

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

一関市特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

一 関 市

目 次

I	行動計画策定の基本的事項	1
1	行動計画策定の趣旨	
2	計画の位置付け	
3	対象職員	
4	計画の推進体制	
5	計画期間	
6	取組状況の公表	
II	基本理念	3
III	状況把握	4
IV	行動計画	8
V	おわりに	13

I 行動計画策定の基本的事項

1 行動計画策定の趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）が成立し、国及び地方公共団体の機関に、特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられました。次世代育成支援法は、当初、平成26年度末までの期限立法でしたが、引き続き取組を継続する必要があることから、平成36年度末まで期限が延長されました。

一関市においても、同法に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するため、「一関市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定したところですが、次世代育成支援法の期限の延長に伴い、さらに次世代育成支援対策を推進するため、当該計画を見直すこととしたものです。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられました。

こうしたことから、「職員の仕事と生活の調和の推進」という視点から、職員が性別や役職、年齢にかかわらず、職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう、子育てや介護を含む生活を職場全体で支援するため、「一関市特定事業主行動計画」を策定することとしたところです。

2 計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づき、一関市長、一関市議会議長、一関市教育委員会、一関市選挙管理委員会、一関市代表監査委員、一関市農業委員会、一関市消防本部消防長及び一関市病院事業管理者が策定する特定事業主の行動計画です。

また、この計画は、一関市子ども・子育て支援事業計画「いちのせき子育てプラン」及び「いちのせき男女共同参画プラン」を上位計画とし、行動計画に盛り込む内容については、次世代育成支援法及び女性活躍推進法それぞれの法律で共通するものが多いことから、両事業主行動計画を一体のものとした行動計画として策定したものです。

3 対象職員

この計画は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局及び教育機関、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部並びに藤沢病院の一般職の職員、非常勤職員及び臨時的任用職員を対象とします。

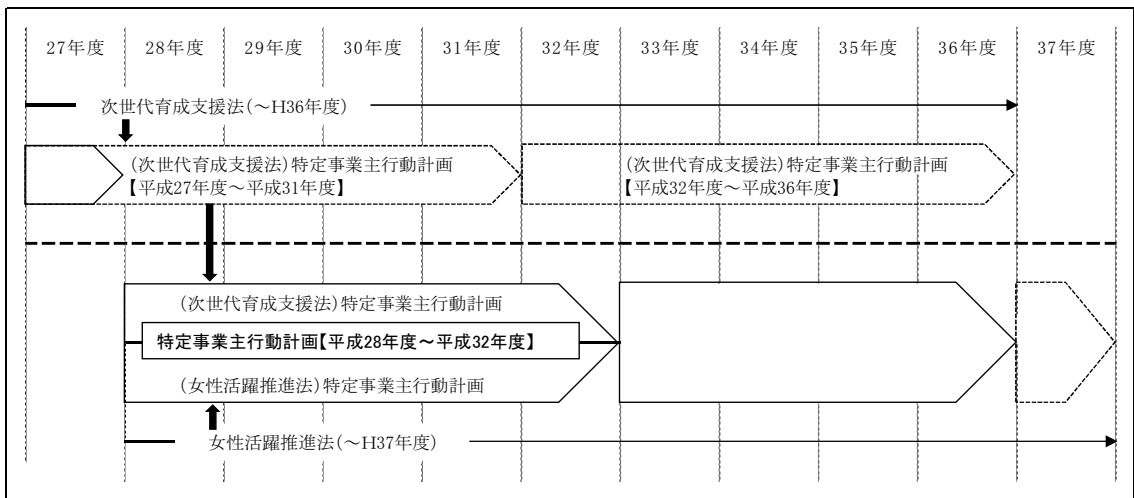
4 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策を効果的に推進するため、「一関市特定事業主行動計画推進委員会」において、必要の都度、進捗状況を把握し、その後の対策や計画の見直しなどについての検討を行います。

5 計画期間

この計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

また、この計画に掲げている数値目標は、社会情勢の変化など、必要がある場合は随時見直しを行います。



6 取組状況の公表

次世代育成支援法及び女性活躍推進法の規定に基づく行動計画の実施状況及び職業選択に資する情報については、毎年1回公表します。

Ⅱ 基本理念

「子育てに喜びを感じ、仕事と子育てが両立できる職場づくり」

子育てに係る様々な負担や障害をできるだけ軽減していくとともに、子育てと仕事の両立を考え、職場全体で支援していく体制づくりを行います。

「働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場づくり」

時間当たりの生産性を意識した働き方の見直しにより、「職業生活」と「家庭生活」の調和のとれた充実した生活を支援し、「心身のゆとり」と「仕事への意欲や満足度」の高い職員を増やします。

