

亀山市特定事業主行動計画

(平成27年度～平成31年度 第2版)

平成27年2月

(平成28年4月改訂)

亀山市

次世代育成支援対策推進法に基づく亀山市特定事業主行動計画を、次の団体及び任命権者の連名により、ここに策定し公表します。

また、今般、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が、平成27年8月に制定され、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が新たに義務づけられたことから、第3次亀山市特定事業主行動計画を改訂し、次の団体及び任命権者の連名により、ここに公表します。

平成28年4月1日

亀山市長
亀山市議会議長
亀山市教育委員会
亀山市選挙管理委員会
亀山市代表監査委員
亀山市公平委員会
亀山市農業委員会
亀山市消防長
亀山市水道事業管理者
亀山市病院事業管理者

1 改定の背景と趣旨

本市では、事業主として職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成19年度には、男性職員における初めての育児休業取得、配偶者の出産時における特別休暇を3日間から5日間に拡充、育児短時間勤務の導入等の目標を掲げた第1次特定事業主行動計画を策定しました。その後、平成22年度に5年計画で策定した第2次特定事業主行動計画では、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえつつ、男性職員の育児休業目標取得率5%、年次有給休暇の平均取得日数を8日とするなど、具体的な数値目標を掲げ、職員の更なるワーク・ライフ・バランス（職業生活と家庭生活の両立）推進に向け、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

そのような中、次世代育成支援対策のより一層の推進と強化を図る目的から、国の次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長され、同法に基づく新たな行動計画策定指針が示されたことで、事業主として、更なる次世代育成支援対策の集中的かつ計画的な取組の推進が求められようとしています。また、国の地方創生推進の基本理念においても、仕事と生活の調和を図れるよう環境を整備することが示されており、ワーク・ライフ・バランスの推進は、優秀な人材の確保、公務の効率的な運営の観点はもとより、男女ともに育児・介護等時間制約のある職員が増える中で、全ての職員が状況に応じて多様で柔軟な働き方を行いつつ公務を支える仕組みへの転換を図ることが急務となっています。

このことから、平成27年2月において、平成27年度から平成31年度までの5年間で計画期間とした第3次特定事業主行動計画を策定したところです。

その後、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ため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）が平成27年8月に制定され、11月には同法の規定に基づく行動計画策定指針が示されました。これにより、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が新たに義務づけられ、職階や正規・非正規に関わらず、あらゆる雇用形態で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍するためのさまざまな取組を積極的に進めていく必要があります。

2 目的

本市（亀山市立学校を含みます。）は、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、職員が安心して仕事と家庭の調和を実現できるよう、具体的かつ実効性のある新たな方策及び目標を定め、次世代育成支援のより一層の推進を目指すため、平成27年2月に第3次特定事業主行動計画を策定しました。

その後、女性活躍推進法が制定されたため、女性職員の職業生活における活躍推進の取組を効果的に推進できるよう、第3次特定事業主行動計画を改訂します。

これにより、少子化対策並びに男女共同参画社会の実現に向けて、職員が子どもを産みや

すく育てやすい職場環境の整備を図り、職業生活と家庭生活の両立支援、さらには、女性職員が働きやすく、より一層活躍できる環境づくりに向けて、地域の牽引役として子育て支援や女性職員の活躍推進の取組を率先実行します。

3 計画期間

次世代育成支援対策法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法ですが、今年度、同法の有効期限が平成37年3月まで10年間延長されました。

本計画はその前半期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の計画期間とします。

また、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計画は、おおむね2年間から5年間でその進捗を検証することとされているため、計画期間は変更いたしません。

4 計画の推進体制

目標を実現していくためには、職員一人ひとりの具体的な行動は勿論のこと、職場全体で積極的に取組を進めていく必要があることから、まずは各職場のリーダーである所属長が、内容を十分に理解のうえ、率先して本計画を実践し、子育てしやすい職場の風土づくりに努めることが重要となります。所属職員が、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする場合、その職員にとって第一義的な相談窓口は、所属長であり、職員からの相談に適切に対応するためには、職員からの早めの相談が大切であることから、所属長は日ごろから風通しの良い職場の環境づくりと、職員への細やかな目配り、更には制度を正しく理解することが必要です。

