

山県市特定事業主行動計画

平成 28 年度～平成 32 年度

平成 28 年 3 月

山県市特定事業主行動計画について

山県市における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 条と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、山県市長、山県市議会議長、山県市選挙管理委員会、山県市代表監査委員、山県市公平委員会、山県市農業委員会、山県市固定資産評価審査委員会委員長、山県市消防長、山県市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

はじめに

少子高齢化の急速な進行、家庭及び地域を取り巻く環境が変化する中で、次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が課題であることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となって環境整備に主体的に取り組んでいくため、平成 15 年 7 月に次世代法が制定された。

本市では、職員の子どもたちの健やかな育成のために、平成 17 年 4 月に次世代法に基づく本計画を策定し、平成 27 年 3 月 31 日まで取り組んできたところである。平成 26 年の同法の改正により有効期限が 10 年間延長されたことから、引き続き、仕事と家庭の両立等ができるよう働き方を見直すため、新たな行動計画が必要とされる。

また、平成 27 年 8 月には、女性が職業生活において活躍できる環境の整備に取り組むために女性活躍推進法が制定された。近年、生産年齢人口が減少する中で、「女性が輝く社会」及び「男女共同参画社会」を実現し、「女性の力」をさらに発揮できる環境の整備が、持続的に発展していく社会形成のために必要とされている。

本市では、子育て支援として仕事と家庭の両立等のための環境整備及び女性の職場での活躍の推進に向けて、職場を挙げて積極的に行動するために本計画を策定する。

平成 28 年 3 月

**山県市長
山県市議会議長
山県市選挙管理委員会
山県市代表監査委員
山県市公平委員会
山県市農業委員会
山県市固定資産評価審査委員会委員長
山県市消防長
山県市教育委員会**

目 次

1	行動計画の目的	3
2	計画期間	4
3	計画の推進体制	4
4	状況把握・分析	5
5	具体的な取組内容	10
	（1）妊娠中及び出産後における配慮	10
	（2）男性の子育てを目的とする休暇等の取得促進	10
	（3）育児休業等を取得しやすい職場環境の整備	11
	（4）子育てしやすい職場環境の整備	11
	（5）仕事と家庭の両立に向けた働き方	11
	（6）地域貢献活動への支援	13
	（7）女性の職業生活への活躍推進	13
	（8）本計画の目標を達成するために	13

1 行動計画の目的

次世代法第5条「事業主の責務」及び女性活躍推進法第4条に規定された「事業主の責務」を踏まえ、男女すべての職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現のもと、子育てしやすい職場環境の整備及び女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるよう取り組むことを目的とする。

【次世代育成支援対策推進法（抄）】

（事業主の責務）

第5条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）】

（事業主の責務）

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

<本計画の位置づけ>

次世代育成支援対策推進法

地方公共団体の機関は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定する。（第19条関係）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

