



指宿市特定事業主行動計画

<第3期>



平成27年4月

指 宿 市 長
指 宿 市 議 会 議 長
指 宿 市 農 業 委 員 会
指 宿 市 選 挙 管 理 委 員 会
指 宿 市 代 表 監 査 委 員

1 計画の目的

指宿市特定事業主行動計画（第3期）は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき策定するもので、下記の7つを基本的な視点とし、より一層職員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、必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定めたものです。

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点



2 計画の期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の期間とします。

「女性活躍推進法」に基づく計画は平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間の期間とします。

3 計画の推進体制等

○計画の推進

子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取り組むため、研修や講習、情報提供等を実施します。

また、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施します。

○計画の周知と公表

ホームページへの掲載等により、広く公表します。

○計画の実施状況の点検及び公表

各種取組が次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立します。

また、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならないとされており、前年度の取組状況や目標に対する実績等を広く公表します。

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

女性職員が、出産・育児に関する各種特別休暇制度を「知っている」と答えた割合を4年前と比較すると、「子の看護休暇」が15.9%増え93.6%に、「産前休暇」及び「産後休暇」は100%となりました。その一方、「健康診査」等50%に満たないものもあることから、他の制度を含めて幅広く周知する必要があります。

女性職員が知っている出産・育児に関する特別休暇

	H22	H26	比較
産前休暇	95.1%	100.0%	4.9%
産後休暇	96.1%	100.0%	3.9%
妊娠中又は出産後1年以内の健康審査	46.6%	43.6%	-3.0%
妊娠中の休息、補食	39.8%	42.6%	2.8%
妊娠中の通勤緩和	42.7%	41.5%	-1.2%
保育時間（女性）	70.9%	63.8%	-7.1%
保育時間（男性）	24.3%	26.6%	2.3%
男性職員の配偶者出産補助休暇	68.9%	68.1%	-0.8%
男性職員の育児参加支援	51.5%	43.6%	-7.9%
就学前の子の看護休暇	77.7%	93.6%	15.9%

また、職員全体でいわゆる「早出遅出勤務」は43.8%、「時間外勤務の制限」は29.5%しか認知されていなかったため、これらについても併せて啓発を行う必要があります。

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、次の制度等について周知します。

- ① 危険有害業務の就業制限
- ② 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ③ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- ④ 業務軽減等
- ⑤ 通勤緩和

併せて、出産費用等の経済的な支援措置や各種制度についても、職員に対して周知します。



(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

現在、多くの女性職員が育児休業復帰後に育児短時間勤務や部分休業制度を利用しています。また、今回のアンケートで「機会があったら育児休業を取得してみたい」と回答した男性職員は、実に18名にも上りました。

乳幼児を養育する職員が、安心して仕事と育児の両立に取り組めるよう、様々な取り組みを行います。

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 育児休業等の周知及び取得促進

育児休業等の制度の趣旨、内容及び経済支援等を周知し、女性だけでなく男性の育児休業等の取得促進のための措置を実施します。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等の制度や育児関係の特別休暇等をまとめたハンドブックの配布等を行うことにより、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

エ 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、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。



オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、再任用職員及び臨時的任用職員の配置を検討します。

カ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う職員の活躍推進に向けて、次のような取り組みを実施します。

(1)職員を対象とした取り組み

- ① 育児休業等を取得する職員に対する適切なキャリア形成支援
- ② 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等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる職員のキャリア形成の支援

(2)管理職等を対象とした取り組み

- ① 機関の長等による職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取り組み
- ② 職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 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等の取り組み



(3)時間外勤務の縮減

職員アンケートでも「時間外勤務の量が多い」と答えた方が12.6%、「時間外勤務を減らしたい」と答えた方が19.7%と、4年前より大幅に増えています。

時間外勤務の抑制がワーク・ライフ・バランスの第一歩と位置づけ、様々な取り組みを行います。

時間外勤務に対する考え方

	H22	H26	増減
できるだけしない	64.1%	65.2%	1.1%
自分の時間外勤務の量が多い	5.7%	12.6%	6.9%
時間外勤務を減らしたい	9.0%	19.7%	10.7%
今程度の時間外勤務は仕方ない	39.4%	34.3%	-5.1%
今の仕事の完成度を高めたい	2.9%	5.3%	2.4%
自ら処理したい	16.9%	15.4%	-1.5%
同僚や市民の目が気になる	4.8%	9.8%	5.0%
その他	8.1%	7.6%	-0.5%

時間外勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があります。次に掲げる措置を実施します。国の機関については、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める時間外勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように努めること等を通じ、時間外勤務時間を最小限にとどめます。