また、少子高齢化・人口減少社会においては、未婚、既婚、男女を問わず、「介護」をしながら勤務をすることが想定されることから、様々な生活状況であっても、職員がお互いにカバーしあえる職場環境づくりを目指します。

Ⅲ 状況把握

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係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき把握した状況は、次のとおりです。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

区 分	割合(%)
一般職の職員	46.3
任期付職員	91.9
非常勤職員	56.2
臨時職員	79.8

- ▶ すべての職種において、40パーセント（※政府の「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）」において、「都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合」の平成32年度の成果目標として設定されている数値）を超えており、今後もこの割合を維持していくことが必要。

※一般職の職員の採用状況（平成25～27年度採用実績）

採用年度	受験					採用				
	受験者数(人)			割合(%)		採用者数(人)			割合(%)	
	男性	女性	計	男性	女性	男性	女性	計	男性	女性
25年度	165	148	313	52.7	47.3	20	25	45	44.4	55.6
26年度	185	156	341	54.3	45.7	32	27	59	54.2	45.8
27年度	157	158	315	49.8	50.2	25	53	78	32.1	67.9

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年4月1日／任期付職員を除く）

区 分	勤続年数の男女差(年)
一般職の職員	2.7

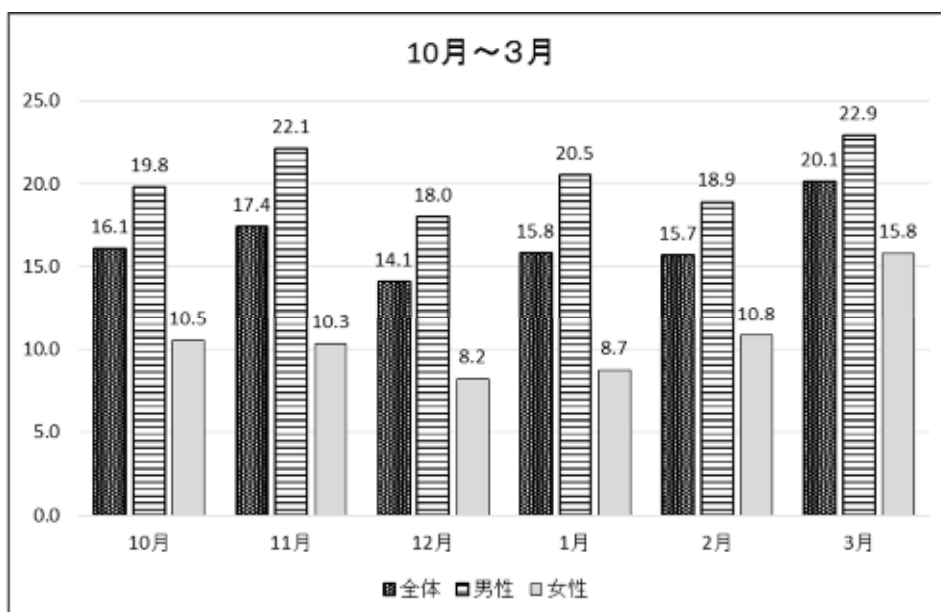
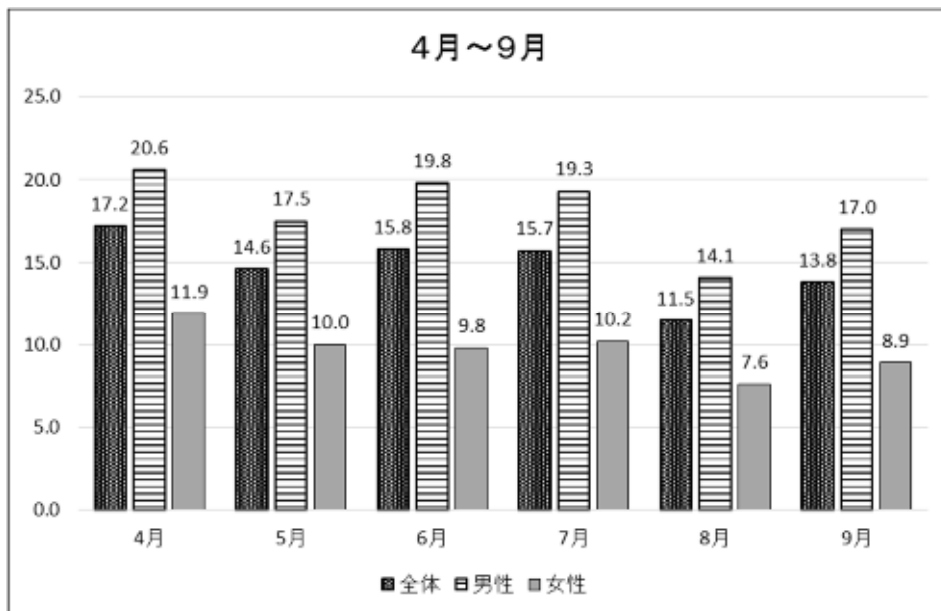
（※平均勤続年数 男性：22.3年 女性：19.6年）

