

第4次亀山市特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年2月

亀山市

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」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。

令和2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

目 次

1	策定の背景と趣旨	・ ・ ・ ・ ・	1
2	計画期間	・ ・ ・ ・ ・	2
3	計画の推進体制	・ ・ ・ ・ ・	2
4	第3次亀山市特定事業主行動計画の検証		
	(1) 育児休業に関する事	・ ・ ・ ・ ・	3
	(2) 子育てを行う職員の活躍推進に関する事	・ ・ ・ ・ ・	4
	(3) 女性職員の活躍推進に関する事	・ ・ ・ ・ ・	4
	(4) 職員の勤務環境に関する事	・ ・ ・ ・ ・	5
	(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項	・ ・ ・ ・ ・	6
5	具体的な取組内容		
	(1) 育児休業等に関する事	・ ・ ・ ・ ・	7
	(2) 子育てを行う職員の活躍促進に関する事	・ ・ ・ ・ ・	9
	(3) 女性職員の活躍推進に関する事	・ ・ ・ ・ ・	9
	(4) 職員の勤務環境に関する事	・ ・ ・ ・ ・	10
	(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項	・ ・ ・ ・ ・	12

1 策定の背景と趣旨

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以下の取組を進めてきました。

第1次亀山市特定事業主行動計画（平成19年度～平成21年度）では、配偶者の出産時における特別休暇を3日間から5日間へ拡充し、育児休業を取得しやすい環境の整備や年次有給休暇の取得日数の目標を掲げ取組を行いました。また、計画期間内においては、育児短時間勤務の導入も行っております。

第2次亀山市特定事業主行動計画（平成22年度～平成26年度）では、5年計画で策定し、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た取組を行いました。

第3次亀山市特定事業主行動計画（平成27年度～平成31年度）では、平成27年に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、次世代育成支援対策推進法（以下「支援対策推進法」といいます。）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たことから、男性職員の育児休業取得目標を20%、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）推進に向け年次有給休暇の年間取得日数を10日に設定するなど、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、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年に制定されたことから、平成28年3月に第3次亀山市特定事業主行動計画を改定し、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、活躍するための様々な取組を積極的に進めてきました。

今後、少子化対策及び男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスをより一層推進し、女性職員が働きやすく、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を図ることにより、職員が安心して職業生活と家庭生活の調和を実現できる環境を目指し、令和2年2月において、令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間とした第4次亀山市特定事業主行動計画を策定します。

2 計画期間

本計画の計画期間は、「令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間」とします。支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、同法の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

そこで、第3次亀山市特定事業主行動計画（以下、「前計画」といいます。）は、前半期間を平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間としました。

また、女性活躍推進法は、令和8年3月までの時限立法ですが、支援対策推進法とともに、計画を策定することから、計画の終期は令和7年3月31日とします。

3 計画の推進体制

前計画同様、本計画に掲げる目標を実現していくためには、職員一人ひとりがそれぞれの立場で自分自身の問題であると認識し、具体的な行動はもちろんのこと、職場全体で積極的に取組を進めていく必要があります。また、男性の育児休業、部分休業の取得率、育児短時間勤務の利用率の向上を目指すためにも、より一層、所属長が、本計画を十分に理解の上、率先して実践し、子育てしやすい職場の風土づくりに努めることが重要です。所属長は、職員からの相談に適切に対応するため、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、引き続き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当たり、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。

4 第3次亀山市特定事業主行動計画の検証

(1) 育児休業等に関すること

前計画では、育児休業等に伴う諸制度の情報提供を行うことなどにより、女性職員の育児休業取得については、目標取得率100%を達成しています。しかし、男性職員への情報提供不足や取得する雰囲気醸成に至らなかったことにより、男性職員の育児休業の取得率については、目標値である20%を、育児短時間勤務や部分休業など育児に関するその他の休暇（休業）制度については、目標取得率10%を達成することができませんでした。

今般、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する指針」が策定され、国家公務員は、令和2年度から、子が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組を進めることから、本市においても男性職員の育児休業や育児に伴う休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む必要があります。

【平成27年度～令和元年度の職員出産件数】

(R2.1.30 現在、延べ人数)

	出産件数	延職員数
女性職員本人	58件	58人
夫婦ともに市職員	14件	28人
男性職員の配偶者	72件	72人
計	144件	158人

【平成27年度～令和元年度における育児休業の取得状況】

(R2.1.30 現在、延べ人数)

期間	男性	女性	男性の取得率	女性の取得率
6月以下	1人	1人	1.16%	100%
6月超え1年以下	0人	14人		
1年超え1年6月以下	0人	9人		
1年6月超え2年以下	0人	9人		
2年超え2年6月以下	0人	7人		
2年6月超え3年以下	0人	32人		
計	1人	72人		

