

能代市特定事業主行動計画

平成28年4月27日
能代市長
能代市議会議長
能代市選挙管理委員会
能代市代表監査委員
能代市農業委員会
能代市公営企業
能代市教育委員会

本市では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、平成17年度から21年度まで及び平成22年度から26年度までを計画期間とする特定事業主行動計画を策定し、職員個々の子育てをすべての職員が身近な問題として捉え、職場全体で支援する取り組みを行ってきました。

その後、国において更なる次世代育成支援対策を推進するため、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の一部改正が行われ、有効期限が平成36年度まで延長されました。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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の職業生活と家庭生活との両立を図るための必要な環境整備を行うこととなりました。

そうした国の動きをふまえ、本市においても特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を作成することとし、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の目指すところは共通している部分も多いため、本計画は次世代育成支援対策推進法によるものと女性活躍推進法によるものを一体の計画として策定し、より一層の職場環境の整備を図ります。

1 計画期間

本計画の期間は、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。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、女性職員の

活躍の推進に関する庁内検討会議を年1回開催し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び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特定事業主行動計画の策定等に関する内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定することとします。

なお、この目標は、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

【現状分析】

①女性職員の採用割合（H27.4.1現在）

区分	女	男	計
新規採用者	7人	11人	18人
採用割合	38.9%	61.1%	100.0%

②継続勤務年数の男女差（H27.4.1現在）

区分	女	男	計
年月	19年11月	20年10月	20年6月

③超過勤務の状況（H26年度実績）

（単位：時間）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
女	22	13	10	10	7	9	12	10	8	7	7	12	126
男	21	13	13	12	8	12	15	14	15	12	11	16	164

※時間外手当が支給されない職員を除く

④管理職の女性割合（H27.4.1現在）

区分	女	男	計
部長	1人	9人	10人
次課長	5人	40人	45人
課長補佐	13人	35人	48人
計	19人	84人	103人

区分	女	男	計
部長	10.0%	90.0%	100.0%
次課長	11.1%	88.9%	100.0%
課長補佐	27.1%	72.9%	100.0%
計	18.4%	81.6%	100.0%

⑤各役職段階の職員の女性割合（H27.4.1現在）

区分	女	男	計	区分	女	男	計
部長	1人	9人	10人	部長	10.0%	90.0%	100.0%
次課長	5人	40人	45人	次課長	11.1%	88.9%	100.0%
課長補佐	13人	35人	48人	課長補佐	27.1%	72.9%	100.0%
係長	6人	33人	39人	係長	15.4%	84.6%	100.0%
係員	123人	189人	312人	係員	39.4%	60.6%	100.0%
計	148人	306人	454人	計	32.6%	67.4%	100.0%

⑥男女別の育休取得率・平均取得期間（H26年度実績）

区分	女	男
育休取得率	100.0%	0.0%
平均取得期間	302日	0日

⑦妻の出産のための特別休暇等の取得率・平均取得日数（H26年度実績）

区分	取得率	平均日数
配偶者出産休暇	50.0%	2日
その他育児のための休暇	0.0%	0日

【目標】

- (1) 平成33年4月1日までに、全職員数に占める女性職員数の割合を、平成27年4月1日現在の実績32.6%より2.4ポイント以上引き上げ、35%以上とする。
- (2) 平成33年4月1日までに、管理職に占める女性職員数の割合を、平成27年4月1日現在の実績18.4%より1.6ポイント以上引き上げ、20%以上とする。
- (3) 平成33年4月1日までに、男性の育休取得割合を、平成26年度実績の0.0%より10.0ポイント以上引き上げ、10%以上とする。
- (4) 平成33年4月1日までに、妻の出産のための出産休暇取得割合を、平成26年度実績の50.0%より50.0ポイント引き上げ、100%とする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み及び実施時期

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

なお、この目標は、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- (1) 平成28年度より、全職員数に占める女性職員数の割合を引き上げるとともに、女性職員の新たな適応性の発見や多様な能力の育成に努めます。
- (2) 平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における女性の人材確保を念頭に置いた人材育成を実施します。
- (3) 平成28年度より、育児休業の取得により業務に支障が出ないよう、人事異動又は臨時職員の雇用による代替要員を確保して、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。また、男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を奨励し、父親として子育ての喜びや責任を実感できるようにします。
- (4) 平成28年度より、妻の出産のため、特別休暇を取得できるよう職場全体で支援します。職員の理解を深めるため、すべての職員が制度を知りうるように周知します。