- ▶ 継続勤務年数は、男性が女性をやや上回っているものの、大きな差は見られない。

※平成26年度退職者実績

勤続年数区分	人数（人）			割合（％）	
		男性	女性	男性	女性
10年未満	0	0	0	0.0	0.0
15年未満	0	0	0	0.0	0.0
20年未満	1	1	0	1.9	0.0
30年未満	3	3	0	5.8	0.0
35年未満	8	5	3	9.6	17.6
35年以上	57	43	14	82.7	82.4
計	69	52	17	100.0	100.0

(3) 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績）



- ▶ 平均超過勤務時間は女性より男性の方が多い。超過勤務は増加傾向にあることから、ワークライフバランスの推進に資するような業務運営や職場環境づくりが必要となる。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日時点）

	総数	男性	女性	割合
管理職員数	178	145	33	18.5

- ▶ 地方公務員の女性管理職の割合は、平成27年4月1日現在、都道府県12.6%、政令指定都市11.9%、市区町村12.6%（※内閣府の「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度版）」による。）であり、一関市は全国の状況を上回っている。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日時点）

	総数	男性	女性	割合
部長級	22	21	1	4.5
部次長級	33	31	2	6.1
課長級	86	61	25	29.1
課長補佐級	181	119	62	34.3
消防正監	1	1	0	0.0
消防監	2	2	0	0.0
消防司令長	10	10	0	0.0
消防司令	20	20	0	0.0
計	355	265	90	25.4

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度実績）

	育児休業取得率(%)	平均取得日数(日)
男性	0.0	0
女性	100.0	198.1

- ▶ 平成26年度中に配偶者が出産し、育児休業の取得が可能であった男性職員のうち、実際に育児休業を取得した男性職員はいなかったことから、男性職員も育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進める必要がある。

(7) 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及び平均取得日数（平成26年度実績）

※配偶者出産休暇…職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇（3日以内）

※育児参加のための休暇…職員が妻の産前・産後の期間において、妻の出産に係る子又は就学前の子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇（5日以内）

	取得率(%)	平均取得日数(日)
配偶者出産休暇	68.0	2.1
育児参加のための休暇	5.0	3.6

- ▶ 育児参加のための休暇の取得率が低いことから、制度の周知を行うとともに、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める必要がある。

※年次有給休暇取得の状況（平成22年～平成26年取得実績）（単位：日）

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
年次休暇 平均取得日数	9.9	8.8	10.1	9.7	9.6

IV 行動計画

育児や介護など多様な生活状況に対応できる勤務環境を創造し、職業生活と家庭生活の両立に資するため、以下の取組を進めます。

(※本計画のうち、次世代育成支援法に基づく行動計画については「次世代育成」と、女性活躍推進法に基づく行動計画については「女性活躍推進」と記載します。)

(1) 情報提供の拡充 【次世代育成・女性活躍推進】

次世代育成支援パンフレット「子育て応援ガイド」により既存の制度の情報提供を行うとともに、職員が安心して出産・育児に臨めるよう、個別に相談を受け付ける相談窓口を設けます。