地方公共団体の機関は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定する。（第15条関係）

【事業主の行動計画の策定】 山県市特定事業主行動計画

【男女共同参画関係】

男女共同参画社会基本法
第4次男女共同参画基本計画

【市における男女共同参画関係】

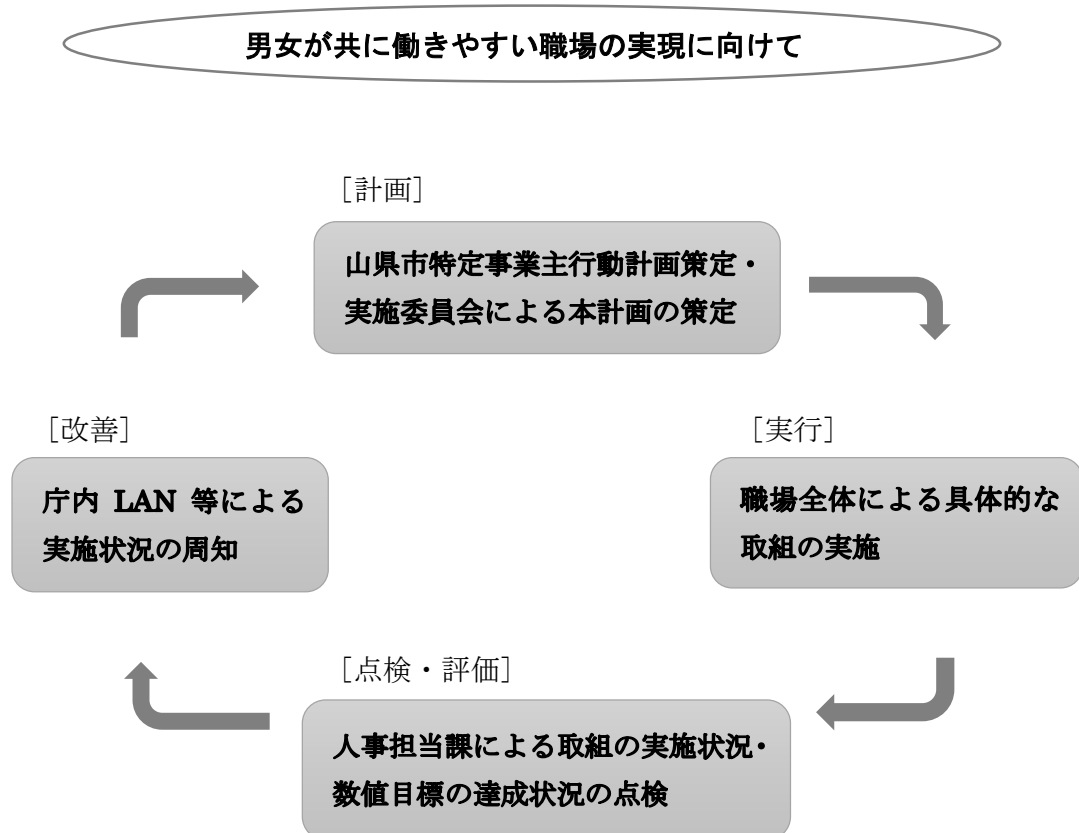
第2次山県市男女共同参画プラン
○仕事と生活の調和を支援する施策の充実

2 計画期間

次世代法では平成 37 年 3 月 31 日までの時限立法、女性活躍推進法では平成 38 年 3 月 31 日までの時限立法となっており、本計画は、平成 28 年度から平成 32 年度の 5 年間を前期計画期間とし、平成 32 年度中に前期計画に関し必要な見直しを行い、平成 33 年度から平成 37 年度までの 5 年間（次世代法においては、残存期間とする。）を後期計画期間とする。

3 計画の推進体制

- ① 本計画を効果的に推進するため、各特定事業主の所属部局等の職員を構成員とした行動計画策定・実施委員会を設置する。
- ② 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う。また、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- ③ 庁内 LAN（デスクネッツ）、ホームページ等により、本計画の内容及び実施状況の周知を図る。



4 状況把握・分析

次世代法関係（前年度以前5年間の状況）

（1）育児休業等の状況

①新たに育児休業が取得可能となった職員の育児休業の取得状況

年度		H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
新規対象者数	男性職員	8 人	4 人	3 人	4 人	4 人
	女性職員	5 人	3 人	4 人	1 人	1 人
新規取得者数	男性職員	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	女性職員	5 人	3 人	4 人	1 人	1 人
取得率	男性職員	0%	0 人	0 人	0 人	0 人
	女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

〔分析〕女性職員は、目標値の100%を達成しているが、男性職員は、取得者がいない状況である。ただし、育児休業として取得していないが、配偶者の出産に係る特別休暇（（3）①、②）として取得している。

②育児休業の取得者数

（3歳未満の子を養育する常勤職員）

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
男性職員	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性職員	11 人	7 人	8 人	7 人	2 人
計	11 人	7 人	8 人	7 人	2 人

※各年度新規取得者と前年度以前から継続している者の合計数

〔分析〕（1）①と同じ。女性職員は、希望通り取得できている。

③育児短時間勤務の取得者数

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員）

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
男性職員	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性職員	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
計	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

※各年度新規取得者と前年度以前から継続している者の合計数

〔分析〕育児短時間勤務として取得していないが、部分休業（（1）④）として取得している。

④育児のための部分休業の取得者数

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員)

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
男性職員	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性職員	2 人	3 人	4 人	4 人	4 人
計	2 人	3 人	4 人	4 人	4 人

※各年度新規取得者と前年度以前から継続している者の合計数

〔分析〕希望者（全体の2割程度）が、取得できている状態である。

(2) 時間外勤務の状況

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
1人当たりの時間数	60.3 h	67.4 h	85.6 h	76.1 h	76.3 h
個人最多時間数	408 h	313 h	552 h	333 h	342 h

〔分析〕超過勤務が多い部署に偏りが見られる。また、平成24年度に超過勤務が多かった部署は、国体関係であった。

(3) 休暇の取得状況

①子どもの出生時における父親の特別休暇（2日間）

(配偶者の出産に伴う入退院の付き添い等のため)