このことから、各職場においては所属長が中心となって行動計画の実施及び進捗状況の管理等を行うこととします。

また、本計画を策定するにあたり、各所属からの報告等に基づき全庁的な計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、亀山市安全衛生委員会において、進捗状況を報告することで、本計画の効果を調査分析し、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

5 第2次特定事業主行動計画の検証

(1) 育児休業等に関すること

① 男性職員の育児休業等

第2次特定事業主行動計画（以下、「前計画」といいます。）では、男性職員の育児休業取得をはじめとする、育児に積極的な男性「イクメン」の意義を広め、働く男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを目指すことで、目標値である男性職員の育児休業取得率5%を達成することができました。こうした中、男性職員の育児休業取得だけでなく、未だ利用が進んでいない育児短時間勤務や育児部分休業など、育児に関するその他の休暇制度についても、更なる取得促進に向け周知する必要があります。

②育児休業取得者の円滑な職場復帰

前計画では、育児休業取得者が円滑に職場復帰できるよう復帰前から様々な制度説明等を行い、職場復帰に際して必要な支援を行ってまいりました。しかしながら、職場復帰に際して休暇制度の説明だけではなく、休業中の職員に対して、業務に関する情報提供等も行うことで、より一層円滑に職場復帰できるよう支援する必要があります。

(2)子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

これまでから育児に関わる職員へは、適切な情報提供等を行うことで、仕事と子育てを両立しやすい環境整備に努めてまいりました。今般、国家公務員の女性職員の採用・登用の拡大及びワーク・ライフ・バランスの推進に係る取組内容を定めた「国家公務員の女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のための取組指針」が策定されたことから、子育てを行う女性職員の更なる活躍促進に向けて、キャリア形成支援やメンター制度の導入等、新たな体制を整備する必要があります。また、男女共同参画の観点からも、男女が共に助け合い、お互いを大切に、お互いを認め合いながら、女性が活躍できる社会の実現に向け、まずは、職場の理解と協力が不可欠であることから、特に所属長の意識改革を進めるなかで、男性が家事や育児に積極的に参加できるような環境づくりを目指す必要があります。

(3)職員の勤務環境に関すること

①労働時間の短縮

前計画では、年間時間外勤務時間数の目標を平成18年度実績から5%縮減した46,000時間に設定し、平成22年度は達成したものの平成23年度以降は目標達成には至りませんでした。今後、地方分権の推進による権限委譲や、多様化する行政需要に対応するため、ますます業務量の増加が見込まれる中、まずは、所属長をはじめとする職員全体で現状の業務量そのものを見直しを行うとともに、残業ありきの働き方を今一度見直し、超過勤務とは、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、職員の勤務状況の的確な把握や各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の更なる取組が必要です。

②年次有給休暇の取得促進

前計画では、職員1人当たりの年次有給休暇の目標取得日数を8日と定め、平成24年度から継続して目標値を達成することができました。

しかしながら、「平成25年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」における国及び地方公共団体の平均取得日数は「10日」を超える実績があることや、今般、国は労働者に年5日の年次有給休暇を取得させるよう使用者に義務付ける方針を固めたことなどを受け、本市においても、計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、職員の取得

状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、所属長からのヒアリングや指導を行うなど更なる取組が必要です。

③臨時・非常勤職員への次世代育成支援対策の取組

前計画では、臨時・非常勤職員の育児休業制度の新設を目標として掲げ平成23年4月1日から臨時・非常勤職員についても、仕事と生活の両立を図る観点から、育児休業等が取得できるよう関連条例等の一部改正を行い、目標を達成することができました。

しかしながら、本市における臨時・非常勤職員数は、ここ数年増加傾向にあり、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、安心して仕事と家庭の調和を実現できるよう、既存の休暇制度に加え、その他の休暇制度についても更なる充実を図ることが必要です。

6 具体的な取組内容

次世代育成支援対策のより一層の推進と強化を図る目的からもワーク・ライフ・バランスの推進は、優秀な人材の確保、公務の効率的な運営の観点はもとより、全ての職員が状況に応じて、多様で柔軟な働き方を行いつつ、公務を支える仕組みへの転換を図る上で重要となります。

