

第3次摂津市特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」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）」に基づく特定事業主行動計画

平成28年3月

摂 津 市

はじめにー

本市では、平成 15 年 7 月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に向けて、平成 17 年 3 月に「摂津市職員を対象とする次世代育成支援行動計画（特定事業主行動計画）」を策定しました。その後、平成 24 年 3 月に第 2 次特定事業主行動計画を、平成 27 年 3 月に第 3 次特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立支援を推進してきました。

しかし、各種特別休暇を含め、利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて、なお一層の制度周知、職員の意識啓発や働きかけを行うなど、これまでの計画の実施状況や本市の現状を踏まえ、新たな取組が必要な状況にあります。

また、平成 27 年 8 月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」においては、女性の活躍推進により豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とし、地方公共団体は現状分析を踏まえた定量的目標や取組内容、情報公表などが義務付けられたことから、これらを踏まえ、第 3 次特定事業主行動計画の見直し策定を行いました。

この計画を着実に推進することで職員一人ひとりが、仕事と子育ての両立に関して理解し、助け合っていけるような職場風土を醸成します。男性女性ともに安心して仕事をしながら子どもを産み育てることができるよう、子育て中の職員をはじめ、所属長や同僚等がそれぞれの役割を自覚し、働き方を見直し、自主的かつ意欲的に仕事に取り組み、持てる能力を最大限に発揮することで、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現と、男女ともに活躍できる職場づくりを推進していきます。

平成 28 年 3 月

摂 津 市 長
摂津市教育委員会
摂津市議会議長
摂津市選挙管理委員会
摂津市代表監査委員
摂津市公平委員会
摂津市消防長
摂津市農業委員会

1. 第3次摂津市事業主特定計画とは

1) 策定の趣旨

少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下の恐れや、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすといった社会面での影響もあるなど、様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすと考えられます。

このため国は、平成27年3月31日までの時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」を改正し、法律の有効期限を平成37年3月31日まで10年間延長することで、国や地方公共団体、企業等が一体となって次世代育成の支援に引き続き取り組むこととしています。同法において国や地方公共団体は、事業主として次世代育成の支援を推進していくための具体的な取組を含む「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられています。

また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、女性職員の活躍のための計画策定が義務づけられることとなりました。地方公共団体においては、住民生活に密着した行政に女性の柔軟な発想が求められているなど、これまで以上に女性職員の活躍を推進することが課題であり、現状分析を踏まえた目標や具体的な取組を明確にする必要があります。

こうしたことから本市では、職員一人ひとりが従来の働き方を見直し、男女の別なく仕事における活躍を推進していく体制づくりと、職場全体で次世代育成を支援し、ワーク・ライフ・バランスを推進していく環境づくりによって、「仕事での活躍」と「子育てを含む家庭・地域生活の充実」との両立（以下、「仕事と家庭との両立」とします。）を図っていくことを目指して、「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、新たな本行動計画を策定し公表することとします。

2) 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までとします。ただし、今後必要があれば見直しを行うこととします。

3) 対象職員

摂津市の一般職の職員とします。なお、府費負担教職員については大阪府教育委員会が策定する特定事業主行動計画の例に倣って、次世代育成支援対策等を実施することとします。

2. 出産・育児に関する制度の周知・啓発について

1) 周知・啓発

仕事と家庭との両立を図るために、職員一人ひとりが考え、行動するための第一歩として各種制度の正しい理解が不可欠となるため、次のような啓発を行っていきます。

○情報提供・啓発用パンフレットの作成

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた休暇、育児休業、時間外勤務の制限などの各種制度の内容や手続方法、経済的な支援措置などを理解しやすいようにまとめた啓発用パンフレット（制度内容が常勤職員と異なる非常勤職員等も含む。）を作成し、職員全員に周知するとともに適宜必要な情報提供を行います。

○研修の実施

新規採用職員に対しては、全員に啓発用パンフレットを配布するとともに、人権問題や、セクシュアル・ハラスメントのカリキュラムにおいて、ジェンダー問題に対する理解を深め、仕事と家庭との両立を図ることの大切さを引き続き意識付けていきます。その他の階層別研修においても、適宜啓発を進めていきます。

