

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

鹿島市特定事業主行動計画

平成28年度～平成32年度

平成28年 3月

鹿 島 市 長
鹿 島 市 議 会 議 長
鹿 島 市 選 挙 管 理 委 員 会
鹿 島 市 代 表 監 査 委 員
鹿 島 市 農 業 委 員 会
鹿 島 市 教 育 委 員 会

I 総論

1. 目的

年々少子化が進行する我が国で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくため、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」と位置づけ一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、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本市においては、平成17年3月に「鹿島市特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを前期行動計画とし、平成22年度～26年度までを後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進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、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、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。以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立し、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について事業主行動計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、「鹿島市特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法第19条並びに女性活躍推進法第15条に基づき、一体的に計画を策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、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ます。

2. 計画期間

この計画は、平成28年度から平成32年度までの5年間の計画期間とします。

3. 計画の推進

- (1) この計画を職員に周知し、次世代育成・女性活躍推進に対する理解を深めます。
- (2) 次世代育成・女性活躍推進に関する情報提供、相談、研修等を行います。
- (3) この計画の実施状況を年度毎に分析し、問題点や職員のニーズの把握に努め、その対策を図ります。

達成目標

1. 職員1人当たりの超過勤務を年平均150時間以内とします。
(平成26年度181.7時間でした。)
2. 職員1人当たりの年間年次有給休暇取得日数を年平均11日以上とします。
(平成26年9.1日(広域派遣職員、年内採用職員、退職者を除く。))でした。)
3. 男性職員の出産補助休暇(3日間)と産前産後補助休暇(5日間)のうち、3日間以上の取得率を100%とします。
(後期計画目標では、男性職員の出産補助休暇(3日間)と産前産後補助休暇(5日間)の5日間以上の取得率を100%とすることが、目標でしたが、26年度の5日間以上の取得率は0%、出産時等休暇の1日以上の取得率は100%で平均取得日数は2日でした。)
4. 平成32年度までに、管理職員に占める女性職員の割合を15%以上とします。
(平成26年度実績7.1%)
5. 平成31年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を30%以上とする。
(平成26年度実績21.4%)

II 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 超過勤務の縮減

- ① 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限の制度の周知を図ります。
- ② 定時退庁日(ノー残業デー)を設定し、定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
 - ア 業務処理計画表の作成などにより、効率的な業務の遂行を図ります。
 - イ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の事務事業との関係を整理し、スクラップアンドビルドを推進します。
 - ウ 会議・打合せについては、資料の事前配布などにより、短時間で効率

的に行うよう心がけます。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務をする際は、事前申請を基本とし、計画的な業務遂行を推進します。

イ 超過勤務の削減目標を各部署で設定し、人事評価の目標評価シートに目標を掲げ、超過勤務の縮減に努めます。

ウ 総務課は、各部署の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(2) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定するとともに、各部署の業務計画を策定・周知することにより、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

イ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

ウ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理においてファイリングシステムの維持管理に努め、相互応援ができる体制を図ります。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 週休日と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観などの学校行事の日、PTA活動の日における年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた連続休暇（1週間程度）の取得促進を図ります。

エ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

③ 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の拡大を周知するとともに、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(3) 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 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員及び3歳未満の子のある職員が請求した場合、超過勤務をさせてはならないことの周知徹底を図ります。

(4) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 男性職員が積極的に育児に参加することを推進するために設けられている特別休暇について、周知徹底を図ります。
- ② 男性職員が配偶者の出産等における、3日間の特別休暇の取得促進を図ります。
- ③ 男性職員が配偶者の産前産後期間における、5日間の特別休暇の取得促進を図ります。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する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について周知を図ります。
 - イ 育児休業の取得手続や経済的支援等について、情報提供を行います。
 - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について個別に説明を行います。
- ② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 育児休業中の職員に対して、職場復帰に対して不安を感じさせないために職場の近況や業務の状況などの情報提供をするとともに、休業中の職員が職場に連絡しやすい雰囲気をつくります。
 - イ 育児休業から復帰した職員に対して、原則として育児休業前の職場に配置し、業務分担等について配慮します。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

- ① 固定的な性別役割分担意識等を是正し、意識の向上を図るため情報提供を積極的に推進し、職員に対する意識啓発を行います。
- ② セクシュアルハラスメントの防止や男女共同参画のための研修会を開催します。

2. その他の次世代育成支援対策に関するもの

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員の積極的な地域活動への参加を呼びかけます。

- ② 小中学校等の要請に応じ、職場体験学習や特別授業等に積極的に取り組みます。
- ③ 子どもを交通事故から守るため、職員による早朝登校指導を実施します。
- ④ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、青色防犯パトロールの実施とともに地域住民等の自主的な防犯活動、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呼びかけます。

