

甲賀市特定事業主行動計画

～職員みんなで支えあう、家庭と仕事の両立～

【第2次計画（前期）】

平成27年4月	策定
平成28年3月	改定

甲 賀 市

はじめに

急速な少子化の進行は、長期的には労働力人口の減少をもたらし、社会の様々な分野に影響を与える可能性があるため、我が国では、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」を策定し、保護者が子育ての第一義的な責任を有するという基本認識の下に、国、地方公共団体、民間企業など様々な主体が、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の整備に向け、社会を挙げた取り組みを進めてきました。

しかしながら、依然として、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現されたとはまでは言えない状況であることを踏まえ、平成26年に期限を10年間延長する法改正が行われたところです。

甲賀市では法の趣旨に則り平成17年に第1次の特定事業主行動計画を、次いで平成27年に第2次計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取り組んでいます。

さらに、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことに伴い、その第15条に基づき、今回女性の活躍推進に関する取り組みを示すため第2次計画を改定します。

私たちが率先して、出産・育児における仕事と子育ての両立、介護をはじめとする支援等、また、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフ・ステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指し行動することは、総合計画の施策の柱のひとつである「安心して子どもを産み育てられるまちづくり」の実現に対して、市民や市内事業所からの理解や協力を得るうえで大切な意味があります。このため、男性も、女性も子どものいる人もいない人も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身にかかわることとして捉え、お互いに助け合い、支え合っていきましょう。