○管理職への周知

啓発用パンフレットに掲載する事柄、年次休暇の取得や時間外勤務削減に向けた各職場での取り組みを管理職に要請し、職場の意識改革を図っていきます。

○相談窓口

制度等の問い合わせをはじめ、各種相談に適切に対応するため、人事課に担当者を配置するとともに、制度等の問い合わせについては各任命権者の担当課においても一定の対応が出来るよう周知を図り、性別役割分担意識の是正や仕事と家庭生活を両立させていくためにも、妊娠中の職員や子育て期にある職員が諸制度を利用しやすい環境づくりを目指します。

3. 出産・育児に関する制度取得促進への取り組み

1) 男性の育児休業等の取得率向上（現状の数値と目標値）

○男性の育児休業の取得率 15%（平成27年度 0%）

仕事と家庭の両立を図るには男性の取得率向上が有効と考えられます。本市においては、女性職員の育児休業の取得率については高水準にあるものの、男性職員の取得率については向上を図る必要があります。

※取得率については、

$$\frac{\text{該当年度に新たに育児休業等を取得した男性職員数}}{\text{該当年度に新たに育児休業の取得対象となった男性職員数}} \times 100 \text{（小数点以下四捨五入）}$$

○育児参加休暇の取得率 80%（平成 27 年度 35%）

男性がはじめから育児に関わるきっかけ作りが積極的な子育てへの参画を促進し、男女ともに育児に参加する雰囲気づくりの醸成につながると考えられることから、育児参加休暇についてもより一層の取得率の向上を図っていくこととします。

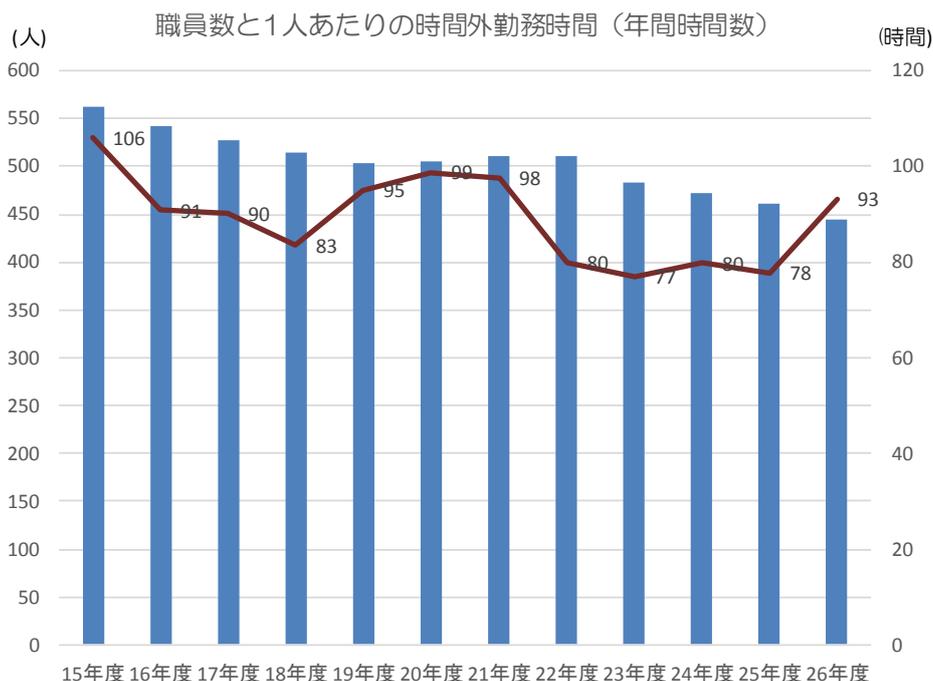
※取得率については、

$$\frac{\text{該当年度に新たに育児参加休暇を取得した男性職員数}}{\text{該当年度に子どもが生まれた男性職員数}} \times 100 \text{（小数点以下四捨五入）}$$

4. 子育てしやすい職場環境の整備について

1) 時間外勤務の削減

本市における職員（管理職、消防本部、水道部局は除く。）の時間外勤務の状況は下図のとおりとなっています。



時間外勤務の削減は、子育て中の職員はもちろん、職員の活力の維持、健康管理上から全ての職員にとって必要な取り組みです。次のような取り組みを通じて、時間外勤務の削減に努め、勤務時間管理の徹底を図ります。

