

熊野市特定事業主行動計画

(平成28年度～平成32年度)

熊野市長

熊野市議会議長

熊野市選挙管理委員会

熊野市代表監査委員

熊野市農業委員会

熊野市消防長

熊野市水道事業管理者

I 目的

熊野市特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条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。以下「女性活躍推進法」という。）第15条の規定に基づき、熊野市長、熊野市議会議長、熊野市選挙管理委員会、熊野市代表監査委員、熊野市農業委員会、熊野市消防長、熊野市水道事業管理者が策定する計画です。

この計画は、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍促進を計画的に推進することを目的としています。

II 計画期間

この計画の対象期間は、平成28年度から平成32年度までとします。

III 計画の推進体制

- ・ 次世代育成支援対策推進及び女性職員の活躍促進に関して、管理職や職員に対する情報提供等を実施します。
- ・ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するための窓口の設置等を行います。
- ・ 本行動計画の啓発資料の作成・配布、庁内LANの活用等により内容を周知します。
- ・ 本計画の実施状況を随時把握し、職員のニーズを踏まえて、必要に応じて計画の見直し等を図ります。

IV 次世代育成支援に関する取り組み

1 職員の勤務環境に関するもの

○現状

- ・ 男女別の育休取得率（全部局）
26年度取得率男性職員0.0%、女性職員100.0%、男女合計27.3%
- ・ 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（全部局）
26年度配偶者出産休暇取得率 75.0%（平均1.7日）
26年度育児参加のための休暇取得率 0.0%

(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等の制度について周知徹底を図ります。
- 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ります。

- ③ 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います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- 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の取得推進を図ります。
- ② 連続休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。

(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推進について周知を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続き、経済的な支援等について情報提供を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、所属課において業務分担の見直しを行います。
- ② 定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。

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、休業期間中の各種情報や職場の動き等を提供します。

エ 産前産後休暇及び育児休業に伴う一般職非常勤職員の活用

- ① 担当課は、産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するため、代替要員として一般職非常勤職員の活用を図ります。

オ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割振ることを検討します。

※ 男性及び女性ともに、育児休業等の取得を希望する職員が100%育児休業を取得できるように努めます。
(達成目標時期：平成32年度)

(4) 超過勤務の縮減

○現状【職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（消防職以外の全部局）】

平成26年度の1年間の時間外勤務時間の合計は105.7時間となっており、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を超えた職員は6人となっています。

(単位：時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの時間外勤務時間	8.8	10.3	8.5	8.6	8.6	6.1	11.7	10.9	9.6	6.0	7.3	9.5

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

- ① 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を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日の実施

- ① ノー残業デーの徹底を図ります。
- ② 超過勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心がけます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業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上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ② 会議や打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、また、会議や打合せを行う場合は会議資料の事前配布等により、短時間で効率よく行うよう心掛けます。
- ③ 職員一人ひとりが問題意識を持ち、効果的な業務の遂行に心掛けます。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、職場内で超過勤務縮減の徹底を図ります。
- ② 超過勤務縮減の取組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。
- ③ 所属長は超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して総務課に報告します。

※ 各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。

(達成目標時期：平成32年度)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 課長会議等において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 各所属長は、部下の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各課内の事務処理において相互応援ができる体制づくりに努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観等の学校等（保育園・幼稚園を含む）の行事の日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 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ります。
- ③ 職員やその家族の誕生日、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ります。

※ 職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比で5%増加させるよう努めます。

(達成目標時期：平成32年度)

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

- ① 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。

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 子どもを連れた来庁者も安心して来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 職員の地域活動参加の支援

- ① 職員が、地域活動等に積極的に参加するよう働きかけます。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子育てに関する活動に対して、利用可能な施設の情報提供に努めます。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 機会を捉えて、交通事故防止を呼びかけます。
② 職員に対して、交通安全研修を行い、安全運転意識の高揚に努めます。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 職員に対して、家庭教育に関する講演会等の情報提供に努め、講演会等に積極的に参加するように働きかけます。

V 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

1 状況把握及び課題分析

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条に基づき、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) 採用の女性割合（全部局）

平成27年4月1日の新規採用職員数は7人で、そのうち女性は1人です。職種別に見ると事務職が3人（うち女性1人）、技術職2人（うち女性0人）、消防職2人（うち女性0人）です。職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なります。

（単位：人）

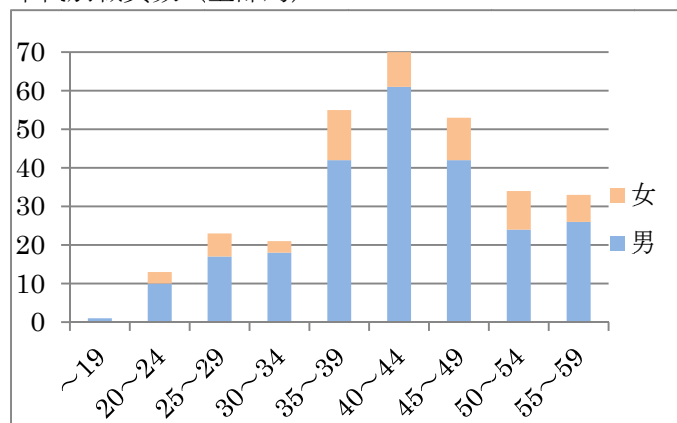
各年度採用者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	6	5	6	1	4
女性	1	3	1	1	1
合計	7	8	7	2	5
女性の割合	14.3%	37.5%	14.3%	50.0%	20.0%

(2) 継続勤務年数の割合（全部局）

平成27年4月1日における継続勤務年数は、職員の年齢構成の影響もありますが、女性平均の方が男性平均より1年3か月長くなっています。

男性平均	18年2か月	男女差 1年3か月
女性平均	19年 5か月	

年代別職員数（全部局）



(3) 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

(単位：人、%)

各年度採用者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性管理職員数	1	1	1	1	1
全管理職員数	27	27	30	31	29
女性の割合	3.7%	3.7%	3.3%	3.2%	3.4%

(4) 役職段階に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
係長相当職以上の女性職員数	27	25	23	21	21
係長相当職以上の職員数（全体）	143	138	139	130	126
女性の割合	18.9%	18.1%	16.5%	16.2%	16.7%
女性職員数	43	44	44	44	44
職員数	205	205	213	212	213
女性の割合	21.0%	21.5%	20.7%	20.8%	20.7%

※消防職、保育職、幼稚園教諭を除く

非常勤職員を含む職員数（全部局）

平成27年4月1日現在

女性職員数	248 人
職員数	570 人
女性の割合	43.5 %

2 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

ア 男性職員の育児休業等取得の促進

- ① 出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努めます。
- ② 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する意識の徹底に努めます。

※ 妻の出産に伴い入院の付添等を行う職員が特別休暇を100%取得できるように努めます。
(達成目標時期：平成32年度)

イ 役職における女性職員割合の向上

- ① 次世代育成支援対策に関する取り組みにおける仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等により、職員の働き方に対する意識改革に取り組みます。
- ② 長時間労働を前提としない働き方を推進するための検討を行います。

※ 将来的に管理職の女性職員を向上させるためにも、係長級以上の職員に占める女性職員の割合が20%以上となるよう努めます。
(達成目標時期：平成32年度)

VI 非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組み

非常勤職員についても、時間外勤務の縮減や有給休暇等の取得促進について、常勤職員と同様に取り組みを進め、仕事と家庭の両立を図れるように努めます。

また、出産を迎える非常勤職員については、医療保険による出産手当金等の妊娠・出産に関する各種制度の周知を行う等、安心して出産・育児を行えるよう支援に努めます。