【平成 27 年度～令和元年度における男性職員の育児短時間勤務及び育児部分休業の取得状況】

(R2.1.30 現在、延べ人数)

	男性	男性取得可能者数
育児短時間勤務	1 人	4 5 6 人
育児部分休業	1 2 人	
取得率	2.85%	

(2)子育てを行う職員の活躍促進に関すること

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、職場復帰に際し、業務に必要なシステムの使用法や制度等の説明を行うとともに、産業医を活用すること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対応し、職場生活と家庭生活の両立できる環境の整備に努めてきました。

今後も、様々な機会を利用して、業務優先や固定的な性別役割分担意識等の是正について情報提供や意識啓発を行い、職場全体で、男女ともに育児に積極的に参加できる環境づくりを目指す必要があります。

(3)女性職員の活躍推進に関すること

亀山市男女共同参画基本計画に定める女性の管理職員の割合増加に向けて、すべての職員に対し積極的かつ計画的な育成の観点から、業務のモチベーションの維持及び管理職に必要なマネジメント能力の向上に資する研修を実施したことなどにより、平成 28 年度から女性職員の管理職の割合は微増しています。今後、更なる増加に向けて、女性職員の職場生活における活躍推進の取組を推進していくためにも、職場における固定的な性別役割分担意識の是正を行い、働き方改革を進めることで職場環境の改善を図る必要があります。

【女性職員の管理職の割合】

(各年度 4 月 1 日現在)

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
27.0%	27.8%	27.7%	28.3%

(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

前計画では、年間時間外勤務時間数の目標を46,000時間に設定し、労働時間の短縮やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を進め、所属長を始めとした職員の時間外勤務縮減に対する意識が定着してきたことにより、平成27年度以降目標を達成しています。また、令和元年度からは、時間外勤務時間の上限を規定し取り組んでいくところであり、所属長は業務の割り振りの見直しや効率化などにより、職員一人ひとりの勤務状況の的確な把握や各職場の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間の管理に取り組む必要があります。

【過去の時間外勤務時間数】

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
年間時間外勤務時間数	49,252時間	40,982時間	44,411時間	43,168時間	42,328時間
対目標値比較 (46,000時間)	3,252時間	△5,018時間	△1,589時間	△2,832時間	△3,672時間

②休暇の取得推進に向けた取組

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10日と定め取り組んだところ、平成29年度から継続して目標値を達成しています。

平成31年4月からは、民間労働法制において、年間5日の年次有給休暇の取得が義務付けられたことにより、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改善を図る必要があります。

【過去の年次有給休暇平均取得日数】

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
平均取得日数	9.1日	8.6日	8.9日	10.0日	10.3日	10.6日

※対象者は「勤務条件等に関する調査」による

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

前計画では、臨時・非常勤職員の「介護休暇・病気休暇制度」の新設を目標に掲げていましたが、国家公務員の非常勤職員との権衡の観点を踏まえ、市における臨時・非常勤職員における休暇制度の見直しを検討した結果、新設には至りませんでした。

令和2年4月からの会計年度任用職員制度の施行時期に合わせて、国家公務員の非常勤職員の休暇制度について、検討を行い、結婚休暇・介護休暇・病気休暇等の休暇制度の拡充を図り、国家公務員の非常勤職員とほぼ同等の休暇制度になるよう整理を行いました。

(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

地域貢献活動については、職員の自主的な活動によるものですが、職員として地域の牽引役としての役割を果たすためにも、より一層、積極的な参加を呼びかける必要があります。

5 具体的な取組内容

本計画においては、前計画の具体的な取組を継続することとし、次世代育成支援対策のより一層の推進強化と女性活躍推進法の一部改正に伴い、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活(家事及び育児)への参加促進に取り組む必要があるとされたことにより、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、課題の分析を進め、女性が働きやすく、より一層活躍できる環境づくりに向けた取組を進めます。特に男性の家庭生活(家事及び育児)への参加については、育児休業等の取得を促進するため、更なる情報発信等に努め、職場における取得を進める雰囲気醸成する取組を強化します。

(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、人事担当部署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、本人と調整した上で、時間外勤務命令に配慮します。

② 子の出生時における父親の休暇の取得促進

- ア) 子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を持つことの喜びを実感するとともに、子の出生後間もない時期は、一般的に、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられているため、配偶者をサポートし積極的に育児に参加できるよう、配偶者の出産時における特別休暇及び年次有給休暇の活用について情報発信することで取得促進に努めます。
- イ) 個人のプライバシーに配慮しつつ、子の出生が見込まれる場合には、人事担当部署から事前に所属長へ休暇制度の説明をすることで、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、部分休業など育児に係る制度について、人事担当部署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活用を促進します。