ア 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時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学前の子ども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時間外勤務の制限の制度について周知します。

イ 一斉定時退庁日の意識醸成

現在取り組んでいる水曜日の定時退庁について、特に管理職に対する啓発や依頼等を定期的実施し、更なる全庁的な意識の醸成を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組について、繁忙期においても1ヶ月単位や1週間の業務の割り振りや進め方を考慮するなど、管理職を始めとする職員全体での意識啓発等の取組を行います。

オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況的確な把握、各機関の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。



(4) 休暇の取得の促進

職員アンケートによると、年次有給休暇を取得する際、「ためらいを感じない」という割合が減少し、また「上司の顔が気になる」・「取得しにくい」といった意見が増加し、「取りたくても取れない」方が39.3%に上ります。

年次有給休暇を取得する基本的な考え方

	H22 割合	H26 割合	割合 増減
ためらいを感じない	41.6%	36.5%	-5.1%
上司の顔が気になる	5.5%	10.7%	5.2%
年休を取得しにくい	5.5%	9.6%	4.1%
取りたくても取れない	34.0%	39.3%	5.3%
その他	17.6%	13.8%	-3.8%

政府は平成32年までに労働者の有給取得率70%を目標に掲げ、企業に対して年5日の取得義務を検討していることから、本市においても必要な休暇を取得しやすい職場環境づくりに積極的に取り組みます。

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の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、次に掲げる措置を実施します。

ア 年次有給休暇の取得の促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、上司は向こう1ヶ月間の部下の年次有給休暇の取得希望を事前に把握し、その上で業務予定を部下職員へ周知する等、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、人事担当部局においては、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、その管理職等からのヒアリングを行う等の必要な取り組みを行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（七月から九月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

ウ 子の看護休暇の取得の促進

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、当該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。



(5)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

職員アンケートによると、専業主婦（夫）の割合が減少する一方、未就学児を養育している職員においても、夫婦でフルタイム勤務である割合が増加しています。

未就学児を養育している 職員の配偶者の就労状況	全体人数		全体の割合	
	H22	H26	H22	H26
就労している	48人	52人	11.4%	14.6%
就労していない	27人	22人	6.4%	6.2%
配偶者なし	1人	1人	0.2%	0.3%
未回答	0人	1人	0.0%	0.3%

職場でこれまで「男性」又は「女性」が行うとされていた業務や、業務外においても「母親」の仕事とされていた子の看護やPTA行事などについても、取り組めるものは性別に関係なく分担する意識が、今後さらに重要となります。

固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

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

子育て世代の方々が、市が管理する施設において不便を感じることをないように、より一層配慮する必要があります。

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、必要と思われる庁舎等に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ドの設置等を適切に行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

将来、指宿市を担う子どもたちの健全育成に寄与するため、市役所としても積極的に支援を行います。

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域の子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や職場体験等を積極的に受け入れること、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、職員の各種学習会等の講師等、積極的な参加を支援します。

ウ 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、職員に対し交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

エ 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) 子どもと触れ合う機会の充実

子どもの健全育成には、親とのスキンシップやコミュニケーションが欠かせません。職員の子どもたちが、自分のお父さん・お母さんが働いている市役所を知ることは、より良い親子関係を築く一助になると考えます。

職員が親として子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施します。

また、勤務時間外のレクリエーション活動等の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

3 女性活躍推進に関する事項

(1) 管理職に占める女性割合の引き上げ

国の第4次男女共同参画基本計画において、女性の登用の推進、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取り組みの推進をしていることから、本市においても管理職に占める女性割合の引き上げに積極的に取り組みます。

< 目 標 >

平成31年度末までに、部長・課長相当職に占める女性割合を、平成27年度の実績6%より引き上げ、10%を目指します。また、主幹・係長相当職に占める女性割合を平成27年度の実績20%より引き上げ、25%を目指します。

< 取組内容 >

- (1) 女性職員が仕事と家庭の両立をしながらキャリア形成をしていくイメージ・意欲を持つことができるように、ロールモデルとなる女性管理職と女性職員の交流機会の設定に取り組みます。
- (2) 外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への女性職員の参加促進に取り組みます。
- (3) 従来男性職員中心であった職場への女性職員の配置拡大とそれに伴う多様な職務経験付与に取り組みます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の出産・育児に関する特別休暇について知っている割合は、男女を問わずそれほど高くありません。

