第２次特定事業主行動計画
（前期計画）

平成 28 年３月

十　日　町　市

目　次

はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

第１章　総論
　１　目的　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

　２　対象　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

　３　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

　４　計画の推進体制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

　５　基本的な考え方と基本目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

第２章　具体的な内容
　１　職員による働き方の見直しの実践　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
　⑴ 職員への「働き方の見直し」の啓発
　⑵ 計画的な休暇取得の促進

　２　働き方の見直しを実践できる職場環境づくり　・・・・・・・・・・・・・　4
　⑴ 所属長、係長向けの研修の実施
　⑵ 時間外勤務の縮減

　３　職員同士が助け合い、安心して出産、子育てできる職場環境づくり　・・・　4
　⑴ 仕事に関する情報の共有の推進
　⑵ 出産、子育て支援制度を活用しやすい職場環境づくり
　⑶ 男性の育児休業制度の取得促進
　⑷ 育児休業代替職員制度の拡充

　４　女性職員の活躍推進に向けた取組　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
　⑴ 係長以上にある職員に占める女性職員の割合の向上
　⑵ 柔軟な人事管理

　５　地域の子育て支援に対する貢献　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7
　⑴ 子育てに関する地域活動等への参加促進
　⑵ 子育てバリアフリーの推進
　⑶ 子どもとふれあう機会の充実

はじめに

十日町市では、次世代の社会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に基づき、職員を雇用する事業主（「特定事業主」）として、平成18年に特定事業主行動計画を策定しました。この行動計画の策定以降、子育て支援に関する休暇制度の周知や時間外勤務の縮減等に取り組むことで、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場環境づくりを推進してきたところです。

今般、国においては、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取組を充実していく必要があるとして、平成26年４月に平成26年度までの時限法とされていた次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年間延長する改正を行いました。

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ことを目的とした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月に平成37年度までの時限法として成立し、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画を策定することとされました。

これらを踏まえ、市が引き続き特定事業主として次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、平成28年度から平成37年度までを新たな計画期間と位置づけ、行動計画の改定を行うこととしました。

この『第２次十日町市特定事業主行動計画（前期計画）』は平成28年度から平成32年度までを前期計画期間として策定した計画です。

本計画でも職員一人ひとりが子育てと女性職員が職場で十分に能力を発揮することの重要性をより深く認識するとともに、業務を効率的、効果的に執行し、互いに助け合って仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備を目指します。

平成28年３月

十日町市長
十日町市議会議長
十日町市選挙管理委員会
十日町市代表監査委員
十日町市農業委員会
十日町市教育委員会

第１章　総論

１　目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 19 条及び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 条の規定に基づき策定するものであり、市職員の職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と仕事以外の生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現及び女性職員の職業生活における活躍を推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るための対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

２　対象

この計画は、常勤と非常勤を問わず、市に勤務する全ての職員を対象とします。

臨時的任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度等がありますが、適用される制度の範囲内で支援します。

３　計画期間

平成 28 年度から平成 32 年度までの５年間とします。

４　計画の推進体制

行動計画の策定・実施に当たっては、総務課に事務局を置き、市全体で取り組むとともに、本計画の実施状況を年度ごとに把握し、その結果や職員のニーズ等を踏まえ、計画の見直しや新たな対策等を検討します。

５　基本的な考え方と基本目標

これまでの計画期間において、子の看護休暇や部分休業等の子育て支援に関する制度の充実、時間外勤務の縮減対策等の取組を行ったことにより、仕事と子育ての両立が図れる職場環境の整備が一定程度進んだところです。

しかしながら、育児短時間勤務制度や男性職員の育児休業のように、導入、拡充したにも関わらず利用が進んでいない制度もあり、子育て支援に関する制度の全てが必ずしも利用しやすい環境にあるとは言えない状況です。また、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は、平成25年が9.0日、平成26年が9.1日、平成27年が8.7日となっており、ほぼ横ばいで推移しています。

今後は、制度を充実させるだけでなく、制度を活用できるように職員の意識と職場風土を変えていく必要があります。

限られた職員数と時間の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくためには、効率的な業務遂行によって長時間労働の削減や計画的な休暇取得等が確保できるような働き方の見直しを職員、職場が意識して行うとともに、職員同

士がお互いの状況を理解し、助け合いながら働いていく職場風土を築くことが重要になります。

また、女性職員の活躍推進に関しては、上記の取組を通じて安心して仕事ができる環境を整えるとともに、採用や配置面での配慮も必要になります。

このような考え方に基づき、次章で５つの基本目標を設定し、具体的な支援策や取組を定めます。

第２章　具体的な内容

１　職員による働き方の見直しの実践

仕事に割り振れる時間は無限ではなく、子育てや介護等といったそれぞれの職員が持つ事情により異なります。「仕事」と「仕事以外の生活」のどちらも重視し、充実させるには、メリハリのある効率的な働き方が重要になります。

