

# 泉大津市特定事業主行動計画

平成28年3月

泉大津市長

泉大津市議会議長

泉大津市選挙管理委員会

泉大津市代表監査委員

泉大津市公平委員会

泉大津市農業委員会

泉大津市消防長

泉大津市病院事業管理

泉大津市教育委員会

## はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、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に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。

この法律では、国や地方公共団体の機関は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等に取り組むための計画（特定事業主行動計画）を策定することとしており、本市でも平成17年4月に「泉大津市特定事業主行動計画」を策定したところです。

しかしながら、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は言えず、引き続き取組を充実していく必要があることから、法の有効期限が平成37年3月まで10年延長されました。

また、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることにかんがみ、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現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（以下「女性活躍推進法」という。）」が平成27年9月に制定され、同法においても国や地方公共団体の機関は「特定事業主行動計画」を策定し、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を推進することとしています。

こうしたことから、本市でも職員が仕事と家庭生活を両立し、また、女性の職業生活における活躍を推進するため、「泉大津市特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

# I 総論

## 1 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づき、泉大津市の職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や仕事と子育ての調和の実現を図ること、また、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とします。

## 2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、法の施行日である平成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、女性活躍推進法に関する内容については、法の施行日である平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を計画期間とします。

## 3 計画の実施体制

### (1) 推進体制の整備

この計画を効果的に推進するため、人事担当者などを構成員とした、行動計画策定・推進委員会を設置します。

### (2) 計画の公表

この計画は、ホームページへ掲載するなどにより、公表します。

### (3) 計画の周知

この計画に関する資料を作成・配布し、また庁内LANに掲載することなどにより、計画の内容を広く職員に知らせます。

### (4) 計画の実施状況の点検及び公表

この計画の推進に当たっては、計画の実施状況を行動計画策定・推進委員会において一括して把握し、その結果を踏まえて必要な対策の実施や計画の見直しなどを行います。

また、計画の取組状況や目標に対する実績などについて、ホームページへ掲載するなどにより公表します。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 勤務環境の整備に関する事項

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次のような制度や、出産費用の給付などの経済的な支援措置について周知します。

- ① 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ② 健康診査及び保健指導のための特別休暇
- ③ 業務軽減、通勤緩和など

#### (2) 男性の子育て目的の休暇などの取得促進

男性職員が取得できる子どもが生まれたときの配偶者出産休暇や育児休業などについて周知し、これらの休暇などの取得を促進します。また、これらの休暇などを取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

#### (3) 育児休業などを取得しやすい環境の整備

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次のような取組を行います。

##### ① 男性の育児休業などの取得促進

男性も育児休業や育児のための部分休業を取得できることについての周知を行います。

##### ② 育児休業などの周知

育児休業などの制度の内容や育児休業手当金の支給などの経済的な支援措置についての周知を行います。

##### ③ 育児休業などの経験者に関する情報提供

育児休業や育児のための部分休業を実際に取得した職員の体験談などをまとめた情報を職員に提供することにより、育児休業などを取得することのメリットを周知するとともに、育児休業などの取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

##### ④ 育児休業などを取得しやすい雰囲気醸成

育児休業や育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業などを取得しやすい雰囲気を醸成します。

##### ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、業務や福利厚生に関

する資料などの送付を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

⑥ 育児休業などを取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業など取得したことにより当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用制度を活用し、適切な代替要員の確保を図ります。

⑦ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を行います。

ア 女性職員を対象とした取組

- i 育児休業を取得する女性職員に対する適切なキャリアパス<sup>※1</sup>の提示及びキャリア形成支援
- ii 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度<sup>※2</sup>の導入の推進
- iii 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援などによる両立支援制度を利用しやすい環境の整備

イ 管理職などを対象とした取組

- i 各任命権者による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和に向けた意識啓発などの取組
- ii 職域拡大などによる女性職員への多様な職務機会の付与
- iii 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- iv 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修などの取組

**【目標】**

以上のような取組を通じて、平成31年度までに、男性職員の育児休業（配偶者の出産にかかる休暇を含む）の取得率を50%以上とすることを目標とします。（平成26年度実績：男性27.8%、女性100%）

**(4) 超過勤務の縮減**

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策をさらに進めるため、次のような取組を行います。

① 小学校就学の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周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

② 一斉定時退庁日などの実施

定時退庁日を設定し、庁内LANなどでの掲示により、定時退庁の促進を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

業務量そのものの見直し、事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直し及び年間を通じた業務量の平準化などによる取組を推進します。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発など

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発などの取組を行います。

⑤ 勤務時間管理の徹底など

職員の勤務状況の的確な把握や実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

**(5) 休暇の取得の促進**

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次のような取組を行います。

① 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。また、人事担当部局では、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職などからのヒアリングや指導を行うなどの必要な取組を行います。

② 連続休暇などの取得の促進

ゴールデンウィーク期間、7月～9月の夏季などにおける連続休暇、子どもの学校行事など、家族とのふれあいのための年次休暇などの取得の促進を図ります。

③ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、特別休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

**(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組**

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの働きやすい環境を阻害する職場における慣行やその他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供や研修などによる意識啓発を行います。

**(7) 人事評価への反映**

仕事と生活の調和の推進に資するような効果的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行うよう努めます。

