

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法による
山武市特定事業主行動計画【前期計画】

平成28年3月7日

山武市長・山武市議会議長・山武市選挙管理委員会
山武市代表監査委員・山武市農業委員会・山武市教育委員会

目 次

はじめに	1
I 計画期間	1
II 計画の推進体制	2
(1) 計画の策定・推進のための体制	2
(2) 職員に対する情報提供および相談窓口	2
(3) 所属長による職場環境の整備	2
III 計画の具体的な内容	2～5
(1) 各種支援制度の周知	2
(2) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(3) 育児休暇、部分休業、看護休暇等を取得しやすい環境の整備	4
(4) 時間外勤務の縮減	4
(5) 休暇取得の促進	4
(6) 人事評価への反映	5
(7) その他の次世代育成支援対策に関する事項	5
資料	
女性の職業生活における活躍に関する状況	6～9
山武市特定事業主行動計画策定に関する規則	10
山武市女性活躍推進法の特定事業主を定める規則	11

はじめに

現在、我が国では少子高齢化が急速に進行し、家庭及び地域を取り巻く環境も大きく変化しており、私たちの職場も例外ではありません。

今般、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次世代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が改正され、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間、延長されることとなりました。

また、平成 28 年 4 月には、「女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を発揮して職業生活において活躍すること」を目的として、「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。）が施行され、地方公共団体においてはその両方の視点から、職員が仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

この「山武市特定事業主行動計画」では、平成 28 年度から 5 年間で前期計画とし計画を策定しました。この計画により、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、取り組んでいきます。

I 計画期間

前期計画の計画期間は平成 28 年度から平成 32 年度の 5 年間とします。

27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度	36年度	37年度	
次世代育成支援対策推進法											
	女性活躍推進法										
策定	前期計画										
					見直し	後期計画					

Ⅱ 計画の推進体制

本計画を実行性のあるものとするため、以下の3点について推進します。

(1) 計画の策定・推進のための体制

本計画を組織全体で継続的に推進するため、計画の策定・変更、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、庁議において報告を行うこととします。

(2) 職員に対する情報提供および相談窓口

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する情報提供を、グループウェア等により行います。

また、子育てと仕事の両立支援、女性職員の職業生活に関する相談窓口を総務部総務課職員係に設置します。

(3) 所属長による職場環境の整備

この計画を推進するうえで、所属長は大変重要な役割を担っています。次世代育成支援や女性の職業生活に関する職員の意識向上や職場の環境整備について、自らの重要な職務の1つであることを再認識し、人事担当課と連携して計画の推進に努めるものとします。

Ⅲ 計画の具体的な内容

本計画では、職員の仕事と家庭生活の調和のとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分発揮して活躍できるよう、次にあげる具体的な支援策について推進します。

(1) 各種支援制度の周知

- ・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、育児休業等の休暇制度について、グループウェア等を活用して周知します。

- 男性職員が子育てに参加する最初のきっかけづくりとして、また、出産後の配偶者を支援するため、配偶者出産休暇（※1）、妻の産前産後期間中の育児参加休暇（※2）及び育児休暇についてグループウェア等を活用して周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

※1 山武市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第13条第1項第14号（取得可能日数：5日間）

※2 同第15号（取得可能日数：5日間）

目 標

これらの取り組みにより、制度が利用可能な男性職員の育児参加休暇の取得割合について、各年度の目標値を下記のとおりとし、計画最終年度である平成32年度には50%とします。

平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
10%	20%	30%	40%	50%

*本項目は、女性活躍推進法第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（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づく数値目標とします。

- 育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業の取得を希望する職員に、育児休業等の制度の趣旨及び内容、休業期間中の育児休業手当等の経済的な支援について、グループウェア等を活用して周知します。

併せて、男性も育児休暇等を取得できることを周知し、取得の促進を図ります。

（2）妊娠中及び出産後における配慮

- 所属長は、妊娠中及び出産後の職員について、事務分担を見直し、当該職員に負担とならないよう母性保護に努めます。また、これによって特定の職員に過度に負担がかかることのないよう配慮します。
- 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令について配慮し、本人の希望がある場合は、原則として時間外勤務を命じないこととします。

*職員は、妊娠が判明した段階で早めに所属長に報告してください。

(3) 育児休暇、部分休業、看護休暇等を取得しやすい環境の整備

- 育児休暇中の職員が自宅にいながらグループウェアを閲覧できるシステム環境を整えるなど、育児休暇を取得した職員のスムーズな職場復帰を支援します。

併せて、復帰後においては周囲との良好な協力関係を築き、部分休業や子の看護休暇等を取得しやすい環境を形成するため、各種の研修を実施します。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務を縮減し、家庭生活との調和を目指します。