○ノー残業デーの徹底

現在、毎週水・金曜日を定時退庁日（ノー残業デー）として設定していますが、引き続き庁内放送で周知徹底を図り、時間外勤務削減の呼びかけを行います。

○妊娠中の職員への時間外勤務の制限

妊娠中の職員に対する時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。

○育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学前の子どものいる職員に対する深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知を図ります。

○各職場による取り組み

時間外勤務を削減するために、各職場においても引き続き次のような取り組みを進めます。

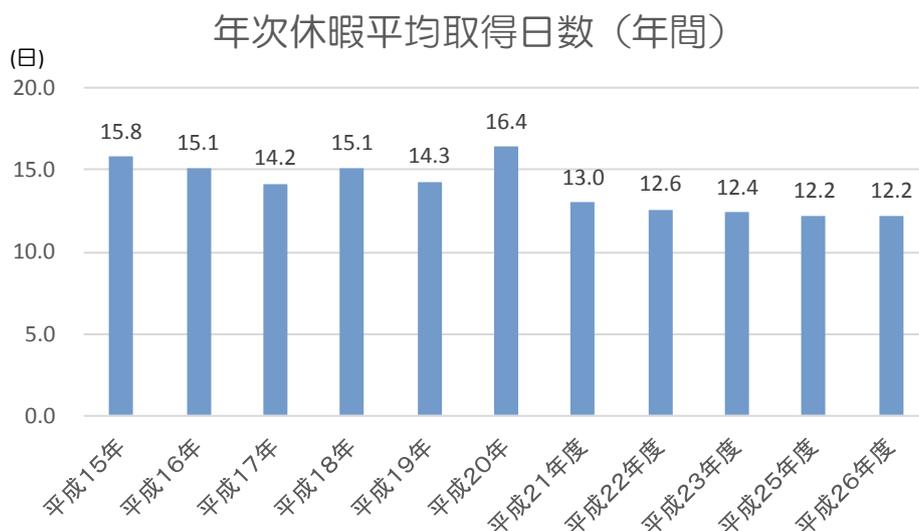
- 管理職が時間外勤務削減のために注意を払い、特にノー残業デーは職員の手本となるよう自ら定時退庁に努めます。
- 仕事の年間スケジュール又は業務処理計画をたて、効率的な事務遂行を図ります。
- 時間外勤務が必要な場合は、特定の職員に偏らないよう職場全体で取り組みます。

2) 育児休業等取得者の代替職員の在り方の検討

職員が産前産後休暇及び育児休業を取得し、当該職員の業務を処理することが難しい時は臨時的任用職員の配置を行うほか、業務内容や担う職責の度合いに応じて各部内での流動的な職員配置や任期付職員制度を活用することを含め、代替職員の在り方を検討します。

3) 年次休暇の取得促進

本市における職員の年次休暇の取得状況は下図のとおりとなっています。



年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図り、職場内で調整をとりながら、計画的な取得を促進します。

○年次休暇の時間単位の付与

年次休暇については、1日又は半日単位に加えて、時間単位でも取得できることになっているため、様々な事情に応じた年次休暇が取得しやすい環境づくりを推進します。

○各職場による取り組み

年次休暇の計画的な取得を促進するために、各職場においても引き続き次のような取り組みを行います。

- ・ 定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を進めます。
- ・ 職場内での事務分担をローテーションします。

○子育てや家庭生活のための休暇の取得促進

夏季等における連続休暇の取得促進や、例えば次のような時に年次休暇を取得促進することにより、仕事と家庭の両立を図ります。

- ・ 入学式、卒業式、授業参観日、発表会などの学校行事や教育支援活動
- ・ 家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日
- ・ 子どもの予防接種実施日や乳幼児健診日

4) 業務改善による効率的な事務執行体制の確立

業務の必要性や適切な遂行手段は時代や環境によって異なり、住民サービスを低下させることなく時間短縮を図ることができる場合があることから、積極的に業務の見直しや改善を行うなど、効率的な事務執行体制の確立に向けて、特に管理職が強いリーダーシップを発揮するように努めます。