さらに、今般の女性活躍推進法による女性職員の活躍推進の観点から、同法第15条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第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、女性職員が働きやすく、より一層活躍できる環境づくりに向けた取組内容を追加します。

(1)育児休業等に関すること

① 妊娠中及び出産後における配慮

ア) 出産一時金や育児休業手当金等の共済給付制度について、人事担当部局が窓口となり適切な情報提供を行うことで、当該制度の活用促進及び経済的な支援措置による生活の不安の解消を図ります。

イ) 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、特別休暇制度や深夜勤務及び時間外勤務の制限等、これらの制度について適切な情報提供を行います。

ウ) 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。

エ) 妊娠中の職員に対しては、本人と調整したうえで、時間外勤務命令に配慮します。

② 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

ア) 子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートできるよう、配偶者の出産時における特別休暇及び年次有給休暇の取得促進に努めます。

イ) 配偶者が出産する場合、人事担当部局から事前に所属長へ休暇制度の説明や業務分担の見直し等を依頼することで、職場全体での理解が得られるよう努めます。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア) 育児休業や育児短時間勤務、部分休業等に関する休暇制度について、人事担当部局が窓口となり適切な情報提供を行うことで、その円滑な取得促進に努めます。

特に男性職員に対しては、配偶者の考えや働き方にも配慮し、自身も子育ての主体であるという認識を持たせ、育児休業だけでなく、育児短時間勤務や部分休業など、多様な休暇制度についての情報提供に努めます。

イ) 育児休業等の取得手続や共済制度の経済的な支援等について、制度の趣旨や内容等の情報提供を適切に実施します。

ウ) 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、代替要員の配置を図るなど適正な人員配置に努めることにより、育児休業の取得促進に努めます。

エ) 保育所等への送迎等を行う職員に対しては、育児短時間勤務や部分休業等の更なる活用を促進します。

④ 復職者に対する円滑な職場復帰の支援

ア) 育児休業等により職員が職場に復帰する場合は、育児と仕事の両立に向けて効率的に業務を遂行できるよう、復帰前に育児短時間勤務や部分休業等に関する様々な制度説明を行い、円滑に職場復帰できるよう支援します。

イ) 休業中の職員に対しては、復帰前における休暇制度の説明だけでなく、職場環境や業務に関する情報提供等も定期的に行うことで、職場復帰への不安を少しでも軽減し、職務への意欲を持って円滑に職場復帰できるよう支援します。

ウ) 職場復帰に際し、メンター制度を導入することで、仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が先輩職員に気軽に相談できる体制を整備するとともに、業務に必要なシステムの使用法や制度等の説明を行うことで、円滑に職場復帰できるよう支援します。

このような取組みにより、育児休業の取得について、**女性職員の目標取得率を100%、男性職員の目標取得率を20%に設定**します。(目標達成年度：平成31年度)

また、男性職員の育児短時間勤務や育児部分休業など、育児に関するその他の休暇制度の取得について、**目標取得率を10%に設定**します。(目標達成年度：平成31年度)

【平成 22 年度～平成 26 年度の職員出産件数】

(H27. 2. 1 現在)

	出産件数	延職員数
女性職員本人	5 5 件	5 5 人
夫婦ともに市職員	2 8 件	5 6 人
男性職員の配偶者	5 9 件	5 9 人
計	1 4 2 件	1 7 0 人

【平成 22 年度～平成 26 年度における育児休業の取得状況】

(H27. 2. 1 現在)

期 間	男 性	女 性
6 月以下	5 人	0 人
6 月超え 1 年以下	3 人	1 1 人
1 年超え 1 年 6 月以下	0 人	2 0 人
1 年 6 月超え 2 年以下	0 人	1 0 人
2 年超え 2 年 6 月以下	0 人	1 2 人
2 年 6 月超え 3 年以下	0 人	3 0 人
計	8 人	8 3 人