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
対象者数	7 人	4 人	5 人	3 人	2 人
取得者数	3 人	2 人	2 人	3 人	2 人
取得率	42.9%	50.0%	40.0%	100.0%	100.0%
平均取得日数	1.8 日	1.5 日	2.0 日	2.0 日	2.0 日

〔分析〕過去2年間は、完全に取得できている。

②配偶者の産前産後の期間中における父親の特別休暇（5日間）

(当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するため)

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
対象者数	8 人	4 人	5 人	6 人	4 人
取得者数	1 人	1 人	0 人	2 人	0 人
取得率	14.3%	25.0%	0.0%	33.3%	0.0%
平均取得日数	3.1 日	4.5 日	0.0 日	0.7 日	0.0 日

〔分析〕年度により、ばらつきが見られる。

③子の看護に係る特別休暇（５日間）

（小学校就学前の子を養育する職員が子を看護する必要がある場合）

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
取得者数	9 人	11 人	10 人	11 人	11 人
平均取得日数	3.2 日	3.8 日	3.9 日	3.4 日	2.7 日

〔分析〕 希望する職員は利用できている状況である。

④授乳時間に係る特別休暇（１日２回それぞれ３０分以内）

（生後１年に達しない子を育てる女性職員が、その子に授乳等を行う場合）

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
取得時間数	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

〔分析〕 育児休暇を取得しているため、必要とされる職員がいない。

⑤保健指導等に係る特別休暇（必要と認められる期間）

（妊娠中又は産後１年以内の女性職員が保健指導又は健康診断を受ける場合）

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
平均取得日数	0 日	0 日	0 日	0 日	0 日

〔分析〕 利用者がいない状況である。

⑥ボランティア休暇（５日間）

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
取得者数	1 人	3 人	0 人	0 人	0 人
平均取得日数	0.5 日	3.0 日	0 日	0 日	0 日

〔分析〕 直近では、利用者がいない状況である。

⑦年次有給休暇（２０日間）

年度	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
平均取得日数	7.9 日	8.5 日	6.4 日	7.8 日	8.2 日
取得率	20.2%	21.0%	16.2%	19.5%	21.2%

〔分析〕 平均取得日数は、年間付与日数（２０ 日）の５割に達していない状態が、５年間続いている。（取得率は、前年度繰越分を含む数値。）

女性活躍推進法関係（平成 26 年度における状況）

① 採用した職員

年度			人数	女性の割合
正職員	一般行政等	男性職員	4 人	42.9%
		女性職員	3 人	
	保育士	男性職員	0 人	100%
		女性職員	3 人	
	消防士	男性職員	2 人	0%
		女性職員	0 人	
嘱託及び臨時職員等		男性職員	15 人	80.8%
		女性職員	63 人	

〔分析〕新規採用者に占める女性の割合は半数に近く、嘱託及び臨時職員においては、8割近く女性が占めている。

② 任期の定めのない職員の継続勤続年数

年度			人数	平均勤続年数
正職員	一般行政等	男性職員	133 人	25 年
		女性職員	62 人	22 年
	保育士	男性職員	1 人	9 年
		女性職員	43 人	22 年
	消防士	男性職員	51 人	20 年
		女性職員	0 人	—
嘱託及び臨時職員等		男性職員	0 人	—
		女性職員	0 人	—

〔分析〕一般行政職における男女の差異は、あまり見られない。

③ 超過勤務の状況

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
超過時間合計	1,743 h	1,780 h	1,504 h	1,804 h	1,419 h	1,407 h
平均残業時間	7.1 h	7.3 h	6.2 h	7.4 h	5.8 h	5.8 h

10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	計
1,793 h	1,460 h	1,042 h	1,386 h	1,551 h	1,751 h	18,624 h
7.3 h	6.0 h	4.3 h	5.7 h	6.4 h	7.2 h	76.3 h

〔分析〕年度初め及び年度末は、超過勤務が増加する傾向にある。

④ 管理的地位にある職員に占める女性の割合

		人数	女性の割合
課長級及び主幹級	男性職員	55 人	23.6%
	女性職員	13 人	

⑤ 各段階にある職員の女性割合

		人数	女性の割合
課長級	男性職員	22 人	4.3%
	女性職員	1 人	
主幹級	男性職員	33 人	26.7%
	女性職員	12 人	
課長補佐級	男性職員	26 人	25.7%
	女性職員	9 人	
係長級	男性職員	32 人	37.3%
	女性職員	19 人	

