

# 小美玉市特定事業主行動計画

～ 社会みんなで支え合う出産・育児へ ～

～ 女性の更なる飛躍・活躍に向けて ～

茨城県小美玉市

平成28年3月1日

## ◆◆ はじめに ◆◆

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が大きく変化している昨今、社会全体が次世代育成に向けた施策に取り組むことが求められています。

こうした中、企業、国および地方公共団体などが一体となってこれらに向き合い、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てることができる環境の整備を図るため、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、国および地方公共団体などを「特定事業主」として位置付けた上で、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備などを盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を求めています。

本市では、平成20年4月に「小美玉市特定事業主行動計画」を策定し、法の趣旨を踏まえながら各種の施策に取り組んできました。

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」が新たに公布され、特定事業主はこれまでの「次世代育成」とあわせて「女性の活躍」という観点でも行動計画を策定し、これらの課題に積極的に取り組むよう求めています。

こうしたことから本市では、次世代育成と女性の職業生活における活躍の観点を包括的に盛り込んだ新たな「特定事業主行動計画」を策定し、すべての職員が仕事と生活の調和を実感できる職場環境の構築を目指します。

平成28年3月1日  
小美玉市総務部総務課

## I. 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策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主旨を踏まえ、小美玉市職員が仕事と生活の両立や、女性職員の更なる飛躍と活躍などを、計画的かつ着実に図ることができるよう、小美玉市長のほか、次の任命権者が共同で策定する「特定事業主行動計画」です。

小美玉市議会議長 小美玉市教育委員会 小美玉市選挙管理委員会 小美玉市代表監査委員 小美玉市公平委員会 小美玉市農業委員会 小美玉市消防本部消防長
---

## II. 計画の期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

## III. 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、次世代育成及び女性活躍に係る部局の代表者を構成員とした「特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、すべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、行動計画の実施状況は、年度ごとに、推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを行います。

#### IV. 次世代育成に関する計画の内容

職員における仕事と生活の調和両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境の構築と、働き方の見直しや多様化の実現に向けて、以下の取り組みを進めます。

##### 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

- ア) 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。
- イ) 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。
- ウ) 妊娠がわかっただけ速やかに所属長に報告し、所属長は当該職員の健康や安全に配慮し、業務等の見直しを行います。

###### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ア) 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の制度について周知徹底を図ります。
- イ) 子どもの出生時における父親の休暇の取得状況を把握し、取得の推進を図ります。
- ウ) 子どもの出生時における父親の休暇について、取得しやすい雰囲気醸成と組織内の協力意識を高める取り組みを行います。

###### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

###### ① 育児休業及び部分休業制度の周知

- ア) 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の取得推進についてQ&Aを作成するなどして、積極的に取り組みます。
- イ) 育児休業等の制度に関する周知を図りながら、組織内職員の協力意識を高める取り組みを行います。
- ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きに関する説明を行います。
- エ) 新たに昇任した所属長を対象として、育児休業等の制度について研修等を行い、組織内において適切に対応されるよう取り組みます。

- ② 育児休業等体験談に関する情報提供
    - ア) 育児休業等取得経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。
    - イ) 体験談等をもとに、制度の拡充や不備整理に取り組みます。
  - ③ 育児休業及び部分休業制度を取得しやすい環境の整備
    - ア) 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業務分担の見直しを行い、あわせて代替え要因として臨時的任用職員等の活用を図ります。
    - イ) 庁議のほか、部課長級職員を対象とした行政組織上の個別ヒアリングの場において育児休業等制度を周知し、所管内での意識改革を行います。
  - ④ 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、休業期間中に必要な情報提供を行います。
    - イ) 希望する職員に職務の復帰時におけるOJT研修等を行うよう、所属長に指示します。
  - ⑤ 保育施設の情報提供等
    - ア) 職員が居住する周辺の保育施設の情報を収集し情報提供を行います。
    - イ) 庁舎内における託児施設について、職員のニーズを把握し設置の必要性を検討します。
- (3) 時間外勤務の適切な取り扱い
- ① 時間外勤務の縮減
    - ア) 小学校修学の始期に達するまでの子どものある職員の「深夜勤務及び時間外勤務制限」制度について、特に所属長に対する周知徹底を図ります。
    - イ) 小学校修学の始期に達するまでの子どものある職員に対する時間外勤務を抑制されるよう、所管内における協力意識の醸成を図ります。
    - ウ) 時間外勤務命令における決裁について、専用のシステムを導入した上で「事前承認」を徹底し、不要不急な業務に対する勤務命令を廃止するよう取り組みます。