職員が働き方の見直しの必要性を理解し、実践できるように以下の取組を実施します。

(1) 職員への「働き方の見直し」の啓発

職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの趣旨を理解し、働き方の見直しを実践できるように、ワーク・ライフ・バランスに関する研修等を実施します。

（平28年度以降に実施）

(2) 計画的な休暇取得の促進

職員が年間10日間以上の年次有給休暇取得計画を立て、グループウェアのスケジュールに取得予定日を登録すること等により、計画的な休暇取得の促進を図ります。

所属長や係長は、所属職員の休暇取得予定日を把握し、職員間の調整や業務予定との調整を行い職員の休暇取得の促進に努めます。

また、職員の家庭生活の充実のために、連続休暇、子どもの学校行事や誕生日等の記念日における年次有給休暇の取得を推奨します。

○以上のような取組を通じて、職員一人当りの年次休暇の取得日数を
平成27年の平均8.7日から、平成32年には平均10日以上にするよう努めます。

２　働き方の見直しを実践できる職場環境づくり

職員が「働き方の見直し」を実践するには、職場環境づくりの中心となる所属長、係長がワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、職員の「働き方の見直し」への積極的な支援を行うことが重要となります。また、限られた職員数の中で複雑化、多様化する市民ニーズに的確に対応するには、所属長がリーダーシ

ップを発揮して事務の効率化や不要な業務の精査等の事務事業の見直しを図ることが必要となります。

職員が「働き方の見直し」を実践できる職場環境づくりを図るため以下の取組を実施します。

(1) 所属長、係長向けの研修の実施

所属長、係長がワーク・ライフ・バランスの趣旨を正確に理解し、職場において職員の「働き方の見直し」を積極的に支援、推進ができるよう所属長、係長向けの研修を実施します。

（平成28年度以降に実施）

(2) 時間外勤務の縮減

長時間労働は、職員の心身に悪影響を与え、生産性を低下させます。時間外勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスの面からだけでなく、職員の健康管理の面からも全庁的に取り組むべき課題です。管理職や係長は、事務の効率化や事務負担の適正化に努め、残業ありきではなく、時間内で仕事を終了させる職場運営を行う必要があります。

毎週水曜日の「ノー残業デー」及び毎週金曜日の「節電定時退庁日」には一斉退庁し、「仕事」と「仕事以外の生活」とのメリハリをつけ、心身をリフレッシュさせるとともに、時間内に仕事を終了させる意識を醸成します。また、所属長と係長は職員の一斉退庁を促進し、自らも率先して定時退庁に努めます。

時間外勤務が一定基準を超える職員が発生した場合は、総務課と連携して健康相談や所属内での業務分担の見直しに取り組むなど、今後も職場実態に応じた過重労働防止対策の実施による時間外勤務の縮減を図ります。

○以上のような取組を通じて、平成32年度までに各職員の１年間の時間外勤務時間数を人事院指針等に定める上限目安の360時間以下にするよう努めます。

参考：平成26年度中の時間外勤務時間数が360時間を超えた職員
20名（528名中）

３　職員同士が助け合い、安心して出産、子育てできる職場環境づくり

子どもを育てながら勤務をする職員は、子どもの急な病気等のために休暇を取得する機会が多くなるほか、子育て以外の場合でも家族の介護等のために長期間の休暇が必要になることも考えられます。

休暇を取得する理由は職員それぞれですが、急な休暇や長期間の休暇を取得せざるを得ない可能性は誰にでも有ることから、円滑な休暇取得と業務遂行を図るためには、職員同士が日頃からお互い様の意識を持ち、助け合いながら仕事をしていくことが重要となります。

また、これまでの行動計画の取組において、出産、子育て支援に関する休暇制度や勤務形態の拡充、子育て支援制度の周知等を図ってきたところですが、男性職員の育児休業取得や育児参加休暇等、未だ利用が進んでいない制度もあります。今後は、制度の利用促進に向けて、これまで以上に職員への周知や働きかけを行うとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要となります。

職員同士が助け合い、安心して出産、子育てができる職場環境づくりのために以下の取組を実施します。

(1) 仕事に関する情報の共有の推進

職員同士の助け合いを図るためには、同じ職場の職員がどのような仕事をどのような日程で行っているかをお互いに把握する必要があります。

朝礼や定期的な係内会議の開催、グループウェアのスケジュール表の活用、事務マニュアルの作成等により仕事に関する情報の共有を推進し、他の職員の仕事内容や取組状況等を職員全体で把握して、事務処理や休暇のスケジュールを調整する等、職員同士が協力して仕事の効率化を図り、計画的に休暇を取得できる職場環境づくりを行います。

