

有田市特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

有 田 市

はじめに

わが国における急速な少子化の進行、家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業主など社会を挙げて時代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律において、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立でき、子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

有田市においては、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場をあげて支援する環境の整備に取り組みましたが、依然として各職場では様々な固定観念が根強く存在し、男性職員の育児参加を始めとする意識改革の浸透に向け粘り強く継続して取り組む必要があります。

そのような中、国においても少子化対策の更なる推進・強化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」の改正が行われ、有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで延長されました。

また、平成 27 年 9 月に、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備することを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、国・地方公共団体・企業等において、その推進に向けた行動計画の策定を行うことが義務付けられました。

有田市においては、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が仕事と生活の調和を図り、充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を実現できるよう、環境改善に向けた取組みを着実に推進することを目指します。

平成 28 年 3 月

有田市長
有田市議会議長
有田市選挙管理委員会
有田市代表監査委員
有田市公平委員会
有田市教育委員会
有田市消防長
有田市立病院事業管理者

1. 計画期間

この計画は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までを計画期間とし、必要に応じ適宜見直していきます。

2. 計画の推進体制

この計画に基づく措置の実施については、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組み、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、関係部署と協議を行うこととしています。

3. 取り組み内容

○職員の家庭生活を支援する取組みの強化

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

育児休業や出産費用の給付等の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度についての積極的な情報提供を行います。また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は必要に応じて職場内の業務分担の見直し、また、周りの職員も自ら業務の見直し等を積極的に行います。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の子育て参加を促進するため、育児のための休暇を取得しやすい環境づくりを行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

◇育児休業等の取得の申し出があった場合、所属長は職員が安心して休業できるよう業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

◇所属長や職員に対する研修等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努め、育児休業等を取得しやすい雰囲気作りに努めます。

◇育児休業中の職員に対し、広報誌や通達等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供するなど、円滑な職場復帰を支援します。

◇育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期にあることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートを行います。

■男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 26 年度

一般職員 消防職員

男性職員			女性職員		
取得人数	取得割合	平均取得期間	取得人数	取得割合	平均取得期間
0	0%	0 月	4	100%	23.25 月

市立病院

男性職員			女性職員		
取得人数	取得割合	平均取得期間	取得人数	取得割合	平均取得期間
0	0%	0 月	9	100%	23.22 月

■妻の出産に伴う付添い(2日以内で必要があると認める期間)

平成 26 年度

一般職員				消防職員			
配偶者が 出産した 職員数	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数	配偶者が 出産した 職員数	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数
2	0	0.0%	0 日	2	1	50.0%	2 日

病院職員			
配偶者が 出産した 職員数	特別休暇 取得者数	取得率	平均取得 日数
1	0	0.0%	0 日

■男性の育児参加

妻の産前産後期間中に、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を養育する男性職員が、その子の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合(5日以内で必要と認める期間)

取得実績なし

【平成 36 年度までの数値目標】

男性職員の育児休業の取得率 10%(平成 26 年度 / 0%)

男性職員の配偶者出産付添いに係る特別休暇 . . . 50%(平成 26 年度 : 20%)

男性職員の育児参加に係る特別休暇 10%(平成 26 年度 : 0%)

○ワークライフバランスの実現に向けた働き方の強化

(1) 時間外勤務の縮減

- ◇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時間外勤務の制限について周知します。
- ◇以前から取り組んでいるノー残業デー、定時退庁の徹底を促します。
- ◇既存業務について時間当たりの生産性を重視し、事務の簡素化・合理化を推進します。また、適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化等の取り組みを推進します。
- ◇所属長は、職員が早期退庁しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 休暇取得の促進

- ◇所属長は、年間業務計画を策定・周知するとともに、部下の年次休暇取得状況を把握し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ◇ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間等における年次休暇の取得やリフレッシュ休暇の活用などにより、連続休暇の取得促進を図ります。また、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得により、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得促進を図ります。
- ◇子どもの病気等の際に特別休暇や年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 人事評価への反映