3. 女性活躍推進に向けた取り組みについて

(1) 女性職員の活躍に関する状況

① 採用の女性割合

平成22年度から平成27年度までの職員採用数における女性の割合は以下のとおりです。

	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	合計
採用数	4名	3名	7名	7名	7名	28名
うち女性	2名	0名	2名	1名	3名	8名
女性割合	50.0%	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%	28.6%

平成27年4月時点での当市の職員全体（派遣職員含む。）の女性割合の36%と比較すると、過去5年の女性の採用比率は28.6%とやや低めであるが、これは近年、男性の割合が多い土木技術職の採用が多かったり、女性の割合が多い職場（給食センター調理部門、保育所）の民営化等により、調理員や保育士の職が無くなったことによるものと考えられます。

今後も人物本位の選考により、男女を問わず、意欲と能力のある職員の採用に努めます。

② 継続勤務年数の割合

平成26年度における勤続年数の男女の比較は以下のとおりです。

	勤続年数
男性平均	18.9年
女性平均	18.2年

女性職員が男性職員より0.7年短いですが、女性の早期退職が比較的多く、勤続年数に影響が出ています。

③ 職員 1 人当たり各月ごとの超過勤務時間

平成 26 年度における職員 1 人当たりの月毎の平均超過勤務時間は以下のとおりです。

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
時間	19.9	16.5	14.8	10.8	8.9	13.6
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年平均
17.3	15.9	11.2	13.4	16.4	22.9	15.1

各月の時間を見ると 2 月から 5 月までの年度末、年度始めが多いことが分かります。事業の終期、出納閉鎖、人事異動、人事評価、ファイリング等による繁忙が考えられます。計画的な業務遂行を実施し、年度末、年度始めに仕事を集中させないような取り組みが必要です。

④ 管理的地位にある職員に占める女性割合、各役職段階に占める女性職員の割合

平成 27 年 4 月 1 日における管理職員に占める女性割合、各役職段階に占める女性職員の割合は以下のとおりです。

	部長・課長 (管理職員)	課長補佐	係長・主査	一般	合計
全職員	28 名	29 名	60 名	130 名	247 名
うち女性	2 名	6 名	17 名	64 名	89 名
割合	7.1%	20.7%	28.3%	49.2%	36.0%

女性管理職員割合は、約 7% となっており、全職員の女性職員割合 36% と比較すると開きがあります。昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。また、市町振興協会主催の管理職研修や監督者研修への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

⑤ 男女別の育休取得率・平均取得期間

平成 26 年度における男女別の育休取得率・平均取得期間は以下のとおりです。

	対象者	取得者	割合	平均取得期間
男性	4名	0名	0%	—
女性	6名	6名	100%	1年1か月

当市の女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員の育児休業の取得についてはありませんでした。女性職員の育児休業平均取得期間については、以前は平均10か月でしたが、休暇期間を長くとることで、少しでも子どもとの時間を大切にしたいと考える女性が多くなったことが考えられます。

⑥ 男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

平成26年度における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・平均取得日数は以下のとおりです。

	対象者	取得者	割合	平均取得日数
出産補助休暇	4名	4名	100%	2日
育児参加休暇	4名	0名	0%	—

当市の男性職員の配偶者出産補助休暇取得率は100%となっており、平均2日間の取得をしています。また、育児参加休暇については、取得がありませんでした。理由としては制度の認知不足が考えられるので、今後は出産補助休暇と別に育児参加休暇があることを職員に周知する必要があります。

(2) 女性職員の活躍に向けた具体的な取組み

① 男性の家事育児参加への推進

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが、現状であるため、男性の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためには必要不可欠です。そのために男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取組みを進めていきます。積極的な子育て参加を促すため、男性職員の出産補助休暇や子の看護休暇の取得について推進します。

② 職場での女性職員へ役割分担

女性職員に職場の庶務や補助的な仕事ばかり与えると、職員の意欲を削ぎ、キャリア形成を阻害します。職員の状況、意欲、能力に応じた適切な仕事の配

分や役割分担をすることが所属長に求められます。管理職員に女性職員の育成への意識を向上させるため、管理職研修を充実します。

③働き方の改革

超過勤務を前提とした働き方は、女性職員、男性職員が家事・育児等の家庭生活と仕事を両立させることを困難にするものなので、個人だけでなく、全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体が「長時間労働」から正規の勤務時間で成果を上げる効率の良い働き方へ転換することにより、職員全体で協力し定時退庁を心がけ、家庭生活への参加を増やす共に余暇の充実を図り、働きやすい職場の実現を目指します。