## ② 事務の簡素合理化推進

- ア) 社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中，既存の業務の目的，効果，必要性について十分検討し，合理化を図ります。
- イ) 会議や打合せについて，極力，庁内のイントラネット（電子メールや電子掲示板）を活用するなどして，事務の簡素化を図ります。
- ウ) 他の計画（長期総合計画や定員適正化計画など）との整合を十分に意識しながら，部局課室ごとに事務の簡素合理化を進め，職員の適正配置に努めます。

## (4) 休暇の取得の推進

- ア) 所属長に定期的に休暇の取得状況を把握させ，取得促進に関する指導など必要な措置を講じます。
- イ) 総務課において各所管の取得状況を把握し，取得率が低い部署の所属長に対するヒアリングを行い，あわせて注意喚起を行います。

## (5) 連続休暇等の取得の促進

- ア) 子どもの予防接種実施日や授業参観における年次休暇の取得促進を図ります。
- イ) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

## (6) 子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進

- ア) 子どもの看護休暇について内容の周知を図ります。
- イ) 子どもの看護休暇取得を申し出る職員が，希望通りに取得できる職場内環境の構築を図ります。

## (7) 職場優先の環境や性別役割意識の是正

- ア) 職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図るとともに，職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- イ) 職員の階層などに応じ，その都度最適な研修を行い，意識の啓発を行います。

■ 以上のような取り組みにより、計画年次終了時点で次の目標の達成を目指します。

- ◎ 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率100%を目指します。
- ◎ 育児休業の取得率を女性職員は100%を堅持し、このうち男性職員の取得者3名以上を目指します。
- ◎ 出生に関する特別休暇について、男性の取得率100%を目指します。
- ◎ 管理職、技能労務職員を除く職員の年間平均時間外勤務時間数を65時間以内となることを目指します。
- ◎ 職員の平均年次休暇日数について、現行の11日から15日となることを目指します。
- ◎ 年に1度、職員の職場環境やその他の状況を把握するため、意識調査を行い、結果を職員に公表するとともに、それらを踏まえた改善を行います。

## 2. その他の次世代育成支援対策

### (1) 子育てバリアフリーの促進

- ア) 庁舎等の実情を考慮しながら、必要に応じベビーベッドや授乳室の設置等の拡充を図ります。
- イ) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応や利用者満足度を向上するための研修等を実施し、ソフト面でのバリアフリーを推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア) 子どもが参加する地域の活動に、行政施設や敷地を提供するよう努めます。
- イ) 子どもを交通事故から守るため、交通事故予防に関する綱紀肅正通知による喚起を行います。
- ウ) 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、地域住民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へ職員の積極的な参加を促進します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ア) 小，中，高校生，大学生における職場体験や授業課題による市役所への訪問を積極的に受け入れます。
- イ) 運動会等のレクリエーション活動について，子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

V. 女性職員の活躍の推進に向けた計画の内容

本市では，組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため，前記した推進委員会のもと，以下の取り組みを進めます。

1. 女性職員の登用・採用に関するもの

(1) 女性職員の管理職への登用

- ア) 女性管理職の登用状況を常に把握し，課題が見られる場合はその都度，適切に対応します。
- イ) 女性管理職を積極的に登用し，行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