5) フレックスタイム制導入についての検討

仕事と家庭の両立を図るうえで勤務時間の問題は特に重要であることから、より柔軟な働き方が可能になるフレックスタイム制の導入について、積極的に検討を進めます。

5. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

1) 現状と課題について

本市の特徴として、女性職員の比率が低いこと、長期の休暇取得期間後における職務に対する意欲低下やブランクへのサポートが充分でないこと、出産・育児の時期と職員として最も成長できる時期（高い業務処理能力が発揮でき、経験を重ねるうえで重要な時期）が重複していることへの対策が充分でないことが挙げられます。

2) 活躍の推進に向けた数値目標（平成 31 年度までの間）

- 採用した職員(※1)に占める女性職員の割合 35% (平成 27 年度 26%)
- 管理的地位(※2)に占める女性職員の割合 20% (平成 27 年度 18%)
- 男性の育児休業取得率【再掲】 15% (平成 27 年度 0%)
- 男性の育児参加休暇取得率【再掲】 80% (平成 27 年度 35%)

(※1)一般行政職とします。(※2)一般行政職の係長級以上とします。

3) 数値目標等の達成のための取組内容（平成 28 年度から）

○女性職員の割合

仕事と家庭との両立を行っている女性職員の声を、就職説明会やホームページにおいて紹介するなど、採用試験受験者に占める女性割合増加に向けて、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報します。

○休暇取得期間における意欲向上等

休暇取得中の職員のうち希望する職員については、通信教育を受講できるようにするなど、職場復帰後のキャリアアップへの意欲に応える取組を行います。

○円滑な職場復帰に向けた支援

休暇取得後の職場復帰に対する不安を取り除くため、次の取組を行います。

- ・ 広報紙（市外在住の職員が対象）及び職務に関することや市全体に関する通知等を、必要に応じ郵送又はメールで連絡します。
- ・ 職場復帰直前には所属長が職員と面談する機会を設け、休業中の担当業務の概略や復職後における懸案事項等の大きな流れを説明し、職場復帰に対する不安の軽減を図ります。
- ・ 職員が職場復帰した後は、事務分担の見直し等、復帰直後から負担超過とならないように配慮します。
- ・ 職場復帰後の職員は、相当期間職場から離れていたために職務に慣れるのに時間を要するうえに、子どもの急な発熱等の突発的な事態にも対応しなければならないなど、仕事と家庭との両立を図る上で最も大変な時期であるとの認識を職場全体でもち、サポートしていくよう、特に管理職が強いリーダーシップを発揮するように努めます。

○外部研修への積極的な派遣

女性職員を対象とした研修実施及び外部研修（全国市町村国際文化研修所(JIAM)等）への派遣を行うなど、研修機会の増加を図ります。

○管理部門への積極的な配置

女性職員が管理的地位にキャリアアップするうえで必要な場合は、管理部門へ積極的に配置を行うなど、経験や機会の確保を考慮した配置を行います。

6. 計画の推進体制と実施状況の点検及び公表

1) 計画の推進体制

本計画の担当部局を市長公室人事課とし、計画の策定及び計画に基づく取組を行うこととします。また、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、政策推進会議において取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

2) アンケート調査の実施

この計画の取組を効果的なものとするため、場合によっては見直しや修正を行うことも想定していることから、必要に応じて職員に対するアンケート調査を実施し、検証を行うこととします。

3) 計画の実施状況の公表

目標に対する実績や、取組の実施状況については、年度ごとにその結果をホームページへの掲載等により公表することとします。また、女性職員の活躍推進に係る把握分析事項の情報についても同様に、年度ごとに併せて公表することとします。

7. その他

○改定経過

平成 17 年 3 月	特定事業主行動計画 策定 (「次世代育成支援対策推進法」施行(時限立法(10年間)))
平成 24 年 3 月	第 2 次 特定事業主行動計画 策定
平成 27 年 3 月	第 3 次 特定事業主行動計画 策定 (「次世代育成支援対策推進法」改正(時限立法(10年間延長)))
平成 28 年 3 月	第 3 次 特定事業主行動計画 見直し (「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行)