5 次世代育成に向けて仕事と子育ての両立を図り、子育てしやすい環境職場づくりを目指すための計画の内容と目標

この計画は、常勤一般職員を対象としています。

(1) 子育てに関する制度周知

①子育て支援制度一覧を各部署に配布し、子育てに関する特別休暇及び育児休業などの制度を周知します。

また、グループウェアに掲示し、いつでも職員が閲覧できるようにします。

②新規採用職員及び人事担当課へ産前休暇等の相談に来た職員、または妻の出産に伴う手続等に来た職員に子育て支援制度一覧を配布し、制度を周知します。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

①人事担当課は、育児休業の取得により業務に支障が出ないように、人事異動又は臨時職員の雇用による代替要員を確保して、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

また、父親がもっと子育ての喜びや責任を実感できるよう、男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を奨励します。

②所属長及び周囲の職員は、業務分担を見直し、育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の積極的な取得を働きかけます。

③育児休業から復職したときは、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないので、業務分担などについてよく検討し、職場全体で支援します。

④このような取組を通じて、育児休業等の取得率を、平成32年度までに男性職員は10%に、女性職員は100%を維持できるようにします。

(3) 時間外勤務の縮減

①時間外勤務の縮減は、職場全体の課題ですが、所属長は特に妊娠中の職員や小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（以下「子育て中の職員」という。）について業務分担を見直し、次に掲げる時間を超えないよう努めます。

- ・ 1月当たり 24時間
- ・ 1年当たり 150時間

②水曜日を庁内一斉定時退庁日とし、定時退庁を促します。市民サービスに著しい支障が生じ、やむを得ず作業している部署を除き、庁舎内は一斉消灯とします（延長窓口は窓口終了後）。水曜日にやむを得ず時間外勤務を命じた場合でも、当該部署の所属長は同一週内に定時退庁の日を設け、所属職員を定時に退庁させるよう促します。

③このような取組を通じて、子育て中の職員の1人当たりの時間外勤務を、平成32年度までに100時間へと引き下げます。

(4) 年次有給休暇の取得促進

①年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得促進は、職場全体の課題ですが、所属長は特に妊娠中の職員や子育て中の職員が年休を取得しやすいように計画的な事務処理や業務の相互調整を行うとともに、担当間の応援体制を整えます。また、毎月、年休取得状況を確認し、年休取得が少ない職員に対して指導を行います。

②マイプラン休暇

マイプラン休暇計画表を部署毎に作成し、1ヵ月に1日は休むようにします。また、冬休み、春休みとして3日間の連続休暇の取得を奨励します。

③バリウム休暇

健康診断を受けた日の午後の休養を奨励します。

④人生の節目にリフレッシュ休暇

誕生日及び結婚記念日はそれぞれ1日の休暇取得を、勤続年数が10年、15年、20年、25年、30年になったときは5日の連続休暇の取得を奨励します。

⑤人事担当課は、年休の取得状況を毎月調査し、部署毎の年休取得状況を公表します。

⑥このような取組を通じて、年間20日の年休のうち、職員1人当たりの年休取得率を平成32年度までに60%（平均12日）へと引き上げます。

(5) 妻の出産のための特別休暇の取得促進

①妻の出産のため、その出産に係る子ども又は小学校入学前の子どもを養育する場合は5日間、妻の出産のための入院又は退院の付添い、出産に係る入院中の世話及び子の出生の届出等を行う場合は2日間、それぞれ特別休暇を取得できます。この特別休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援します。

②これらの特別休暇の合計7日間のうち対象となる職員1人当たりの取得率を平成32年度までに100%にします。

(6) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

負傷又は病気の小学校入学前の子どもの看護を行う場合は、特別休暇として5日間取得できます。この特別休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援します。

(7) 子育てに対する職場の理解

子育ての意義や大切さについて職員の理解を深め、職場全体で子育てを支援する意識を高めるため、この計画書を各部署に配布するとともに、すべての職員が知りうるようにグループウェアへ掲示し、いつでも閲覧できるようにします。

妊娠中の職員については、その健康に配慮した業務分担を割当て、職場全体でこれを支援するように努めます。

育児休業期間中の職員については、職場として定期的に連絡を取りあうとともに、育児休業終了に伴う職場復帰がしやすいよう配慮します。

6 次世代育成に向けて仕事と子育ての両立を図り、子育てしやすい環境職場づくりを目指すための計画の進行管理

(1) 目標の管理

この計画で掲げた目標を毎年調査し、その結果を全職員に周知します。

また、前年度の取り組み状況は、ホームページへの掲載により公表します。

(2) 子育て支援庁内検討会議

各部、議会事務局、行政委員会の事務局、公営企業及び職員労働組合の代表者による子育て支援庁内検討会議を年1回開催します。この会議では、計画の進捗状況や職員からの意見を基に協議し、必要に応じて計画を見直していきます。

(以上)