- 所属長は、時間外勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を常に意識し、特定の職員に過度な負担がかかることのないよう、事務分担の適正化や事務の簡素合理化に努めます。
- 現在、毎週水曜日としている一斉定時退庁日を徹底します。
- 職員1人1人の意識向上、業務の効率化を行い時間外勤務の縮減につなげるため、ワークライフバランス、タイムマネジメント、業務改善等に関する研修を実施します。

(5) 休暇取得の促進

年次休暇及び仕事と家庭生活の調和の向上に資する各種特別休暇の取得を促進します。

- 所属長は、事務分担の適正化や、事務の簡素合理化、職場内の応援態勢の強化等を通じて年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。また、国民の祝日や夏季休暇とあわせた計画的な年次休暇の取得により連続休暇の取得を推進します。

*係員の繁閑を把握したうえで、希望する職員には時期を指定して付与することも有効です。

- 勤続20年となる職員に与えられる特別休暇（リフレッシュ休暇）について周知するとともに、年次休暇とあわせた有効利用を促進します。

目 標

◎これらの取り組みにより、平成32年度までに年次休暇の平均取得日数を12日とします。

*本項目は、女性活躍推進法第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（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づく数値目標とします。

（6）人事評価への反映

- ・次世代育成支援や女性の職業生活に関する職員の意識向上や職場の環境整備は所属長の重要な職務の1つであることから、人事評価にあたっては、それらの向上のために採られた行動について、適切に評価を行うこととします。

（7）その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ・子ども・子育てに関する活動の支援
地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや市民活動団体への職員の積極的な参加を支援します。
- ・子どもの職業体験等の受け入れ
子どもの職業体験の機会を提供するため、児童・生徒を積極的に受け入れます。

資料

○女性の職業生活における活躍に関する状況

(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第2条関係)

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

まとめり	男性		女性		備考
一般	8人	61.5%	5人	38.5%	一般行政職上級、初級、初級（障害者）
保育士	0人	0.0%	4人	100.0%	
全体	8人	47.1%	9人	52.9%	

*平成27年度の一般職における採用者について、女性の占める割合は新卒者等では50%、経験者採用を合わせて38.5%となった。

平成27年度採用においては、その他の「まとめり」は募集がなかった。

なお、年度により採用数が変化すること、また、採用数そのものが少ないことから、女性の占める割合も大きく変動する傾向がある。

2. 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年4月1日時点

事業主 まとめり 性別	職員数	勤続月数平均	年換算	備考
議会事務局	5	280.8	23年4ヶ月	
一般	5	280.8	23年4ヶ月	
女	2	246.0	20年6ヶ月	
男	3	304.0	25年4ヶ月	
市長部局	350	222.3	18年6ヶ月	
一般	254	225.4	18年9ヶ月	
女	95	219.5	18年3ヶ月	
男	159	228.8	19年0ヶ月	
看護保健その他医療	22	178.5	14年10ヶ月	保健師、歯科衛生士、栄養士等
女	22	178.5	14年10ヶ月	
技師等	13	173.5	14年5ヶ月	土木技師、社会福祉士、精神保健衛生士等
女	4	213.0	17年9ヶ月	
男	9	156.0	13年0ヶ月	
技能労務職	6	282.3	23年6ヶ月	調理員、用務員等
女	6	282.3	23年6ヶ月	
保育士・幼稚園教諭	55	230.8	19年2ヶ月	
女	54	232.4	19年4ヶ月	
男	1	144.0	12年0ヶ月	
監査委員事務局	2	444.0	37年0ヶ月	
一般	2	444.0	37年0ヶ月	
女	1	420.0	35年0ヶ月	
男	1	468.0	39年0ヶ月	
農業委員会	4	283.3	23年7ヶ月	
一般	4	283.3	23年7ヶ月	
女	1	419.0	34年11ヶ月	
男	3	238.0	19年10ヶ月	

教育委員会	85	250.8	20年10ヶ月	
一般	69	255.7	21年3ヶ月	
女	19	225.3	18年9ヶ月	
男	50	267.2	22年3ヶ月	
技師等	2	158.5	13年2ヶ月	文化財
男	2	158.5	13年2ヶ月	
技能労務職	3	320.7	26年8ヶ月	用務員
女	2	282.0	23年6ヶ月	
男	1	398.0	33年2ヶ月	
保育士・幼稚園教諭	11	218.0	18年2ヶ月	
女	11	218.0	18年2ヶ月	
全体	446	229.9	19年1ヶ月	
女	217	223.3	18年7ヶ月	
男	229	236.3	19年8ヶ月	