(2) 出産、子育て支援制度を活用しやすい職場環境づくり

出産、子育て支援に関する制度について、グループウェアを活用して周知するとともに、所属長、係長に対して研修（前記２－（1））による制度周知を行い、上司が部下の職員に対して制度の適切なアドバイスができる環境づくりを行うことで、活用促進を図ります。

(3) 男性の育児休業制度の取得促進

男性職員の育児休業の取得は、市が行動計画を策定した平成17年度以降、27年度末までの11年間で５人に止まっています。男性職員が、仕事という選択肢だけではなく、育児という選択肢も選べるような環境を整える必要があります。

前記のワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施や取得事例の紹介等により、職場と職員の意識の改革を図るとともに、男性職員の育児休業の取得、育児のきっかけ作りとしての配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得を促進し、家事・育児に主体的に取り組めるよう支援します。

○以上のような取組を通じて、平成32年度までに育児休業等の取得率を
男性職員100％、女性職員100％にするよう努めます。
※男性職員は育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇のいずれかを取得した職員とします。

(4) 育児休業代替職員制度の継続

正職員の育児休業職員の代替については、通年雇用の臨時職員による対応を基本としてきました。今後も職員が安心して出産と子育てができるよう、この制度を継続していきます。

4　女性職員の活躍推進に向けた取組

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が自らの個性と能力を十分に発揮できることであり、女性職員の活躍は活力ある組織の維持に不可欠なものです。

また、子育てや教育、介護や医療などの住民生活に密接に関わる分野をはじめ、各施策の検討や決定の過程に女性職員が関与し、多様な視点を反映させることは住民サービスの向上につながります。

これらのことから、以下の取組を実施し、女性職員の活躍を推進します。

(1) 係長以上にある職員に占める女性職員の割合の向上

当市の正職員のうち、女性の占める割合は34％を超えており、また、若年層の女性の割合が高いことから増加傾向にあります。一方、係長以上に占める女性職員の割合は15％を下回っており、係長となる職員が増えてくる40代以上の職員に占める女性職員の割合30.4％に比べても大幅に低い状況です。また、係長級から職階が上がるにつれ、女性職員の割合が低くなっています。

正職員の年代別男女人数・割合　　平成 27 年４月１日現在

	～20 代	30 代	40 代	50 代～	合計
女性	29 人(55.8%)	53 人(34.9%)	54 人(34.6%)	40 人(26.1%)	176 人(34.3%)
男性	23 人(44.2%)	99 人(65.1%)	102 人(65.4%)	113 人(73.9%)	337 人(65.7%)
合計	52 人	152 人	156 人	153 人	513 人

正職員の職階ごとの男女人数・割合　　平成 27 年４月１日現在

	主任級	係長級	うち係長	課長補佐級	課長級以上
女性	41 人(39.8%)	76 人(40.4%)	６人(13.3%)	15 人(25.0%)	３人(5.1%)
男性	62 人(60.2%)	112 人(59.6%)	39 人(86.7%)	45 人(75.0%)	56 人(94.9%)
合計	103 人	188 人	45 人	60 人	59 人

出産と育児による時間的な制約を抱えて十分な職務経験が蓄積できないことや、係長以上の女性職員が少なく、キャリア形成のイメージを持ちにくいことが上記の一因であると考えられるため、多様な職務経験を積めるように考慮した人事配

置やキャリアアップ研修等の実施により女性職員の意欲を高め、重要な役割を担う役職へ積極的に登用するよう努めます。

(2) 柔軟な人事管理

人事配置にあたっては、職員の意欲と能力の把握に一層努め、男女間での偏りがないよう配慮します。

○以上のような取組を通じて、係長以上に占める女性の割合を
平成27年度末の14.6%から、平成32年度末には20%以上にするよう努めます。

政府が目指す市町村職員の各役職段階に占める女性の割合の成果目標

項目	現状（平成27年）	目標（平成32年度末）
本庁係長相当職	31.6%	35%
本庁課長補佐相当職	26.2%	30%
本庁課長相当職	14.5%	20%
本庁部局長・次長相当職	6.9%	10%程度

5　地域の子育て支援に対する貢献

子育ての有無にかかわらず、職員の子育てに関する地域活動への参加の促進や庁舎等の子育てバリアフリーの一層の推進に努めます。

(1) 子育てに関する地域活動等への参加促進

全ての職員が、休日や勤務時間外、ボランティア休暇等を活用し、地域の学校、自治会、スポーツ団体等の活動や行事に積極的に参加し、地域の子育て支援活動への貢献を奨励します。

(2) 子育てバリアフリーの推進

子どもを連れた訪問者が安心して市有施設を利用できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやオムツ替え用のベビーベッド等の設置を推進してきました。

これらの設備が未設置の施設への設置を促進するとともに、親切な接遇等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職場見学や職場体験を積極的に受入れ、子どもたちの職業に対する関心が高まるよう支援します。