

特定事業主行動計画

中 野 市

はじめに

年々少子化が進んでいる我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、子育てをともに支え合う環境の整備を目的に、平成15年7月に平成27年3月までの時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が制定された。

本市においては、平成17年10月に「特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期前期行動計画とし、平成22年度～26年度までを第1期後期行動計画として、次世代育成支援対策に取り組んできた。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月まで10年間延長された。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を目的に、平成38年3月までの時限立法として制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、地方公共団体においても女性活躍推進に関する施策について行動計画を策定することとされた。

こうしたことから、本市の「特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立や、女性職員の個性と能力が十分に発揮できる職場環境づくりを目指していく。

平成28年3月

中野市長 中野市議会議長 中野市教育委員会 中野市選挙管理委員会

中野市代表監査委員 中野市農業委員会

I 総論

1 目的

保護者が子育ての第一義務的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるよう、職員が仕事と子育ての両立を図れること及び女性職員が仕事と家庭の両立に関して本人の意思が尊重され、個々のもつ個性と能力を職場で十分発揮できるようにするため、次に掲げる基本的視点を踏まえつつ、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を計画的かつ着実に推進することを目的に、本計画を策定する。

(基本的視点)

- ① 職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍の推進という視点
- ② 中野市全職員で取り組むという視点
- ③ 中野市の実情を踏まえた取り組みの推進という視点
- ④ 中野市役所及び出先機関の取り組みの効果という視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点
- ⑥ 地域における子育て及び女性活躍推進支援の視点

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、その前期である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間としている。また、女性活躍推進法は平成38年3月までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を計画期間とする。今後も、この2つの行動計画を一体

として策定することとし、定期的に計画の見直しを行う。

3 計画の推進

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を効果的に推進するため、次のとおり推進委員会を設置する。

委員長	総務部長
委員	健康福祉部長
〃	子ども部長
〃	くらしと文化部長
〃	経済部長
〃	建設水道部長
〃	消防部長
〃	豊田支所長
〃	会計管理者
〃	教育次長
〃	議会事務局長
〃	庶務課長
〃	子育て課長
〃	人権・男女共同参画課長
〃	職員労働組合執行委員長
〃	市職労が推薦する者 2名
事務局	総務部庶務課職員係

- (2) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施する。
- (3) 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周知徹底をする。
- (4) 本計画については、推進委員会において把握等をした結果や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

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制度の周知徹底を図る。
 - 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る。また、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う。
 - ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則命じないこととする。
- (2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進
 - ① 子どもの出産時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。（実施時期：平成28年度から）
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ア 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ① 育児休業等に関する資料を各所属に通知・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徹底を図る。
（実施時期：平成28年度から）

- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。（実施時期：平成28年度から）
- ② 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う。
- ③ 部課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知等の送付を行う。
- ② 復職時には、必要な研修等を実施する。

エ 育児休業に伴う臨時職員の採用

課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、臨時職員の採用により適切な代替要員の確保を図る。

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 10% 女性 100%

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を

配偶者出産休暇 50% 育児参加のための休暇 10% にする。

（目標達成年度：平成32年度）

【 参 考 】

・育児休業取得率

○平成26年度 男性職員 0% 女性職員 100%

○平成27年度 男性職員 0% 女性職員 100%

・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

○平成26年度 配偶者出産休暇 0% 育児参加のための休暇 0%

○平成27年度 配偶者出産休暇 0% 育児参加のための休暇 0%

(4) 超過勤務の縮減

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の制限の制度の周知・徹底を図る。(実施時期:平成28年度から)

【 参 考 】

・職員一人当たりの月平均超過勤務時間

○平成26年度 男性職員 6.7時間 女性職員 3.1時間

○平成27年度 男性職員 5.9時間 女性職員 2.7時間

イ 一斉定時退庁日等の実施

① 定時退庁日を設定し、庁内放送及び Web21 等により注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁率先垂範を行う。

(実施時期:平成27年度から)

② 定時退庁できない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 事務事業執行計画に基づき効率的な事務遂行を図る。

② 会議、打合せ等については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の多い職場の所属長からのヒアリングを行ったうえで注意喚起を行う。（実施時期:平成27年度から）
- ② 超過勤務縮減の取り組みの重要性について、意識啓発を図る。
- ③ 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させる。（実施時期:平成27年度から）
- ④ 長時間の超過勤務者に対する遅出出勤を実施する。
（実施時期:平成32年度から）

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の推進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 部課長会等の場において、定期的に取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 所属長に対して、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させる。
- ④ 取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで注意喚起を行う。
- ⑤ 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を整備する。

イ 連続休暇等の取得の推進

- ① 月・金曜日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」を促進し取得推進を図る。
（実施時期:平成28年度から）

- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。(実施時期:平成28年度から)
 - ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期:平成27年度から)
 - ④ 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。また、併せて福利厚生事業(互助会事業)の実施も行う。(実施時期:平成32年度から)
 - ⑤ 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を図る。
(実施時期:平成32年度から)
 - ⑥ 職員や家族の誕生日、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を図る。(実施時期:平成28年度から)
 - ⑦ ゴールデン・ウィークやお盆期間での公式会議の自粛を行う。
- ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進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、取得できる雰囲気醸成を図る。
- ◎ 以上のような取り組みを通じて、職員一人当たりの年次休暇の取得を前年度対比で30%増加させる。

【 参 考 】

- ・ 各年別 年次休暇取得日数(一人当たり)

平成24年 9.1日

平成25年 8.4日

平成26年 8.5日

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

- ① 「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境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う。

(実施時期:平成27年度から)

- ② 各年齢層に対して、研修等を通じた意識啓発を行う。
③ セクシャルハラスメントの防止のための研修会を開催する。

(実施時期:平成30年度から)

- ④ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

(7) 母子家庭の母等の雇入れの促進等

母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。

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 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トの設置等を計画的に行う。
② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
② 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する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 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する。
- ② 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する。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、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する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子ども及び職員の家族を対象とした職場見学ツアーを実施する。
(実施時期:平成28年度)
- ② 職員互助会等の福利厚生事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけの書籍等の活用し、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う。

3 女性活躍推進法に基づく事項

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

女性活躍推進法第15条第3項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。以下「内閣府令」という。)第2条の規定により、市長部局、議会事務局、教

育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について以下のとおり分析を行った。

① 女性職員の採用割合(全部局)

(単位:人)

年度	常勤			非常勤					
	男性	女性	女性割合(%)	嘱託			臨時		
				男性	女性	女性割合(%)	男性	女性	女性割合(%)
平成26年度	5	15	75.0	15	32	68.1	3	60	95.2
平成27年度	4	11	73.3	11	42	79.2	12	66	84.6

② 継続勤務年数の男女差(全部局)

(単位:年)

年度	平均継続勤務年数		男女差 A-B
	男性(A)	女性(B)	
平成26年度	20.5	18.3	2.2
平成27年度	20.5	17.9	2.6

③ 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間(全部局)

(単位:時間)

年度	性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成26年度	男性	8.8	8.6	6.4	8.1	5.0	5.0	3.5	6.1	9.5	6.3	6.2	6.9
	女性	3.8	4.8	3.3	3.6	2.4	3.0	2.1	3.5	3.9	2.1	2.4	3.0
平成27年度	男性	7.5	6.1	6.5	8.0	5.0	4.9	4.9	5.9	5.7	4.9	4.9	6.3
	女性	2.9	3.2	3.0	3.3	2.2	2.0	2.5	2.9	2.1	1.8	3.2	2.7

④ 管理的地位にある職員に占める女性割合(全部局)

(単位:人, %)

年度	管理的地位にある職員			女性割合 (%)
	男性	女性	合計	
平成26年度	35	4	39	10.3
平成27年度	35	4	39	10.3

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合(全部局)

(単位:人,%)

年度	係長相当職				課長補佐相当職			
	男性	女性	合計	女性割合(%)	男性	女性	合計	女性割合(%)
平成26年度	52	21	73	28.8	26	28	54	51.9
平成27年度	49	23	72	31.9	28	27	55	49.1

年度	課長相当職				部長相当職			
	男性	女性	合計	女性割合(%)	男性	女性	合計	女性割合(%)
平成26年度	22	4	26	15.4	27	2	29	6.9
平成27年度	22	3	25	12.0	24	3	27	11.1

⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間(全部局)

年度	育児取得率(%)		平均取得期間(日)	
	男性	女性	男性	女性
平成26年度	0	100.0	0	453.3
平成27年度	0	100.0	0	422.9

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・平均取得日数(全部局)

(単位:%,日)

年度	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
	休暇取得率	平均取得日数	休暇取得率	平均取得日数
平成26年度	0	0	0	0
平成27年度	0	0	0	0

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

上記課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題と考えられるものから優先的に掲げている。

① 管理的地位等への女性職員の登用

ア 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(10.3%)より4.7%以上引き上げ、15.0%以上を目指す。

イ 平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績より5.0%以上引き上げる。

② 男性職員の育児休業取得等の促進

男性職員の育児休業の取得及び配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得についての目標値は、「1 職員の勤務環境に関するもの、(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等」において掲載。

(3) 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

(2)で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

① 管理的地位等への女性職員の登用

ア 平成28年度より、女性職員を人事・財政・政策・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

イ 平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

ウ 平成28年度より、女性職員を対象とする研修や外部研修(市町村アカデミー等)への派遣を行う。

② 男性職員の育児休業取得等の促進

目標を達成するための取組及び実施時期は、「1 職員の勤務環境に関するもの、(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等」において掲載。