※平成27年度定員管理調査（457名）から任期付職員（11名）を除く、合計446名の数値。

※平成27年4月1日時点においては、職員数の少ない部局及び「まとまり」を除いて、男女の平均在職期間は概ね均衡している。

なお、「技能労務職」の「まとまり」においては、新規の採用を停止していることから、他の「まとまり」と比較して、平均在職期間が長くなっている。

3. 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度【正規職員】

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
総時間数	6,453	1,718	2,038	3,236	1,530	1,499	2,529	2,731	5,684	1,561	1,722	4,538	35,239
うち選挙分	3,878	0	0	0	0	0	0	0	4,314	0	0	468	8,660
差引通常分	2,575	1,718	2,038	3,236	1,530	1,499	2,529	2,731	1,370	1,561	1,722	4,070	26,579
一人当たり	6.8	4.5	5.4	8.5	4.0	3.9	6.7	7.2	3.6	4.1	4.5	10.7	69.9

※時間外手当支給対象職員数：380名

※全体を平均すると年度末となる3月を除いて平準化されているように見受けられるものの、実際には月30時間を超える時間外勤務を行った月があった職員が98名、年間360時間を超える時間外勤務を行った職員が9名あった。

平成26年度【臨時・非常勤職員】

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
総時間数	364	204	332	447	130	146	510	397	500	275	416	573	4,294
対象職員数	117	118	116	116	115	115	115	115	115	115	114	113	115 (平均)
一人当たり	3.1	1.7	2.9	3.9	1.1	1.3	4.4	3.5	4.3	2.4	3.6	5.1	37.3

※時間数は、週37時間45分を超える時間数。

※時間外勤務を行う職員の多くは保育士・幼稚園教諭であるため、園行事等の実施時期に多くの時間外勤務が発生している。

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日現在

	男性		女性		備考
	人数	割合	人数	割合	
部局長相当職	8人	100.0%	0人	0.0%	部長、議会事務局長、会計管理者
課長相当職	45人	91.8%	4人	8.2%	課長、主幹、館長、所長等
全体	53人	93.0%	4人	7.0%	

*課長相当職以上に占める女性職員の割合は著しく低いが、課長補佐相当職では女性の登用が進んでいる。

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日現在

	男性		女性		備考
	人数	割合	人数	割合	
部局長相当職	8人	100.0%	0人	0.0%	部長、議会事務局長、会計管理者
課長相当職	45人	91.8%	4人	8.2%	課長、主幹、館長、所長等
課長補佐相当職	15人	40.5%	22人	59.5%	副主幹、園長
係長相当職	47人	70.1%	20人	29.9%	係長、室長、主査、副園長
全体	115人	70.6%	48人	29.4%	

*課長補佐相当職では女性の登用が進んでいる一方、係長相当職では女性の占める割合が低くなっている。

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

まとまり 性別	取得可能職員数	取得職員数	取得率	平均取得期間
一般	7人	2人	100%	-
男性	5人	0人	0%	-
女性	2人	2人	100%	1年1月22日
保育士	1人	1人	100%	-
男性	0人	0人	-	-
女性	1人	1人	100%	0年10月3日
全体	8人	3人	100%	-
男性	5人	0人	0%	-
女性	3人	3人	100%	1年0月16日

*平成26年度においては、対象となる男性職員は5人だったが、取得者はいなかった。
なお、その他の「まとまり」には該当がなかった。

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

	取得可能職員数	取得職員数	取得率	平均取得日数
配偶者出産 休暇(※1)	5人	5人	100.0%	2日1.8時間
育児参加休暇 (※2)	5人	0人	0.0%	-

※1 山武市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第13条第1項第14号（取得可能日数：5日）

※2 同第15号（取得可能日数：5日）

*育児参加休暇について、平成26年度においては、対象となる男性職員は5人だったが、取得者はいなかった。

8. 年次休暇の取得日数

各年の平均

平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
10.2日	9.8日	10.1日	9.5日	9.5日

※勤務条件等に関する調査（表2）による。当市は1月付与のため、暦年（1月～12月）の数値。

※「まとまり」とは、「職種、資格、任用形態等の要素に基づくまとまりであって、他のまとまりに属している職員とは異なる人事の事務を行うことを予定しているもの」であって、人事の実態に応じ、各団体で判断すべきとされています。

○山武市特定事業主行動計画策定に関する規則

平成18年3月27日規則第35号

山武市特定事業主行動計画策定に関する規則

次世代育成支援対策推進法施行令（平成15年政令第372号）第2項の規定により、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
議会の議長	議会の議長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
地方公務員法（昭和25年法律第261号）以外の法令又は条例に基づく任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）	地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員

附 則

この規則は、平成18年3月27日から施行する。

○山武市女性活躍推進法の特定事業主を定める規則

平成28年2月4日規則第2号

山武市女性活躍推進法の特定事業主を定める規則

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成 27 年政令第 318 号）第 1 条第 2 項の規定により、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）第 15 条第 1 項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
議会の議長	議会の議長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）以外の法令又は条例に基づく任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）	地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員

附 則

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。