(2)子育てを行う職員の活躍推進に関すること

- ア) 女性職員の子育て期における育児休業や育児短時間勤務、育児部分休業等の両立支援制度の利用はしやすくなってきているものの、一方で重要な仕事を経験できずキャリア形成ができない、いわゆる「マミートラック（子育て中に重要な仕事を経験できずその後もキャリア形成ができない状態）」に陥ってしまうケースも見られるため、これを改善し、女性職員が若手の段階から将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高める研修を実施するなど、子育てもキャリアも目指せる能力発揮を促すため、積極的な研修参加の促進等のキャリア形成支援に努めます。
- イ) 次世代育成支援に関するわかりやすいハンドブック等を作成し、グループウェアシステム等により周知徹底を図ります。
- ウ) 女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージや意欲を持てるよう、メンター制度の導入や産業医の活用等により女性職員が抱える悩みやキャリアプラン等の相談に丁寧に応じる体制を構築します。
- エ) 保育施設やファミリーサポートセンター等に関する情報を収集し、適切なアドバイスを行うとともに、施設を利用しやすい環境づくりを目指します。
- オ) さまざまな機会を利用して、職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

カ) 子育て期の職員については、自己申告書等による本人の希望を踏まえつつ、その状況に応じた人事上の配慮に努めます。

(3)女性職員の活躍推進に関すること

- ア) 将来の指導的地位への女性の登用も考え、その入り口となる女性職員の採用の拡大は重要であり、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な情報発信に努めます。
- イ) 亀山市男女共同参画基本計画に定める女性職員の管理職への登用率30%に向けて、積極的かつ計画的な育成の観点から、女性職員を対象として、業務へのモチベーションの維持及び管理職に必要となるマネジメント能力の向上に資する研修会を積極的に実施します。
- ウ) 女性職員の職業生活における活躍推進の取組を効果的に推進していくには、まずは、職場の理解と協力が不可欠であり、特に所属長の意識改革を進めるなかで、業務の効率化、業務体制の見直しによる作業負担軽減等により、時間や体力の面で過度な負担がなく働きやすい職場環境を構築します。
- エ) 少子高齢化が進行し、核家族や共働き世帯の増加といった子育てを取り巻く環境が大きく変化する中、近年では、職員の尊厳や人格を侵害するハラスメント問題も大きな社会問題となっています。こうした中、職員一人ひとりの子育てや出産に対する意識を高める研修会を積極的に実施するなど、職員が子どもを安心して産み育てることができる職場の風土づくりに努めます。

(4)職員の勤務環境に関すること

① 勤務時間に対する配慮

- ア) 勤務時間の弾力化制度の一層の活用を周知するとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- イ) 子どもを養育する職員や親の介護等が必要となる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限及び早出遅出勤務制度の積極的活用を促進します。
- ウ) 職員の健康管理面からの時間外勤務の縮減対策に加えて、次世代育成支援の面からも時間外勤務等の適正な管理を行うとともに、時間外勤務縮減の取組の重要性について、職員の意識啓発を図ります。
- エ) 「ノー残業デー」や「ライトダウンデー」の徹底を促すことで、家族との触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- オ) 行政改革を推進していくなかで、相互応援体制を整備し、業務の仕方を工夫すること等により、常に事務の効率的な遂行を心がけます。

- カ) 超過勤務縮減を管理職のコスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとして捉え、マネジメント能力等の観点から、人事考課制度への反映を検討します。
- キ) 残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯での勤務を基本としたうえで、職員の健康の保持及び増進、さらには仕事と家庭の両立支援につなげることを目的とし、全職員を対象に、原則として午後10時以降の時間外勤務を禁止することで、夜型の残業体質から朝型の勤務（早朝残業）を促進し、効率的な働き方の実践を通して、労働時間の縮減を図ります。

このような取組みにより、第2次特定事業主行動計画に引き続き、**年間時間外勤務時間数の目標値を「46,000時間」**に設定します。
 （目標年度：平成27年度～平成31年度）

【過去の時間外勤務時間数】

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
年間時間外勤務時間数	45,860 時間	48,095 時間	49,635 時間	47,838 時間
対目標値比較 (46,000h)	△140 時間	2,095 時間	3,635 時間	1,838 時間

