3) 男性職員の配偶者の出産に伴う休暇の取得状況

配偶者の出産に伴う休暇制度について、37%の職員が制度自体を知らなかったとする回答をしていることから、休暇制度の周知に努める必要があります。

年 度	22	23	24	25	26
取得率	50%	25%	45.5%	53.8%	33.3%

5 女性職員の活躍に関する状況把握（全部局）

(1) 採用の女性割合

各年度採用者	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	6人	5人	5人	5人	3人
女性	5人	2人	1人	4人	3人
合計	11人	7人	6人	9人	6人

(2) 継続勤務年数の割合（平成27年4月現在）

男性職員一人あたりの平均勤続年数	16.9年
女性職員一人あたりの平均勤続年数	15.9年
男女の差	▲1.0年

(3) 職員一人あたり各月ごとの時間外勤務時間（平成26年度）

区 分	職員1人あたり
4月	12.7時間
5月	9.2時間
6月	9.9時間
7月	13.0時間
8月	6.4時間
9月	8.1時間
10月	9.0時間
11月	11.2時間
12月	8.9時間
1月	13.2時間

2月	12.0 時間
3月	15.3 時間
計	127.9 時間

(4) 管理職員に占める女性割合（課長補佐以上、各年度4月現在）

	25年度	26年度	27年度
女性管理職員数	9人	11人	8人
全管理職員数	59人	62人	59人
女性の割合	15.3%	17.7%	13.6%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月現在）

係長相当職以上の女性職員	26人
係長相当職以上の職員	98人
女性の割合	26.5%

(6) 男女別の育休取得率（平成26年度）

男性職員	0.0%
女性職員	100.0%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（平成26年度）

配偶者出産休暇取得率	33.3%
育児参加のための休暇取得率	22.2%

II 具体的な取組

I の状況を分析した結果、また、職員へ実施したアンケートの結果を踏まえ、以下の取り組みを進めていくこととします。

1 職員の勤務環境について

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性職員による積極的な制度の活用

- ① 妻が出産する場合の特別休暇の積極的な取得の推進を図るため、父親となる職員に休暇制度の周知及び休暇取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② 男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、育児休業、部分休業の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
- ② 本人及び配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において必要に応じて業務分担の見直しを行いません。
- ② 部課長会等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革に努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中必要と思われる職場情報等の送付等を行います。
- ② 希望者には、復職時における職場内研修等（育児期間中の業務の動きの説明等）を実施します。
- ③ 復帰後の職場は原則として育児休業取得前の職場とします。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ その他

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員については、休憩時間の特例を認め、保育園の送迎等がしやすいように配慮します。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制度の周知徹底を図ります。

イ ノー残業デーの実施

ノー残業デー（水曜日）を庁内放送及び庁内 LAN 等による周知徹底を図り、所属長は率先して定時退庁に努めることとします。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 会議・打合せについては、極力庁内 LAN（メール、回覧板等）を活用し、事務の簡素合理化を推進します。
- ② 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 総務課は、各課ごとの超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、職員の健康管理に関する認識の徹底に努めます。

② 超過勤務縮減の取組の重要性について、所属長を含む全職員への意識啓発に努めます。

オ その他

超過勤務の多い職員の健康面に配慮し、健康に関する相談、情報提供の充実を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な取得を図ります。
- ② 所属長は、部下の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇及び代休取得の指導を行ないます。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 休日と年次休暇を組み合わせて連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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。

3 女性職員の活躍促進に関する事項

- ① 女性職員の管理職への登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大を図ります。
- ② 女性職員の活躍推進に向け、女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置を図ります。
- ③ 子育て中の職員であっても、職員とのヒアリング等をもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動に配慮します。
- ④ 長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革に努めます。
- ⑤ イクメン・イクボス等、組織として男性職員の育児参加を促し、休暇・休業の取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

Ⅲ 目標

Ⅱで掲げた取組を通じ、以下のとおり目標を設定します。

- ① 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を、平成32年度までに50%以上とします。
- ② 育児休業等の取得率を、平成32年度までに男性10% 女性100%とします。
- ③ 職員の年次有給休暇、夏季休暇の取得日数の合計を平成32年度までに13日以上とします。