〔分析〕 課長級職員の女性の割合は、低い状況にある。

〔参考〕 第4次男女共同参画基本計画目標数値（平成32年度末）

○市町村職員の各役職段階に占める女性の割合

本庁部局長・次長相当職 10%程度、本庁課長相当職 20%、本庁課長補佐相当職 30%、本庁係長相当職 35%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び取得期間

年度			取得率	取得期間
正職員	一般行政等	男性職員	0%	—
		女性職員	0%	—
	保育士	男性職員	0%	—
		女性職員	100%	1 年 5 ヶ月
	消防士	男性職員	0%	—
		女性職員	0%	—
嘱託及び臨時職員等		男性職員	0%	—
		女性職員	0%	—

〔分析〕 対象者が1人であったが、希望通り取得できた。

〔参考〕 第4次男女共同参画基本計画目標数値（平成32年度末）

○地方公務員の男性の育児休業取得率 13%

⑦ 男性の配偶者の出産に係る休暇及び養育休暇

5 ページ（3）①及び②と同じ

〔分析〕配偶者の出産に係る休暇は、100%取得できているが、産前産後の期間中における父親の特別休暇は、取得が進んでいない。

〔参考〕第2次山口市男女共同参画プラン目標数値（平成28年度末）

○市男性職員の妻の出産補助休暇取得率 100%

○市男性職員の妻の産前産後期間中の補助休暇取得率 100%

5 具体的な取組内容

（1）妊娠中及び出産後における配慮

人事担当課

- ① 職員が働きながら安心して出産・育児を迎えるために、出産及び育児に係る特別休暇等の制度の周知を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。

所属長及び管理職員

- ① 妊娠中及び産後1年未満の職員に対して、本人が希望した場合は、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務を原則として命じないこととする。
- ② 妊娠中及び産後1年未満の職員が希望した場合は、職員駐車場の確保に配慮する。
- ③ 母性保護及び母性健康管理に留意し、必要であれば業務等を軽減する。

（2）男性の子育てを目的とする休暇等の取得促進

人事担当課

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇を活用しての連続休暇の取得促進について意識啓発を行う。
- ② 父親の育児参加のための特別休暇制度及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

所属長及び管理職員

- ① 男性職員の配偶者の出産時及び産前産後の期間中は、子どもの出生時における父親の特別休暇等を取得しやすいように配慮する。

<数値目標> ※女性の活躍推進のための重点目標

○子どもの出生時における父親の特別休暇

平成26年度100%を、平成32年度においても100%とする。

○配偶者の産前産後の期間中における父親の特別休暇

平成26年度0%を、平成32年度に100%とする。

（３）育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

人事担当課

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に関する制度を周知するとともに、男性職員にも育児休業等についての意識啓発を図る。
- ② 職員から育児休業の請求があった場合に、所属部署内の人員配置等によっても当該の職員の業務を遂行することが困難なときは、必要に応じて臨時職員等の活用による代替要員の確保に努める。
- ③ 育児休業中の職員からの相談等に対応するなど、円滑に職場復帰できるよう支援する。

所属長及び管理職員

- ① 育児休業等の各種制度の内容を理解し、所属職員に対し、適切な対応ができるよう努める。
- ② 産前・産後休暇及び育児休業の取得の申し出があった場合は、当該所属部署において業務分担の工夫・見直しを行う。
- ③ 職場復帰時に育児休業期間中の担当業務の経過等の説明をするなど、育児休業後も復帰しやすい環境を整備する。

<数値目標> ※女性の活躍推進のための重点目標

○育児休業取得率

（男性職員）平成 26 年度 0 %を、平成 32 年度までの 5 年間で 5 %とする。

（女性職員）平成 26 年度 100%を、平成 32 年度においても 100%とする。

（４）子育てしやすい職場環境の整備

人事担当課

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員が取得できる各種制度の周知を図る。

所属長及び管理職員

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員が、早出・遅出勤務を申し出た場合は、当該職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ② 職員が小学校就学の始期に達するまでの子の養育に係る休暇を取得しやすい雰囲気を醸成し、職場環境を整備する。