② 休暇の取得促進に向けた取組

- ア) 計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、各所属の実情に応じ、取得計画表を作成すること等により、年次有給休暇の取得しやすい環境整備に努めます。
- イ) 子育てに限らず親の介護、子どもの看護等の家庭生活への参画の推進を図るため、特別休暇制度について、グループウェアシステム等を利用して全職員に周知徹底を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境整備に努めます。
- ウ) ゴールデンウィーク期間の「家族の時間づくり」プロジェクトの実施や夏季休暇期間に併せて年次有給休暇の計画的な取得を一層促進するなど、家族とのふれあいのための年次有給休暇等の取得促進に努めます。
- エ) 各所属独自で記念日休暇等を設定し、その取組状況を人事担当部局に報告することにより、計画的な年次有給休暇の取得促進に努めます。

このような取組みにより、職員1人当たりの年次有給休暇の**年間目標取得日数を「10日」**に設定します。（目標達成年度：平成31年度）

【過去の年次有給休暇平均取得日数】

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
平均取得日数	6. 6 日	7. 1 日	8. 5 日	8. 9 日

③ 臨時・非常勤職員への次世代育成支援対策の取組について

本市における臨時・非常勤職員数は、ここ数年増加しています。

このような中、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、育児休業制度等の既存の休暇制度に加え、介護休暇・病気休暇等の休暇制度を更に充実することで、臨時・非常勤職員が安心して仕事と家庭の調和を実現できるよう努めます。

臨時・非常勤職員における「介護休暇・病気休暇制度」を新設します。

(目標達成年度：平成 28 年度)

(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域貢献活動

- ア) P T A、子ども会等、子どもの健全育成に関する地域活動等に職員の積極的な参加を呼びかけます。
- イ) 交通事故、性犯罪、その他多様化する危機等から子どもを守り、安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ウ) 仕事で培った技能や経験を、社会的・公共的な目的に生かすべく地域のボランティア活動等に職員の積極的な参加を呼びかけます。

<参考資料>

【正規職員男女別年齢構成】

(H27. 2. 1 現在 単位：人)

	10 歳代	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	総数
男 性	3	44	98	88	106	10	349
	0.5%	7.5%	16.7%	15.0%	18.1%	1.7%	59.5%
女 性	0	41	83	71	39	4	238
	0.0%	7.0%	14.1%	12.1%	6.6%	0.7%	40.5%
計	3	85	181	159	145	14	587
	0.5%	14.5%	30.8%	27.1%	24.7%	2.4%	100.0%

【臨時・非常勤職員男女別年齢構成】

(H27. 2. 1 現在 単位：人)

	10 歳代	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳代	80 歳代	総数
男 性	0	11	9	1	8	53	17	1	100
	0.0%	2.0%	1.6%	0.2%	1.4%	9.5%	3.0%	0.2%	17.9%
女 性	0	36	79	164	118	56	5	0	458
	0.0%	6.5%	14.2%	29.4%	21.1%	10.0%	0.9%	0.0%	82.1%
計	0	47	88	165	126	109	22	1	558
	0.0%	8.4%	15.8%	29.6%	22.6%	19.5%	3.9%	0.2%	100.0%

【採用試験受験者の女性割合(正規職員)】

(単位：人)

	平成 26 年度		平成 27 年度	
	男	女	男	女
事務職 (一般)	34	17	25	14
事務職 (学芸員)	12	15	-	-
技術職 (土木)	6	0	6	0
技術職 (建築)	3	1	5	0
技術職 (臨床心理士)	4	1	2	0
保育士・幼稚園教諭	2	12	2	13
消防職	38	1	24	2
給食調理員	1	7	-	-
医療技師	2	0	4	1
看護師	0	5	2	4
計	102	59	70	34
女性割合	36.7%		32.7%	

【採用職員の女性割合(正規職員)】

(単位：人)

	平成 26 年度		平成 27 年度	
	男	女	男	女
事務職 (一般)	4	1	4	2
事務職 (学芸員)	0	1	-	-
技術職 (土木)	0	0	0	0
技術職 (建築)	1	0	1	0
技術職 (臨床心理士)	1	0	-	-
保育士・幼稚園教諭	1	1	0	3
消防職	5	0	6	0
給食調理員	0	1	-	-
医療技師	2	0	1	2
看護師	0	5	1	4
計	14	9	13	11
女性割合	39.1%		45.8%	