

にかほ市職員の子育て支援と女性職員の活躍及び

ワークライフバランス推進のための取組計画

～にかほ市特定事業主行動計画～

第3期計画（平成27年度～32年度）



平成28年3月

にかほ市

にかほ市長

にかほ市議会議長

にかほ市選挙管理委員会

にかほ市代表監査委員

にかほ市農業委員会

にかほ市消防長

にかほ市企業管理者

にかほ市教育委員会

I. はじめに

本市では「次世代育成支援対策推進法」に基づき「事業主」としての少子化問題への取り組みの一環として、平成18年4月に「にかほ市特定事業主行動計画（第1期計画）」を策定し、市職員の仕事と子育てが両立しやすい環境の整備に努めてまいりました。更に、平成24年4月には第2期計画を策定し、引き続き職員が仕事と子育てを両立できるよう職場全体で支援していく体制整備に取り組んできたところです。

このように育児に関する環境整備を進めていく一方、今なお、全国的には育児や介護等の理由から、女性は仕事と生活の両立ができずに、全国の約6割の女性が第1子出産を機に離職しているという実態があります。このため、国では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核として位置づけており、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しております。

これらを踏まえ、本市では「にかほ市特定事業主行動計画（第3期計画）」を策定し、仕事と生活の調和を推進し、男女の人権が尊重され豊かで活力ある職場環境の実現を目指します。なお、本計画は、次世代育成支援対策推進法の規定に基づく特定事業主行動計画であり、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64号）第15条に基づく計画を兼ねるものとします。

II. 計画期間

本計画の期間は、平成27年度から平成32年度までとします。

III. 計画の推進体制

本計画の円滑な実施及び実効性の確保に資するため、各部局及び各職階の代表者から構成する「にかほ市特定事業主行動計画推進委員会」を設置します。本委員会では、本計画に基づく取組状況の確認又は育児・介護をしている職員の相談対応など目標達成のためのフォローアップを行うものとします。

第1章 子育てサポートプラン

本市に勤務する職員が安心して子育てができるよう職場全体で支援することを目的とし、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、みんなで子育てを支え合うという気持ちを持って、この計画の推進に取り組むものとします。

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

- i 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等の制度や共済組合等による出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ii 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図ります。また、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。
- iii 職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により適切な代替要員の確保に努めます。
- iv 管理職や新規採用職員などを対象として、制度面を中心に、仕事と子育ての両立を支援するための研修を行います。

妊娠中の定期診査休暇

妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が母子健康法に規定する保健指導・健康診査を受ける場合

妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週間に1回

妊娠24週～35週まで・・・・・・・・2週間に1回

妊娠36週～出産まで・・・・・・・・1週間に1回

出産後1年まで・・・・・・・・・・その間に1回

※医師等の指示があった場合は、その指示された回数

つわり休暇

妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務することが著しく困難な場合、10日の範囲内

産前休暇

8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合、出産の日まで申し出た期間

妊婦の通勤緩和

妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、母子手帳が交付されてから出産日までの期間で、1日1時間を越えない範囲内

産後休暇

女性職員が出産した場合、出産の日の翌日から8週間

保育休暇

生後1年に満たない子に授乳等を行う場合、1日2回、各30分以内（男性職員であっても一定の制限下、取得できる）

出産したときの給付

組合員又はその扶養者が出産したときは、次のように「出産費」または「家族出産費」が支給されます。

支給額	42万円となる場合	産科医療補償制度（一定の出産に係る事故について補償金の支払に備えるための制度）に加入する医療機関などの医学的管理下での出産の場合
	40万円4千円となる場合	上記管理下以外での出産または在胎週数22週未満の出産（流産、人工妊娠中絶含む）
支給方法	直接支払制度を利用する場合（直接支払制度に係る代理契約を医療機関等と締結した場合）	出産にかかった費用を、出産費として支給する額の中から、組合員に代わり共済組合が医療機関等へ直接支払うもの ※出産にかかった費用が出産費の額に満たない場合は、差額を支給
	直接支払制度を利用しない場合	出産にかかった費用を、組合員が医療機関等へ全額支払った後、共済組合へ出産費を請求するもの