平成28年3月

この計画は、～職員みんなで支え合う仕事と家庭の両立～がより図れるよう、次の任命権者が共同で策定するものです。

甲賀市長

甲賀市議会議長

甲賀市教育委員会

甲賀市代表監査委員

甲賀市選挙管理委員会

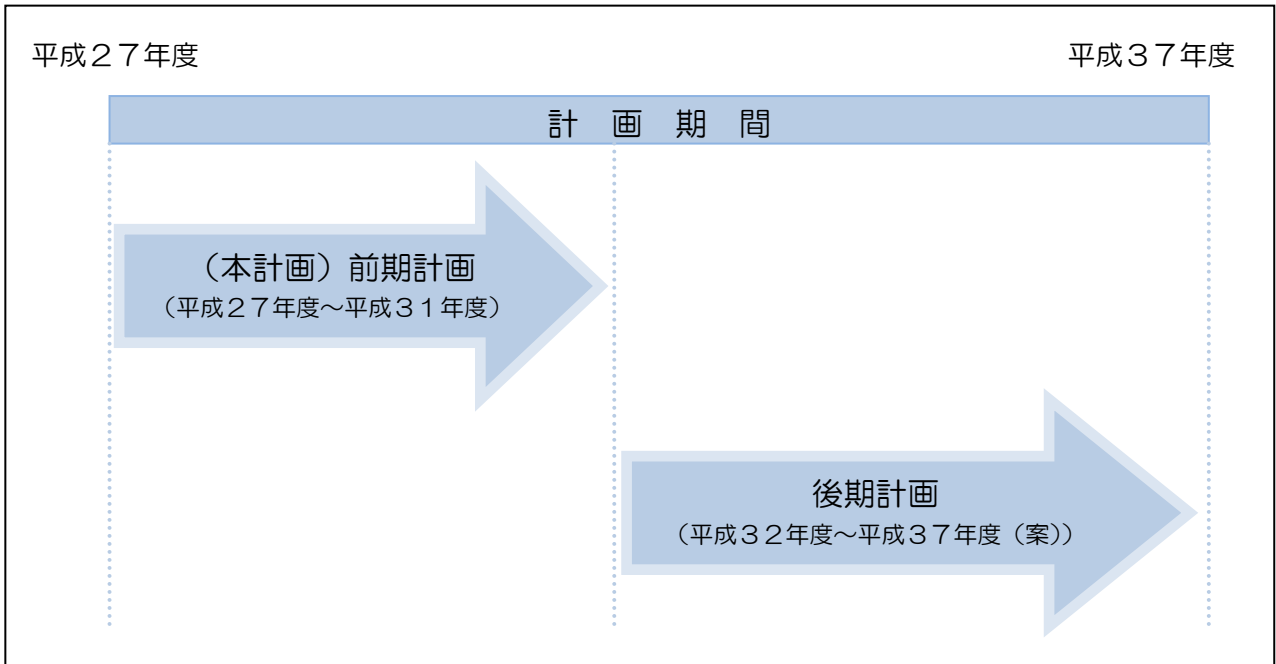
甲賀市農業委員会

目 次

1	計画期間	1
2	計画の推進体制	1
3	次世代育成支援対策に関する具体的な取り組み	2
	（1）職員の勤務環境の整備	
	①既存の諸制度の周知徹底と意識啓発	
	②妊娠中及び出産後の職員、介護に従事する職員に対する配慮	
	③子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進	
	④育児休業等を取得しやすい環境の整備	
	⑤子の養育が可能な勤務時間制度等の取得促進	
	⑥時間外勤務の縮減	
	⑦年次有給休暇の取得の促進	
	⑧仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等	
	⑨キャリア形成支援	
	⑩人事評価における考慮	
	（2）その他の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促進	
	②子ども・子育てに関する地域貢献活動	
	③学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	
4	女性職員の活躍推進に向けた取り組み	6
	・管理職の女性職員割合の向上	

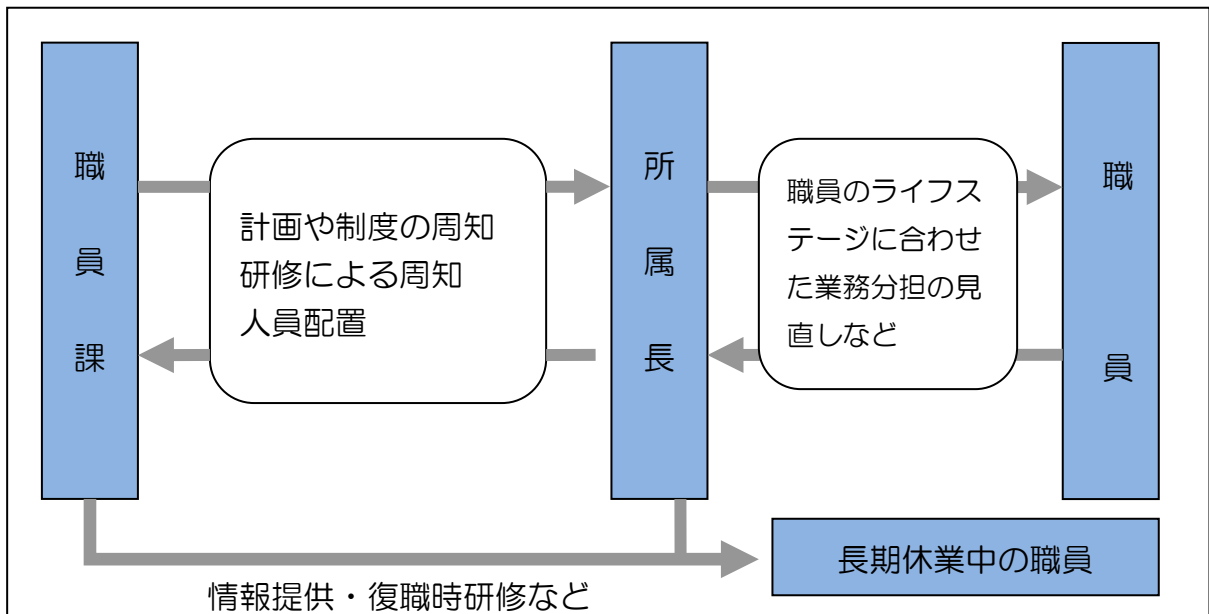
1 計画期間

本計画の対象期間は、平成27年度から平成31年度までの5年間とします。
平成32年度に後期計画を策定します。



2 計画の推進体制

- ・啓発資料の作成、配布及び研修により行動計画の内容を周知します。
- ・総務部職員課において各年度の実施状況を把握し、次期の計画に反映します。



3 次世代育成支援対策に関する具体的な取り組み

(1) 職員の勤務環境の整備

① 既存の諸制度の周知徹底と意識啓発

ア リーフレット配布等の情報提供

- i 育児休業や介護休暇、特別休暇等の各種制度をまとめたリーフレットを作成し、庁内LANを利用して、情報提供を行います。

イ 制度の説明及び制度利用の聞き取り、啓発

- i 産前休暇等の申請が提出された際などに職員課は、リーフレット及び聞き取り表を基に、職員に対し育児休業制度の説明と積極的な利用を促し、職員の意思の確認を行う。