ア 諸制度の周知

出産・子育て・介護に係る休暇や育児休業、部分休業、育児短時間勤務、時間外勤務や深夜勤務の制限、または市町村職員共済組合による出産費用の給付など、出産・育児に係る諸制度について、職員課及び支所地域振興課が情報提供を行います。

また、「子育て応援ガイド」を内部情報系システムへの掲示するほか、出産・育児に臨む職員はもとより、新採用職員研修や管理監督職の研修などにおいても「子育て応援ガイド」を配布するなど、広く職員に対し各種制度の基本事項について周知し、子育てや介護などの家庭生活と仕事の両立支援についての啓発に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

イ 相談体制の充実

職員個々のニーズに応えるため、職員課及び支所地域振興課内に相談窓口を置き、出産・育児に係る諸制度、または子育てや介護などの家庭生活と仕事の両立に関する事項についての相談を受け付け、個々の状況に応じた情報の提供、アドバイスをを行います。

さらに、職員の心と体の健康相談に応じるため、産業医等による相談体制を充実します。

▶計画期間中継続的に実施します。

ウ 育児休業や産前・産後休暇を取得しやすい環境の整備

所属長は、育児休業をはじめ保育時間休暇等の出産・育児に係る休暇に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

また、育児休業、産前・産後休暇を取得する職員について代替職員を配置す

るなど、職務や所属職場へのフォロー体制を確立し、気兼ねなく育児休業や産前・産後休暇を取得できる環境の整備に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

エ 復職時の職場研修の実施

育児休業中の職員に対して、職場復帰に必要となる情報や職場の情報提供を行うとともに、能力開発や資質向上を目的に職員を対象に実施している通信教育を、育児休業期間中に受講できるようにするなど、職場復帰の準備が行えるよう配慮します。

また、スムーズに職場復帰できるよう職場の体制を整えるとともに、復帰後は、積極的にOJT研修（職場研修）などを実施します。また、所属長は、復帰した職員が率先して各種研修会などに参加できるよう配慮します。

▶計画期間中継続的に実施します。

オ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等取得者の体験談などを情報提供することにより、休暇等の取得を希望する職員の不安解消に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

(2) 男性職員の育児休業等の取得促進 【次世代育成・女性活躍推進】

「子育ては父母が協力して行うもの」という基本的考え方の下、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりを進めるとともに、所属長は男性職員の育児休業等の取得促進に努めるものとします。特に、配偶者の産後8週間は、男性職員が積極的に育児休業を取得できる職場環境づくり（代替職員の配置、休業中の職場内における職務分担の調整）に努めます。

また、育児休業期間中における経済的な支援措置（育児休業手当金）を例示するなど育児休業制度の情報提供に努めます。

●配偶者が出産した男性職員が育児休業を取得する割合を、平成32年度までに5%となるよう取り組みます

(3) 休暇の取得促進 【次世代育成・女性活躍推進】

子育てをする職員が、子どもの病気対応や学校行事などへの参加のための休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場環境を整えるとともに、子育てに伴う休暇の取得促進に努めます。

また、介護を必要とする家族の世話をしながらでも、仕事を継続できるよう職場環境を整えます。

ア 配偶者の出産時における特別休暇の取得

配偶者の出産時に、3日間の特別休暇制度が設けられていますが、配偶者の負担を軽減するため、所属長は、特別休暇と併せて年次有給休暇の取得を勧めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

イ 子の看護休暇の取得奨励

中学校就学前の子の看護のため設けられている、年5日間の特別休暇の取得を奨励します。また、突発的な事故や病気についても、年次有給休暇を取得して対応できるよう、所属長は職場全体で互いに支援する環境づくりに努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

ウ 連続休暇の取得促進と年次有給休暇取得率の向上

大型連休、年末年始、週休日又は祝日の前後に年次有給休暇を取得するなど、連続休暇の取得を促進します。このため、休日に挟まれた日における会議などの自粛に努めます。また、所属長は、業務計画に合わせて、計画的な年次有給休暇の取得を勧めるものとします。

●計画期間中の毎年度における年次有給休暇の平均取得日数が、11日以上となるよう取り組みます。

(4) 男女共同参画に関する意識啓発 【次世代育成・女性活躍推進】

「育児・介護・家事は女性が行うもの」といった意識を改め、男性職員の育児、介護、家事等への参加を促進するため、各種研修会等への積極的な参加を呼びかけるなど、職員の意識啓発に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