オ) 所属長は育児休業等の取得を促進する雰囲気醸成するとともに、あらかじめ業務分担の見直し等を行うなど、環境整備を行うよう努めます。

カ) 職場全体の意識の変革を行うため、経営会議等の場を通じて全職員へ男性職員の育児休業等の取得促進に関する取組について情報発信します。

④ 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) 育児休業中の職員に対しては、復帰前における育児短時間勤務や部分休業等の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) 職場復帰後は、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ことにより、円滑に職場復帰できるよう支援します。

このような取組により、

- ・ 育児休業の取得について、**女性職員の目標取得率100%を継続**します。(目標達成年度：令和6年度)
- ・ 男性職員の育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の制度について、**目標取得(利用)率を20%に設定**します。(目標達成年度：令和6年度)
- ・ 男性職員の配偶者の出産休暇、育児の参加休暇の**目標取得日数を10日に設定**します。(目標達成年度：令和6年度)

(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、部分休業等の両立支援制度の利用はしやすくなっているものの、一方で仕事が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）」に陥る可能性もあるため、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分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、先輩職員に気軽に相談できる環境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充実させます。
- 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) 様々な機会を利用して、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) 女性職員が若手の段階から、仕事と家庭の調和を実現し、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られるよう、採用時に、育児休業等の制度について情報発信します。
- 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増加に向けて、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中で、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) 職場における固定的な性別役割分担意識は、育児休業等に関する制度利用に向けた

障壁や、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、女性に対する様々なハラスメントの背景にもなりやすいことから、職員一人ひとりの意識改革をするため積極的に対策を講じます。

このような取組により、

・女性職員の管理職への登用率を増加し、**女性管理職員の割合40%に設定します。**

(目標達成年度：令和6年度)

(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) 時間外勤務時間を原則月45時間、年360時間の上限を規定したことにより、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、所属長へのヒアリング、協議を行うことにより時間外勤務等の適正な管理を行い、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中で、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) 時間外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、人事評価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、所定勤務時間内での勤務を基本とした上で、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、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。

このような取組により、

- ・年間時間外勤務時間数の目標値を「40,000時間」に設定します。
(目標年度：令和2年度～令和6年度)
 - ・年間の時間外勤務時間が360時間を超える職員数の目標値を「0人」に設定します。(目標年度：令和2年度～令和6年度)
- ※医師については、法規制適用除外

② 休暇の取得促進に向けた取組

- ア) 各所属の実情に応じ、四半期別に取得計画表を作成し、取得率について所属長へのヒアリングを実施することにより、所属長のマネジメントをより一層進めることで、年次有給休暇の取得促進に努めます。
- イ) 子育てに限らず親の介護、子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) ワーク・ライフ・バランス週間や夏季休暇期間等における休暇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署へ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「12日」かつ全職員の年次有給休暇の年間目標取得日数を「5日以上」に設定します。(目標達成年度：令和6年度)

③ 非常勤職員(会計年度任用職員)への次世代育成支援対策の取組について

令和2年4月から会計年度任用職員制度の施行時期に合わせて、休暇制度については、国家公務員の非常勤職員とほぼ同等の制度とするよう整理を行い、安心して仕事と家庭の調和を実現できる環境の整備を行いました。今後も様々な働き方のニーズに対応できるよう、働きやすい環境づくりの取組を進めていきます。

(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、子ども会等の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】

(R2. 1. 30 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	1	43	94	105	82	12	337
	0. 17%	7. 31%	15. 99%	17. 86%	13. 95%	2. 04%	57. 32%
女 性	0	35	76	90	42	8	251
	0. 00%	5. 95%	12. 92%	15. 31%	7. 14%	1. 36%	42. 68%
計	1	78	170	195	124	20	588
	0. 17%	13. 26%	28. 91%	33. 17%	21. 09%	3. 40%	100. 00%

【臨時・非常勤職員男女別年齢構成】

(R2. 1. 30 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	総数
男 性	0	10	2	4	6	58	25	105
	0. 00%	1. 74%	0. 35%	0. 69%	1. 04%	10. 07%	4. 34%	18. 23%
女 性	0	18	73	129	155	80	16	471
	0. 00%	3. 12%	12. 67%	22. 40%	26. 91%	13. 89%	2. 78%	81. 77%
計	0	28	75	133	161	138	41	576
	0. 00%	4. 86%	13. 02%	23. 09%	27. 95%	23. 96%	7. 12%	100. 00%

【採用職員の女性割合(正規職員)】

	割合			
	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
事務職（一般）	12.5%	37.5%	40.0%	40.0%
事務職（障がい者）	—	—	100.0%	—
技術職	0.0%	—	0.0%	—
保育士・幼稚園教諭	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%
保健師	100.0%	—	—	100.0%
消防職	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%
給食調理員	—	100.0%	—	—
医師・医療技師	66.6%	50.0%	0.0%	100.0%
看護師	100.0%	100.0%	66.7%	66.7%