超過勤務の縮減等、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た取り組みについては、人事評価において適切に評価を行います。

■職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成 26 年度

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
一般職員	17.0	12.7	9.2	11.1	14.4	10.5	15.5	10.7	9.4	12.3	13.8	14.8	12.6
男性	17.7	16.7	10.1	10.9	21.9	12.4	17.9	12.8	12.4	15.5	14.5	19.9	15.2
女性	16.5	9.0	8.3	11.3	7.2	9.0	13.9	9.1	7.0	9.9	13.2	11.1	10.5
消防職員	6.4	8.4	9.0	10.2	7.4	6.6	12.6	5.7	5.5	10.4	5.8	5.3	7.8
全体	13.0	11.9	9.2	10.9	13.0	9.8	14.9	9.7	8.4	11.8	12.4	12.9	11.5

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
病院職員	10.5	14.4	7.9	10.6	8.9	12.2	12	13.7	14.1	17.3	12.1	10.9	12.1

【平成 36 年度までの数値目標】

職員の平均超過勤務時間数・・・10 時間／月 以下 （平成 26 年度：11.7 時間／月）

■ 年次有給休暇取得日数

平成 26 年度

一般職員			消防職員		
職員数	取得日数	平均	職員数	取得日数	平均
236	2167	9.2	48	278	5.8

病院職員		
職員数	取得日数	平均
117	1405	12.0

【平成 36 年度までの数値目標】

年次有給休暇取得日数・・・・・・・・・・15 日以上（平成 26 年度：9.6 日）

○ 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

（1）女性職員の計画的な育成

- ◇多様な人材の確保に向けて、職員採用に係る広報活動を工夫し強化するとともに、女性職員が面接試験等の採用事務に積極的に関わるように努めます。
- ◇キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、女性職員を対象とした研修の実施、自治大学校や市町村アカデミー等の外部研修へ積極的に派遣を行います。

（2）多様なポストへの積極的配置

- ◇性別による固定的な職分担の観念を払拭し、女性職員が配置されない部署を作らないよう職域や職務の拡大に努めます。
- ◇将来の管理職候補となるべき女性職員の確保を目指し、マネジメント能力が必要とされる多様なポストへの積極的な配置を行います。
- ◇男女に関わらず育児休業の取得がキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置を行います。

（3）意欲的に継続して働ける健全な職場風土づくり

- ◇家庭や地域社会に参画しながら職場でも能力を発揮できる、豊かな感性や広い視野を持つ職員の育成を目指して意識の啓発に取り組みます。また、所属長自らが実践することにより、他の職員への波及効果を生み出します。
- ◇職員の登用や育成等、人事管理に関する職員の意識調査を実施し、有効な取組

みとして反映できるよう努めます。

◇研修等を通じ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどのハラスメント防止の徹底に取り組み、すべての職員が安心して働き続けられる職場環境を目指します。

■平成 27 年度事務職員職階別配置状況

平成 27 年 4 月 1 日現在

職階	計	男性職員	女性職員	女性職員比率
部長・参事級	10	10	0	0.0%
課長・主幹級	27	21	6	22.2%
係長級	58	42	16	27.6%
係員	89	49	40	44.9%
合計	184	122	62	33.7%

【平成 36 年度までの数値目標】

管理職における女性職員の割合・・・30%(平成 27 年 4 月現在：16.2%)

係長級以上における女性職員の割合・・・30%(平成 27 年 4 月現在：23.2%)

○次世代育成支援対策に関する取り組み

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

◇地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会などの行事や、疾病・障害を持つ子どもへの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加できる職場の環境づくりに努めます。

◇子どもを安全な環境で安心して育てることを目的とした地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等、職員が積極的に参加できる職場の環境づくりに努めます。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

◇子どもを交通事故から守るため、交通事故防止に向けた研修や綱紀粛正を呼びかけるなど、安全運転の徹底を図ります。

◇安全な環境で安心して子育てができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。