

鳥羽市特定事業主行動計画

I 総論

1. 趣旨

鳥羽市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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計画的かつ着実に推進するとともに、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。）第 15 条に基づき策定する特定事業主行動計画です。

鳥羽市長
鳥羽市議会議長
鳥羽市選挙管理委員会
鳥羽市代表監査委員
鳥羽市公平委員会
鳥羽市消防長
鳥羽市農業委員会
鳥羽市教育委員会

2. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するとともに、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、鳥羽市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。
- (2) 次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を職員に対し実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を人事当局に配置します。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (5) 本計画の実施状況については、把握を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等を図ります。

II 具体的な内容

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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにします。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇、年次休暇及び育児休業の取得促進について周知徹底を図ります。

(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等の周知
 - ア 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
 - イ 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
 - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - 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ます。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 復職時におけるOJT研修等を実施します。
- ④ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用
 - ア 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑤ その他
 - ア 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
 - イ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
男性 5%以上
女性 100%維持とします。※1
(目標達成年度；平成32年度)

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。
 - ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を図ります。
- ② 一斉定時退庁日等の実施
 - ア 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
 - イ 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
 - ウ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
 - ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
 - イ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。
 - ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - ア 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針策定を検討します。
 - イ 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
 - ウ 管理職員に対する意識向上のための研修等を行います。
 - エ 人事当局は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
 - オ 超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。
 - カ 「時短推進」等を各部署に設置し、組織的な取組を推進します。
- ⑤ その他
 - ア 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を充実します。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。※2
(目標達成年度；平成28年度から)

(5) 休暇の取得の促進

- ① 年次休暇の取得の促進

- ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- イ 管理職員会議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行います。
- ウ 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- エ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- オ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進に努めます。
- カ 各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、年次休暇の取得促進に努めます。
- キ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図ります。
- ク 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりに努めます。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進に努めます。
- イ 子どもの予防接種実施日や授業参観等、学校行事における年次休暇の取得促進に努めます。
- ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進に努めます。
- エ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用したメモリアル休暇の取得促進に努めます。
- オ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進に努めます。
- カ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進に努めます。
- キ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。

◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得率を平成27年の実績（20.5%）から10%の増加を目指します。※3
（目標達成年度；平成32年度）

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ア 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 転勤についての配慮

- ① 官署を異にする異動を命じる場合、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

(7) 子育て支援のための意識改革

① 職場優先の環境（例えば「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば「子どもの面倒を見るのは、すべて母親仕事である」というような意識）などの改革について情報提供や意識啓発を行います。

ア 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。

イ セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催に努めます。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。

② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行います。

③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等の開設に努めます。

② 子どもの体験活動等の支援

ア 子どもが参加する地域の活動に敷地・施設の提供に努めます。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

ウ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

イ 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア 安全・安心な環境で子育てができるよう、地域住民等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等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

① 運動会等のレクレーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

① 職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。

3. 女性活躍推進法に関する事項

(1) 状況の把握及び分析

① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 27 年度：採用者数 8 人のうち女性 2 人：25%

平成 26 年度：採用者数 7 人のうち女性 3 人：43%

平成 25 年度：採用者数 8 人のうち女性 3 人：38%

② 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

平成 27 年 4 月 1 日現在

継続年数	男性		女性		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
10 年未満	58 人	61%	37 人	39%	95 人	100%
10 年以上 20 年未満	61 人	70%	26 人	30%	87 人	100%
20 年以上 30 年未満	64 人	58%	46 人	42%	110 人	100%
30 年以上 40 年未満	35 人	58%	25 人	42%	60 人	100%
40 年以上	1 人	20%	4 人	80%	5 人	100%
合計	219 人	61%	138 人	39%	357 人	100%

③ 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

対象期間：平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日

月	時間	月	時間	月	時間	月	時間	
4 月	13.0	7 月	12.1	10 月	11.3	1 月	12.9	
5 月	9.8	8 月	10.6	11 月	10.5	2 月	9.6	
6 月	9.9	9 月	9.1	12 月	14.0	3 月	9.9	
							合計	132.7

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 日現在：管理的地位にある職員数 28 人のうち女性 4 人：14%

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 日現在

役職段階	男性		女性		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
課長級	24 人	86%	4 人	14%	28 人	100%
課長補佐級	31 人	89%	4 人	11%	35 人	100%
係長級	55 人	57%	42 人	43%	97 人	100%
合計	110 人	69%	50 人	31%	160 人	100%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び職員の男女別の育児休業の平均取得期間

対象期間：平成 27 年 1 月 1 日～平成 27 年 12 月 31 日

	男性	女性	合計
取得可能な職員数	19 人	9 人	28 人
取得者数	0 人	9 人	9 人
取得割合	0.0%	100.0%	32.1%
平均取得日数	0 日	573 日	573 日

※取得可能な職員数及び取得者数とは、対象期間において育児休業が取得可能な状況である職員又は取得中の者をいう。

⑦ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の平均取得日数

対象期間：平成 27 年 1 月 1 日～平成 27 年 12 月 31 日

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
取得可能な職員数	18 人	18 人
取得者数	13 人	1 人
取得割合	72.2%	0.1%
平均取得日数	2.5 日	3 日

(2) 数値目標の設定

① 育児休業等の取得率（※1：再掲）

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 5%以上に、女性職員の割合を 100%維持とします。

② 超過勤務時間数（※2：再掲）

平成 28 年度から、常勤職員の 1 年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の 360 時間の達成に努めます。

③ 年次休暇の平均取得率（※3：再掲）

平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 27 年の実績（20.5%）から 10%の増加を目指します。