② 妊娠中及び出産後の職員、介護に従事する職員に対する配慮

ア 母性保護、経済的支援措置、育児時間等の制度の利用

- i 庁内LAN等を利用して、的確な情報を提供します。

イ 職員の健康や安全への配慮と業務分担の見直し

- i インフルエンザ予防の徹底など、健康に配慮した措置を講じます。
- ii 職員が育児休業、介護休暇制度を利用する際は、所属の業務分担を見直します。

ウ 子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮

- i 子育て中、介護中の職員が、育児、介護と仕事の両立を図ることができるように、必要に応じ人事上の配慮を行います。

③ 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

子育ての始まる時期に親子の時間を大切に、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に休暇制度の積極的な取得を促進します。

ア 特別休暇及び年次有給休暇の取得促進

- i リーフレットの配布や研修により、制度の周知及び適切な利用を促進します。
- ii 休暇取得に対する職員意識の啓発と職場環境の整備を行ないます。
- iii 対象職員に対して、特別休暇に合わせて年次有給休暇の取得を促進します。

妻の出産に伴い入院の付添い等を行う特別休暇取得目標値・・・100%

【過年度の実績】

年 度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
対象者数	36名	33名	20人	12人	20人
取得者数	17名	12名	14人	10人	14人
取得率	47.2%	36.4%	70.0%	83.3%	70.0%

④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業取得の促進

- i リーフレットに、育児休業制度及び経済的支援制度（育児休業手当金など）を掲載し、産前休暇予定者等に配布します。

イ 男性の育児休業の取得促進

- i 妻が妊娠した際には「制度利用についての意思確認表」を男性職員に配布し、制度利用への関心を高めます。

ウ 育児休業からの円満な復帰

- i 育児休業中の職員に対して、職場の情報提供を行います。
- ii 復職前には研修を実施するとともに、復職予定者から要望があった場合に所属部署との調整が図れた場合には、復職前にリハビリ勤務ができることとします。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- i 所属からの代替職員の要求に応じ、臨時的任用職員により人員補充を行います。
- ii 任期付職員の採用などについて検討を行います。
- iii 部内での事務応援など、柔軟な職員配置を行います。
- iv 必要に応じて子育て中の職員の状況に応じた人事上の配慮をします。

対象男性職員の育児休業取得目標値・・・1%以上

【過年度の実績】

年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
対象者数	89人	93人	72人	60人	60人
取得者数	0人	1人	0人	1人	0人
取得率	0.0%	1.1%	0.0%	1.7%	0.0%

※対象者数は3歳未満の子を養育する男性職員の数です。

⑤ 子の養育が可能な勤務時間制度等の取得促進

ア 育児短時間勤務又は育児部分休業制度の取得促進

- i 育児と仕事の両立に対する意識の高揚を図るため、小学校の始期に達するまでの子どもを養育する職員に対し、育児のための短時間勤務又は部分休業の制度の取得を促進します。

イ 育児短時間勤務を取得する職員の職場環境の臨時的任用制度の活用

- i 育児短時間勤務職員については相当な時間が休業となるため、配置について考慮し、臨時的任用職員により人員補充を行います。

対象男性職員の育児短時間勤務又は部分休業の取得目標値・・・1%以上

【過年度の実績】

年 度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
対象者数	104人	110人	104人	101人	98人
取得者数	1人	0人	1人	1人	0人
取得率	1.0%	0.0%	1.0%	1.0%	0.0%

※対象者数は就学前の子を養育する男性職員の数です。

⑥ 時間外勤務の縮減

ア 人員配置の見直し

- i 職員の時間外勤務状況を把握し、執行体制協議等を実施し、各所属の必要人員を把握し適正な人員配置に努めます。

イ 事務の効率的執行の促進

- i 業務の必要性や事務執行方法を見直す機会とするため、職員は、業務手順書等を作成し、もしくは必要に応じて改定し、所属長に提出します。

ウ 時間外勤務の削減のための意識啓発等

- i 業務の計画的執行への意識を高めるため、職員は、業務計画書を作成、改定します。また、所属長は必要に応じて、所属課員が手順等を確認できるよう管理します。
- ii 職員が限度時間を超える時間外勤務を行うことがないよう、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図ります。
- iii 時間外勤務の特に多い所属、職員を把握して、所属長にヒアリングを行い、状況の分析や業務改善等の対策を協議検討し、所属職員への周知徹底を行います。
- iv 小学校の始期に達するまでの子どもを養育する職員が申請した場合、深夜勤務及び時間外勤務が制限される制度を周知します。
- v 3歳までの子を養育する職員が申請した場合、時間外勤務をさせてはならない制度を周知します。