※ 平成27年度における女性管理職の登用状況

区 分	職 員 数			管 理 職 数	管 理 職 数	
	男	女	計		うち 女性管理職	女性管理職 登用率
市長	202	103	305	93	10	10.75%
市議会議長	3	2	5	3	1	33.33%
教育委員会	40	42	82	23	8	34.78%
代表監査委員	2	1	3	2	1	50.00%
農業委員会	2	2	4	2	1	50.00%
小計	249	150	399	123	21	17.07%
消防本部消防長	110	0	110	20	0	0.00%
総計	359	150	509	143	21	14.68%

- 1) 上表における状況は計画策定時における人数（再任用職員を含む）
- 2) 選挙管理委員会は市長部局，公平委員会は監査委員事務局と兼務
- 3) 市長の区分には公営企業の職員を含む
- 4) 管理職数には，部長・課長・課長補佐のほか管理的地位の職員（幼稚園教頭職6人）を含む

(2) 新規採用における女性職員の登用



- ア) 職員の採用において、厚生労働省が示す公正な採用の指針を十分に踏まえながら、公正で平等な採用を行います。
- イ) これまで女性の登用が皆無、または殆ど無かった職種について、女性の活躍と職域拡大のため、募集の方法を見直すなどして、積極的な採用に取り組みます。

※ 平成22年度～平成27年度の職員採用状況

[消防職を除く]

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
採用数	6	8	12	18	17	17	78
うち女性	4	4	6	9	8	8	39
採用率	66.67%	50.00%	50.00%	50.00%	47.06%	47.06%	50.00%

[消防職を含む]

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
採用数	10	11	14	22	17	21	95
うち女性	4	4	6	9	8	8	39
採用率	40.00%	36.36%	42.86%	37.50%	47.06%	38.10%	41.05%

(3) 多様な人材育成と柔軟な人事管理

- ア) 女性職員の活躍推進に向け、多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を促します。
- イ) 充実したワークライフバランス実現のため、人事異動希望調査や個別のヒアリングなどにより情報を収集しながら、可能な範囲で柔軟な人事配置等を図ります。
- ウ) 新たな人事評価制度の適切な運用により、女性の能力発掘と的確な人事配置等を図ります。

■ 以上のような取り組みにより、計画年次終了時点で次の目標の達成を目指します。

- ◎ 消防職を除く女性管理職の登用率を、現行の17.07%から概ね8%引き上げ、25%程度とすることを目指します。
- ◎ 女性職員の新規採用率を、50.00%以上を堅持することを目指します。

## VI. 次世代育成支援と女性活躍の一体的推進

地方公務員であり、父親、母親という立場にある職員や介護などにあたる職員が、それぞれのライフステージに合わせた環境の中で、「職場で持てる能力をフルに発揮する。」とともに、「充実した家庭生活。」を両立することは重要であり、さらに女性の活躍が期待されている状況にあって、女性が仕事を続けながら「女性の力」を最大限発揮するためには、職場環境の整備はもとより、すべての職員が「仕事と子育てと女性の活躍について理解し、お互いに助け合っていく。」という意識を持ち、組織全体で、これらに積極的にかかわっていくことが大変重要であることから以下のように取り組んでいきます。

- 1 「職員の働き方や」「育児・介護と両立して活躍できる職場環境」「女性の活躍推進のための職場環境」の実現に向けた取り組みについて計画的、一体的に取り組んでいきます。
- 2 所属長を含めたすべての職員が、本行動計画の趣旨及び取組を理解し、すべての職員が自らのこととして、組織全体で取組んでいきます。
- 3 次世代育成支援と女性活躍を一体的に取り組みながら、男女問わずすべての職員が責任と誇りをもって働ける環境づくりを事業主の責務として積極的かつ着実に取り組んでまいります。

### ◆◆ おわりに ◆◆

小美玉市では、今後も社会情勢の変化と職員ニーズの把握に努め、仕事と生活の調和を保ちながら、能力を最大限に発揮できる職場環境の構築に努めて参ります。