出産手当金

職員が出産のため勤務を休み、給料の全部または一部が支給されないときは、出産手当金が支給されます。

支給期間・・・出産の日（出産予定日より遅れた場合は予定日）以前42日
（多胎妊娠の場合98日）から出産日後56日までの期間
※土・日曜日を除く

支給額・・・給付日額 = 標準報酬日額 × 2/3

休業手当金

配偶者（被扶養者でない配偶者及び内縁関係にある者も含む）が出産のときに勤務を休み、給料の全部または一部が支給されないときは、休業手当金が支給されます。

支給期間・・・14日以内の期間（土・日曜日を除く）

支給額・・・給付日額 = 標準報酬日額 × 50/100

（2）子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

男性職員の育児参加および配偶者の支援のため、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得を促進します。

配偶者出産休暇

職員の妻（事実婚を含む）が出産する場合、職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産後2週間以内に1日又は1時間単位で2日以内

配偶者の出産に係る子の養育休暇

職員の妻（事実婚を含む）が出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前から産後8週間以内で、当該出産に係る子又は小学校始期に達するまでの子を養育する職員がこれらの子を養育するとき、1日又は1時間単位で5日以内

目標：平成31年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を80%、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を50%とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の周知

- i 育児休業等に関する資料を各部局に通知・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ります。
- ii 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。また、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

育児休業

3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業を取得することができます。育児休業は男女問わず、また配偶者の就業等の状況に関わらず取得することが出来ます。

育児休業期間中は給与が支給されませんが、一定期間に限り共済組合から育児休業手当金が支給されます。ただし、共済組合の給付期間を過ぎた場合、経済的支援措置はありません。

育児休業手当金

組合員が組合員の3歳に満たない子を養育するため育児休業するとき、その子が1歳に達する日まで育児休業手当金が支給されます。また、組合員が育児休業を取得している場合、組合員の配偶者が既に育児休業を取得し、育児休業手当金を受給している場合であっても、当該手当金を受給できます。(育児休業により養育している子が1歳2ヵ月に達する日の前日までの間で最長1年間)

支給期間・・・育児休業により勤務に服さなかった期間

支給額・・・給付日額 = 標準報酬日額 × 50/100

(休業開始後180日間は67/100)

※休業実績に基づき、各月毎に支給。

育児短時間勤務

小学校就学始期までの子を養育するため、当該子が小学校就学始期に達する日まで、1年以上1年以下の期間を次のいずれかの形態による勤務とすることができます。

本制度は、配偶者が育児休業中、又は職員が育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間に職員以外の子の親が養育できる場合であっても、要件を満たしていれば利用可能です。

① 1日当たり3時間55分 (週19時間35分)

② 1日当たり4時間55分 (週24時間35分)

③ 週3日 (週23時間15分)

④ 週2日半 (週19時間25分) 等の勤務の形態から選択

ただし、給料については、勤務時間に応じた額の支給となります。

部分休業

小学校就学始期までの子を養育するため、当該子が小学校就学始期に達する日まで、正規の勤務時間の始めまたは終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から30分を単位として必要とされる時間を部分休業として取得することができます。

本制度は、配偶者が育児休業中、又は職員が部分休業をすることにより養育しようとする時間に職員以外の子の親が養育できる場合であっても、要件を満たしていれば取得可能です。

ただし、勤務しない1時間につき、勤務時間1時間当たりの給料が減額されます。

②育児休業等の体験談等に関する情報提供

子育て経験のある職員は、積極的に子育てに関する相談役となりアドバイスをを行います。

③育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- i 育児休業等の取得の申し出があった場合、所属課内において業務分担の見直しを行い、育児休業等をスムーズに取得できるように努めることとします。
- ii 電子掲示板等により、人事担当課から定期的に育児休業等の制度の情報提供を行い、職場の意識改革に努めます。

④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- i 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知等の送付を行います。
- ii 復職時の業務遂行の不安を和らげるため、所属課の職員は復帰時のケアに積極的に協力します。

⑤育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 超過勤務の制限

①小学校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

小学校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行うなど、子育て中の職員が家庭で子育ての時間を確保できるように努めます。

育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

ア. 深夜勤務の制限

小学校就学始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが深夜[午後10時から午前5時まで]において常態として当該子を養育することができるものを除く。）が深夜勤務制限の請求（請求単位6月以内）を行った場合、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

イ. 時間外勤務の制限

3歳に満たない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが常態として当該子を養育することができるものを除く。）が時間外勤務制限の請求（請求単位1月又は1年以内）を行った場合、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務（災害等の場合を除く。）をさせてはならない。

また、小学校就学始期に達するまでの子がある職員が当該請求した場合、当該職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合や災害等の場合を除き、1ヵ月につき24時間、1年につき150時間を超えて勤務させてはならない。