エ ノー残業デーの周知徹底

- i 引き続き、毎週水曜日、毎月9・19日を「家庭の日」として位置づけ、ノー残業デーとします。

職員一人当たりの1ヶ月あたり平均時間外勤務時間数・・・6時間未満

【過年度の実績】

年 度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
総時間数	77,379h	88,012h	79,622h	83,563h	69,490h
延べ人数	8,172人	7,800人	7,632人	7,702人	7,730人
平均時間	9.5h	11.3h	10.4h	10.8h	9.0h

⑦ 年次有給休暇の取得の促進

ア 相互応援できる体制づくり

- i 所属内での相互応援体制の整備を図るため、職員は、休暇取得予定も含め業務計画について十分に打ち合わせし、所属内で計画内容を共有します。
- ii 所属長は、所属内の相互応援体制の整備に努めるとともに、必要に応じて他部署への応援依頼ができるよう日頃から相互応援への意識の共有と体制づくりに努めます。

イ 年次有給休暇等の取得促進

- i 会議等において、定期的に年次有給休暇の取得を促します。
- ii 学校行事、家庭の記念日等に合わせた年次有給休暇の取得を促します。
- iii 引き続き、お盆の時期を夏季集中休暇期間とし、3日間の年次有給休暇を集中して取得するよう呼びかけます。

職員一人当たりの年次有給休暇年間取得目標日数・・・12日以上

【過年度の実績】

年 度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
日 数	9.0日	10.4日	10.6日	9.8日	9.0日

※勤務条件等に関する調査によるデータ

⑧ 仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等

- i 研修を通じ、管理職の仕事と生活の調和に対する意識啓発を図ります。

⑨ キャリア形成支援

- i 育児休業を取得する女性職員も含め、事務職員全体に対し適切なキャリアパスを提示するよう検討します。

⑩ 人事評価における考慮

- i 業務の効率的執行や休暇等の取得促進のための良好な職場環境づくりに向けて採られた行動を、評価にあたって考慮できる制度設計に取り組みます。

(2) その他の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促進

- i 子どもをつれた来庁者も安心して来庁できるよう、限られたスペースではあっても、可能なかぎり授乳室やベビーベット等の設置に努めます。

②子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 職員の地域活動参加の支援

- i 職員が、地域活動等に積極的に参加するよう働きかけます。

イ 子どもの体験活動の支援

- i 子育てに関する活動に対して、利用可能な施設の情報提供を行います。

ウ 子どもを交通事故や不慮の事故から守る活動の実施等

- i 機会を捉えて、交通事故防止を呼びかけます。
- ii 職員に対して、交通安全教育を行い、安全運転意識の高揚に努めます。

③ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- i 職員に対して、家庭教育に関する講演会等の情報を提供します。
- ii 職員が、家庭教育に関する講演会等に積極的に参加するように働きかけます。

4 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

【取組目標】管理職の女性職員割合の向上

○平成32年4月1日までに

- ・課長級以上の職員に占める女性職員の割合・・・26%程度
- ・課長補佐級以上の職員に占める女性職員の割合・・・37%程度

<取組内容>

i 働き方改革への取り組み

- ・次世代育成支援対策に関する具体的な取り組み（1）⑧における仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等により職員の働き方に対する意識改革に取り組みます。
- ・長時間労働を前提としない働き方を推進するための施策に関する検討を行います。

（平成27年4月1日現在の度管理職職員数・登用率）

	対象管理職数（課長級以上）	左の人数に対する女性職員割合（人数）	対象管理職数（課長補佐級以上）	左の人数に対する女性職員割合（人数）
市長部局	84人	18%（15人）	156人	26%（40人）
市議会事務局	2人	50%（1人）	3人	33%（1人）
教育委員会事務局	17人	18%（3人）	55人	47%（26人）
監査員事務局	1人	0%（0人）	1人	0%（0人）
農業員会事務局	1人	0%（0人）	2人	0%（0人）
全体	105人	18%（19人）	217人	31%（67人）

おわりに

今後働き方に関する調査や研究等を進め、次世代育成や職場における女性活躍が促進される職場環境の整備を推進していくとともに、新たな取り組みを行うこととなった場合には、必要に応じて計画期間内においても改定します。

平成28年3月 甲賀市