(5) 時間外勤務等の縮減 【次世代育成・女性活躍推進】

職員の健康への影響を軽減し、また子育てや家族と過ごす時間を確保できるよう、事務改善による効率的な事務の執行を図り、時間外勤務等の縮減に努めます。

ア 執務能力の向上

時間当たりの生産性を重視し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行うため、自己啓発の促進及びOJT研修や職場外での集合研修へ参加させ、職員一人ひとりの執務能力の向上に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

イ 時間外勤務等の縮減

事務の執行に当たっては、随時上司に適切な報告、連絡、相談をし、指示を受けるなど、非効率的な時間外勤務等とならないよう個々の職員が事務改

善に努めます。特に、所属長は、ノー残業デーの徹底と特定の個人または係に時間外勤務等の命令が集中しないよう、職員や係相互の調整に努めるものとします。

▶計画期間中継続的に実施します。

ウ 時間外勤務等の縮減に向けた施策の実施

所属長は、時間外勤務等の縮減に向け、時間外勤務等の状況を分析するとともに、事務分担の見直しや事務の簡素・合理化、課内の業務量の調整を推進するために作成した「時間外勤務等縮減マニュアル」を活用し、時間外勤務等の縮減に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

(6) 人事異動における配慮 【次世代育成・女性活躍推進】

適性希望調書や所属長へのヒアリングを通じて、職員自身や職員の配偶者の出産、子育て、介護など、職員の家庭生活の状況を把握し、人事異動にあたっては配慮に努めます。

また、職員の育成の観点から、性別にとらわれず多様な職務機会を経験できる人事異動に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

(7) 職員の育成に関する意識啓発 【次世代育成・女性活躍推進】

男女がともに家庭生活における責任を果たしながら、職場においても能力を発揮できるよう、自己啓発支援やキャリア形成支援に努めます。

ア 自己啓発の支援

各職員の個性と能力がより一層発揮されるよう、自己啓発活動の支援に努めます。

▶計画期間中計画的に実施します。

イ 管理職員の意識改革

職員のキャリア形成支援のため、管理職員に対し職員のキャリア形成の促進に向けた意識啓発を行う研修等に参加させるなど管理職員の意識改革に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

(8) 女性管理職の登用 【女性活躍推進】

女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、職業生活における活躍を推進します。また、管理職への登用にあたっては、その職に求められる能力の有無についての人事評価その他の能力の実証に基づき、公平に行います。

●**管理職総数に対する女性管理職の割合を、平成32年度までに25%となるよう取り組みます**

※国の第4次男女共同参画基本計画において、市町村職員の本庁課長相当職に占める女性の割合の目標が平成32年度末で20%とされていますが、一関市においては、平成28年4月1日現在で20.8%となる状況を踏まえ、25%を数値目標として定めるものです。

(9) **その他の子育て支援策等 【次世代育成】**

地域社会の中で次代を担う子どもたちの豊かな人間性を育むため、以下の育成支援対策に取り組むものとします。

ア 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

地域の子ども会や、スポーツクラブ、文化活動など、子育て活動への職員の積極的な参加を奨励します。

また、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

イ 子どもにやさしい市役所および公の施設サービスの提供

子ども連れの来庁者が安心して用件を済ませられるよう、施設の改築などの機会をとらえ、授乳室や子ども用トイレの設置、イスなどを子どもにも合わせ整備するなど、利用者に配慮したハード面の整備に努めます。

また、子ども連れをはじめ誰もが気兼ねなく来庁できるよう、来庁者の立場に立って親切、丁寧な対応に努めるなど、個々の職員のソフト面の向上に努めます。

▶計画期間中継続的に実施します。

V おわりに

この計画の推進に当たり、職員一人ひとりが少子化の流れを自分自身の問題としてとらえ、社会全体で子育てを支え合い、協力し合うことの必要性、重要性を認識し、未来を担う子どもたちを、心豊かに育てていくことを目指した職場環境の実現に向けて、積極的に取り組んでいきましょう。

また、新たにこの計画に加えた女性の活躍支援にあっては、女性の一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できることを目指して推進し、第3次いちのせき男女共同参画プランの基本理念「男女が互いに認め合い 支え合い 一人ひとりが 輝くまちづくり」のモデルとなるよう、職場全体で取り組んでいきましょう。