②その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等による健康面及び精神面における配慮を充実させます。

(5) 休暇の取得の促進

①年次休暇取得の促進

- i 電子掲示板等により、定期的に休暇の取得促進を促し、職場の意識改革を行います。
- ii 各課室の業務計画を策定・周知することにより、職員が計画的に年次休暇を取得できるようにします。
- iii 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します。
- iv 週休日、祝日の勤務をやむなく命じた場合は代休を取得できる環境づくりに努めます。
- v 誕生日が属する月に最低でも1日は年次休暇を取得できるようにします。

②連続休暇等の取得促進

- i 月・金と休日を組み合わせることで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」の促進を図ります。
- ii 子どもの予防接種実施日や学校行事参加における年次休暇の取得促進を図ります。
- iii 子どもの誕生日や子どもの節目となる記念日など、子どもと共に過ごすことのできる家族の日における年次休暇の取得の促進を図ります。

③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、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

子の看護休暇

小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（負傷、疾病、予防接種、健康診査若しくは健康診断のため）を行う場合、1日又は1時間単位で5日以内（小学校就学始期に達するまでの子が2人以上の場合、10日以内）

（6）転勤における配慮

勤務公署を異にする又は他の公署への出向等の人事異動を行う際には、当該職員からのヒアリング等を実施したうえで、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

（7）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

- i 職場優先の環境（例えば、「子どもの病気より仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な男女の役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは母親の役割だ」というような意識）を解消するため、子育てサポートプランにかかる情報提供や研修等により、職員、職場の意識改革を図ります。
- ii セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のための研修会を実施し、職員の意識改革を図るほか「ハラスメント相談員」を設置し、相談体制の充実を図ります。
- iii 男女共同参画社会の形成の重要性について、職員研修を実施することにより職員の意識を高めるとともに、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実感することができる組織となるよう努めます。

（8）職員が結婚しやすい環境の整備

- i 職員が結婚したときに特別休暇・年次休暇により連続6日以上 of 休暇を取得できるよう努めます。
- ii 結婚に関する休暇・給付制度の周知に努めます。

結婚休暇

職員が結婚するとき、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために、結婚の日（社会的に結婚したと認められた日）の5日前の日から結婚の日以後1ヵ月以内に連続5日の範囲内の期間

休業手当金

職員の結婚又は被扶養者の結婚のために勤務を休み、給料の全部または一部が支給されないときは、休業手当金が支給されます。

支給期間・・・7日以内の期間（土・日曜日を除く）

支給額・・・給付日額 = 標準報酬日額 × 50/100

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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応対等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①子どもの体験活動等の支援

- i 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対する、職員の積極的な参加を支援します。
- ii 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

②子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- i 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ii 公用車の運転する職員に対し、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します。

③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します。

(3) 子どもと触れあう機会の充実

子どもを対象とした職場見学を受け入れます。

(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ヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報提供を行います。

第2章 女性職員の活躍を推進する取り組み

女性が活躍できる場を充実させることにより、男女が共に仕事と生活を両立でき、全ての人のために暮らしやすい活力ある社会を実現するため、意欲のある女性職員が、その個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう職場環境の構築に取り組むものとします。

1. 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「にかほ市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の確認を行い、その後の対策や計画の見直し等を行います。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及びその取り組み

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。

① 女性採用者数

職員の採用に関しては、平等な採用試験により執り行っているため、男女の偏りが生じることはありませんが、今後とも意欲と能力のある女性職員の採用を積極的に推進していきます。なお、結婚や育児が就労の妨げにならない魅力ある職場を作り上げることによって、今後本市で働くことを希望する女性が増えることが望めます。

このため、ワークライフバランスを推進し、男女を問わず職員全体について、仕事と生活の調和を確保できる職場環境を目指します。また、人事評価制度の活用又は研修制度の拡充などにより職員の能力と組織力を上げ、魅力的な職場作りを図ります。

また、民間経験者等の社会人枠採用試験を継続的に行うことによって、結婚や育児等により一旦就業継続を諦めた女性が民間経験等を活かし、再度就職できる機会を推進します。

《受験者数の推移》※一般行政職（民間経験者含む。）・保健師・看護師・消防職の合計数。

年度	H25	H26	H27	H32（目標）
男（人）	60	56	56	55
女（人）	15	8	17	20
女性比率（％）	20.0	12.5	23.3	26.7