## 【目標】

以上のような取組を通じて、平成31年度までに、職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数を10日以上とすることを目標とします。(平成26年実績：平均8.9日)

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ① 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、子育て家庭の支援などを行うNPOや地域団体などについて、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

#### ② 子どもの体験活動などの支援

子どもの多様な体験活動などの機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会などの講師、ボランティアリーダーなどとして職員の積極的な参加を支援することなどに取り組みます。

#### ③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育などの交通安全に必要な措置を実施します。

#### ④ 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、地域住民などの自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動などへの職員の積極的な参加を支援します。

### 3 女性職員の活躍に向けた取組

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条に基づき、全部門<sup>※3</sup>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分析を行いました。

#### (1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

##### ① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年4月から平成27年3月の各部門において採用した職員に占める女性職員の割合は、次のとおりでした。

（一般部門<sup>※4</sup>）正規職員48.3%、非常勤嘱託員65.0%、臨時職員90.9%

（消防部門）正規職員0.0%（非常勤嘱託員及び臨時職員の採用はありませんでした）

（病院部門）正規職員65.6%、非常勤嘱託員77.8%、臨時職員92.3%

消防部門での女性職員の採用はありませんでしたが、採用試験においては男女ともに門戸を開いています。

##### ② 平均した継続勤務年数の男女の差異

一般部門、消防部門、病院部門における平均した継続勤務年数を10年未満、10年以上20年未満、20年以上30年未満、30年以上の4区分で状況把握を行いました。女性職員がいない消防部門を除き、男女における大きな差異はありませんでした。

##### ③ 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年4月から平成27年3月の全部門における職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間は、次のとおりでした。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	11.3	8.4	8.0	8.1	6.2	7.1	9.4	8.3	7.3	8.7	9.0	10.0

##### 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日時点の全部門における管理的地位（本庁課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合は、15.5%でした。

##### 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日時点の全部門における各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、次のとおりでした。

部局長・次長相当職 <sup>※5</sup>	17.6%
本庁課長相当職 <sup>※6</sup>	14.3%
本庁課長補佐相当職 <sup>※7</sup>	51.5%
本庁係長相当職 <sup>※8</sup>	37.7%



⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年4月から平成27年3月の各部門における男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は、次のとおりでした。

(一般部門) 取得率：男性0.0%、女性100.0%

平均取得期間：男性0.0月、女性14.3月

(消防部門) 取得率：男性0.0% (女性職員はいません)

平均取得期間：男性0.0月

(病院部門) 取得率：男性16.7%、女性100.0%

平均取得期間：男性2.0月、女性10.9月

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

平成26年4月から平成27年3月の全部門における男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数は、取得率が52.9%、平均取得日数が2.6日でした。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

課題分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、全部門における共通した目標として位置づけ、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

【目標①】 管理的地位にある職員への女性の登用拡大

第4次男女共同参画基本計画<sup>※9</sup>では、本庁課長相当職における女性職員の割合の成果目標は20%となっていますが、平成27年4月1日時点での本市の現状が14.3%であることから、平成31年度までに、本庁課長相当職における女性職員の割合を20%以上とすることを目標とします。

【目標②】 女性の人材プール<sup>※10</sup>の確実な形成

将来の管理的地位の候補となる本庁係長相当職の本庁における割合は、37.7%と第4次男女共同参画基本計画の成果目標である35%を上回っていますが、平成31年度までに、本庁係長相当職の割合を40%以上とすることを目標とし、女性の人材プールの更なる形成を図ります。

(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

女性職員の活躍の推進に向けた数値目標その他の目標に向け、次に掲げる取組を実施します。なお、この取組は、全部門における共通した取組として位置づけ、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

**【取組①】 管理的地位にある職員への女性の登用拡大**

女性職員を管理部門・事業部門・窓口部門等の多様なポストに積極的に配置します。

**【取組②】 女性の人材プールの確実な形成**

係長級昇任試験の対象となる女性職員に対し、積極的に受験するよう意識付けを実施します。

**【用語解説】**

キャリアパス<sup>\*1</sup>…昇任・昇格などのキャリア形成に必要な手段・業務経験などの道筋のこと。

メンター制度<sup>\*2</sup>…職場の直属の上司・先輩以外の先輩が、後輩の仕事における不安や悩みの解消、業務の指導・育成などを援助する制度。

全部門<sup>\*3</sup>…市長部門、議会部門、選挙管理委員会・監査委員会・公平委員会・農業委員会事務局・消防部門、病院部門、教育委員会の本市における全ての部門。

一般部門<sup>\*4</sup>…全部門から消防及び病院部門を除いた部門。

部局長・次長相当職<sup>\*5</sup>…部長、理事、次長、消防長、署長、院長、看護部長など。

本庁課長相当職<sup>\*6</sup>…課長、課参事、副署長、技師長、看護副部長など。

本庁課長補佐相当職<sup>\*7</sup>…課長補佐、保育所長、園長、医長、技師長補佐、看護師長など。

本庁係長相当職<sup>\*8</sup>…係長、総括主査、主幹、管理主任、主任など。

第4次男女共同参画基本計画<sup>\*9</sup>…男女共同参画社会基本法に基づき、平成27年12月に国が策定した計画。

人材プール<sup>\*10</sup>…昇任・昇格などの候補者となる人材を確保すること。