（５）仕事と家庭の両立に向けた働き方

ア 超過勤務の縮減

人事担当課

- ① 超過勤務の多い部署の所属長へのヒアリングを行い、業務量の見直し及び働き方の改善に向け、対応・指導を講じる。

- ② 一斉定時退庁日を設定し、回覧通知等により周知を行う。定時退庁ができない職員が多い所属部署の所属長へのヒアリングを行う。
- ③ 超過勤務の多い職員に対して、産業医による健康相談を実施するなど、健康指導を充実させる。

所属長及び管理職員

- ① 職場全体の超過勤務の状況及び超過勤務の多い職員の業務内容、健康の維持管理に留意し、事務分担を見直すなどの適切な措置を行う。
- ② 資料作成等の場合において、業務に係る指示を的確に行うよう努め、職員の事務量を軽減するよう努める。
- ③ 一斉定時退庁日において、所属長は率先して定時退庁に努めるとともに、例外的に時間外勤務が認められる場合を除き、所属部署内の定時退庁を徹底する。
- ④ 職員が指定する日又は期間において、当該事務を遂行するために勤務時間の変更の申し出があった場合は、所属部署内で調整を行い、適宜、勤務時間を割り振る。

<数値目標>

○職員の1年間の超過勤務時間数について

個人最多時間（人事院指針等に定める上限目安時間 360 時間）

平成 26 年度 342 時間を、平成 32 年度に 20%減（274 時間）とする。

イ 休暇の取得促進

人事担当課

- ① 所属長に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 取得率が低い部署の所属長から状況を確認し、取得率の向上に向けて、対応・指導を講ずる。

所属長及び管理職員

- ① 所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、年次休暇の取得を促進する。
- ② 土日祝日と組み合わせた連続休暇の取得、家族の記念日や学校行事、地区活動のために年次休暇を取得することを推奨するなど、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、職場環境を整備する。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、普段から職員が相互に業務をサポートできるよう努める。

<数値目標>

○年次有給休暇取得率

平成 26 年度 21.2%（8.2 日）を、平成 32 年度に 30%（12 日）とする。

※取得率は、前年度繰越分を含む数値。

ウ 事務の簡素合理化の推進

所属長及び管理職員

- ① 職員に効率的な事務遂行の意識啓発を図り、職場での相互応援体制の整備と相互応援ができる雰囲気の醸成に努める。
- ② 日頃から事務の効率的な遂行を心がけるとともに、新たな事務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うえ実施し、併せて既存の事務等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。
- ③ 会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布等により、短時間で効率的な進行ができるように努める。

(6) 地域貢献活動への支援

人事担当課

- ① ボランティア休暇制度の周知を図るとともに、ボランティア休暇を活用しての子ども・子育てに関する地域貢献活動等への職員の積極的な参加を支援する。

所属長及び管理職員

- ① 職員がボランティア休暇制度を利用して、地域貢献活動へ参加しやすい職場の雰囲気を醸成し、職場環境を整備する。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるように親切、丁寧な対応に心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(7) 女性の職業生活への活躍推進

人事担当課

- ① 管理的地位にある女性の登用拡大に向けて、課長補佐級及び係長級の職員等に対してキャリア形成支援を行う。
- ② 多くの女性が職業生活で活躍できるよう、女性の採用を幅広く実施する。

＜数値目標＞ ※女性の活躍推進のための重点目標

○課長級にある女性の登用拡大

平成 26 年度 4.3%を、平成 32 年度は 10%とする。

○各役職段階にある女性職員の割合を保持することにより、キャリア形成につなげる。

新規採用時 40%、係長級 35%、課長補佐級 30%、主幹級 25%

(8) 本計画の目標を達成するために

人事担当課

- ① 本計画に定めた取組及び目標数値に係る実績などについて庁内 LAN により定期的に周知し、職場全体における本計画の認知度を高め、職員に意識啓発を行う。

所属長を含めた全職員

- ① 職員一人ひとりが本計画の趣旨及び取組内容を理解し、休暇等の取得、超過勤務の縮減、事務の効率化など職場全体で積極的に取組を進めていく。

お わ り に

本計画は、常勤職員及び臨時・非常勤職員を含めた全ての職員が働きやすい職場づくりを継続的に行うためのもので、このことにより、市職員全員が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を認識し、男女が共に働きやすい職場づくりを継続的に行い、全ての職員の育児、介護等の家庭生活が充実するとともに、職場においても貢献していく方向へ意識を高めたい。

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境がつくられること、また、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる環境を提供することにより、安心して子育てしながら持続的にキャリアを積むことができ、急速な少子高齢化の進展、社会経済情勢の変化に対応できる社会の実現に期待する。