「仕事が大事」から「仕事も家庭も大事」という意識と職場の雰囲気醸成が必要です。

知っている特別休暇

	男性	女性
配偶者出産補助休暇	62.4%	68.1%
育児参加支援	51.2%	43.6%

< 目 標 >

平成31年度までに、子が誕生した男性職員の「配偶者出産補助休暇」及び「育児参加支援」特別休暇の取得率100%を目指します。

< 取組内容 >

- (1) 育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等について毎月初めに職員に周知し、これら休暇等の取得促進に取り組みます。
- (2) 育児休業等を取得しやすい職場づくりに向けた意識啓発に取り組みます。



妊娠 ～ 出産 ～ 小学校までの流れ



女性職員	特別休暇	産前(第6号)	産後(第7号)				
		健康診査(第8号)					
		休息・補食(第9号)					
	勤務	通勤緩和(第10号)					
		保育時間(第11号)					
	看護(第14号)						
女性職員	特別休暇	早出遅出勤務					
		深夜・時間外勤務の制限					
	本人の希望により命じない	させてはならない					
	育児休業		共済から給料の6割程度が支給	夫が専業主夫(育休中)でも取得可能	深夜勤務(午後10時～午前5時)及び月24時間・年150時間までに制限		
	部分休業						
育児短時間勤務							

男性職員	特別休暇	産前(第6号)	産後(第7号)			
		健康診査(第8号)				
		休息・補食(第9号)				
	勤務	通勤緩和(第10号)				
		保育時間(第11号)				
看護(第14号)						
男性職員	特別休暇	早出遅出勤務				
		深夜・時間外勤務の制限				
	本人の希望により命じない	させてはならない				
	育児休業		共済から給料の6割程度が支給	妻が専業主婦(育休中)でも取得可能	深夜勤務(午後10時～午前5時)及び月24時間・年150時間までに制限	
	部分休業					
育児短時間勤務						

指宿市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第28条

第6号	産前休暇【出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合14週間）以内】
第7号	産後休暇【出産の日の翌日から8週間を経過する日まで】
第8号	妊娠中又は出産後1年以内の健康診査【必要と認められる期間】
第9号	妊娠中の休息、補食【必要と認められる期間】
第10号	妊娠中の通勤緩和【勤務時間等の始め又は終わりに必要と認められる期間】
第11号	保育時間（女性）【生後1年に達しない子を育てる場合、1日2回・1回30分】
第11号	保育時間（男性）【上記と同じ。ただし配偶者が取得した場合はその残期間】
第12号	男性職員の配偶者出産補助休暇【入院等の日から出産後2週間の間の2日以内】
第13号	男性職員の育児参加支援【妻が産前産後休暇に該当する期間の間に5日以内】
第14号	中学校就学前の子の看護休暇【1年において5日以内（対象の子が2人以上なら10日）】

労働基準法

(第64条の3)
妊娠中及び産後1年までは、重労働を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務は禁止

(第65条)
使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

(第66条)
妊娠中に請求した場合、使用者は時間外労働や休日労働をさせてはならない。

育児休業の概要

- ・専業主婦(夫)や育児休業中の配偶者と同時に取得できます。・原則として延長が1回限り可能です。
- ・共済掛金は免除されます。・育児に専念しなくなった場合は、以降の育児休業期間を取り消すことができます。
- ・無給ですが、共済組合より子どもが満1歳になるまで「育児休業手当金(給料の約6割)」が支給されます。

育児短時間勤務制度の概要

<p>対象者</p> <p>小学校就学始期までの子を持つ職員</p>	<p>勤務時間</p> <p>①3時間55分/日 (週19時間35分) ②4時間55分/日 (週24時間35分) ③3日(7時間45分)/週 (23時間15分) ④2日(7時間45分) + 1日(3時間55分)/週 (19時間25分) から選択</p>	<p>給料・手当</p> <p>給料 … 給料×週の勤務時間/38時間45分で算定 手当 … ○扶養・住居手当は同額 ○時間外勤務手当は、一日7時間45分まで100/100で支給 ○期末手当は、期間を1/2除算 ○勤続手当は、全期間を除算 昇格 … フルタイム職員と同様 昇給 … フルタイム職員と同様</p>	<p>勤務・休暇</p> <p>時間外勤務の命令 … 所属長は、公務の運営に著しい支障が生じる場合を除き、命令できない 年休 … 勤務時間の変更前後の勤務時間に比例して付与 特別休暇 … フルタイム職員と同様に付与</p>
---	---	--	--

部分休業の概要

<p>対象者</p> <p>小学校就学前の子を持つ職員</p>	<p>休業時間</p> <p>勤務の始め終わりに1日2時間以内(30分単位)</p>	<p>給料・手当</p> <p>・1時間当たりの給料を減額 ・基準日前6月に90日超で勤続手当減</p>	<p>その他</p> <p>保育時間との併用可</p>
--	---	---	------------------------------------