《採用者数の推移》※一般行政職（民間経験者含む。）・保健師・看護師・消防職の合計数。

年度	H25	H26	H27	H32（目標）
男（人）	8	7	9	4
女（人）	4	3	5	3
女性比率（％）	33.3	30.0	35.7	42.9

② 女性の管理職員数

女性職員の管理職への登用は男性職員と比較し低い状況となっています。

女性職員の意識改革が必要であり、女性職員を対象とする研修及び市町村職員海外研修又は市町村アカデミー等への派遣等による人材育成を行います。

《管理職員数の推移》※技能労務職を除く。

年度	H25	H26	H27	H32 (目標)
職員数(人)	302	298	299	294
男性管理職/男性職員数 (登用率)	47/226 (20.8%)	46/219 (21.0%)	46/219 (21.0%)	41/208 (19.7%)
女性管理職/女性職員数 (登用率)	6/76 (7.9%)	7/79 (8.9%)	6/80 (7.5%)	9/86 (10.5%)
女性比率 (%)	11.3	13.2	11.5	18.0

《H27 管理職員数割合》※4月1日現在 51歳から 59歳まで (技能労務職を除く)。目標時は、平成 32年 4月 1日現在 49歳から 59歳まで。

年齢	51～53歳	54～56歳	57～59歳	H27 計	H32 (目標)
男性管理職/男性職員数 (登用率)	6/10 (60%)	18/18 (100%)	22/23 (95.7%)	46/51 (90.2%)	41/44 (93.2%)
女性管理職/女性職員数 (登用率)	2/4 (50%)	1/3 (33.3%)	3/6 (50%)	6/13 (46.2%)	9/15 (60%)
女性比率 (%)	25.0	5.3	12.0	11.5	18.0

《研修受講者の男女比率》※医療職・消防職・技能労務職を除く。

年度	H25	H26	H27	H32 (目標)
職員数 (人)	236	231	231	229
男性受講者/男性職員数 (受講率)	29/167 (17.4%)	26/159 (16.4%)	31/158 (19.6%)	35/149 (23.5%)
女性受講者/女性職員数 (受講率)	16/69 (23.2%)	15/72 (20.8%)	17/73 (23.3%)	25/80 (31.3%)
女性比率 (%)	35.6	36.6	35.4	41.7

第3章 ワークライフバランス推進計画

近年の少子化の進展に伴い、小家族化及び共働きの家庭が増え、男性も必然的に育児や介護に責任を持って関わる時代となりました。

一方、職場においては、地方分権の一層の進展により地方公共団体の役割が増大し、年々住民ニーズの高度化・多様化が進む中で、厳しい財政状況や集中改革プランなどにより職員数は減少しているといった厳しい状況から、時間外勤務が増加する傾向にあります。

職場に時間外勤務が当たり前というような雰囲気がある場合は、その状況や価値観を抜本的に変える必要があります。なぜなら、恒常的な長時間に及ぶ超過勤務は職員の活力を低下させ、業務遂行に支障をきたすとともに、職員の心身の健康だけでなく家庭生活にも深刻な影響を及ぼすと考えられるからです。このように仕事と生活の調和が崩れることによって、職場と職員の実生活に過重なストレスがかかるという認識を職員全員が持たなければなりません。

これらのことから、今後男女ともに育児・介護等時間的制約のある職員が増えていくことを前提に、職員全体について、仕事の質と能率性の向上を図り、仕事と生活の調和を確保できるよう取り組むことが急務であると考え、以下の取り組みを行います。

1. 価値観・意識の改革

管理職員は、今後育児・介護等時間的制約のある職員が増えていくことを前提に組織の生産性を高める観点から、時間当たりの生産性を重視した質の高い業務運営を行う必要があることを、人事評価面談及び目標設定時などにおいて職員に対し指導していくこととします。

2. 超過勤務の縮減

- i 管理・監督職員は、コスト意識を高めるとともに時間外勤務の縮減に努め、職員の仕事の状況を正確に把握し適切な勤務時間管理を行うものとします。また、一部の職員に過重な負担がかからないよう配慮することとします。
- ii 職員は常に事務事業の洗い出しと評価等によって見直しと改善を行い合理化に努めます。
- iii 引き続き水曜日と金曜日のノー残業デイを推進します。

3. 業務1時間あたりの効率性の向上

人事評価の評価者は、業績評価をするとき、超過勤務を伴った業績かどうかを把握し、業務の時間的効率性を視野に含め、業績の達成状況だけでなく効率性を重視した指導を行うものとします。