

秋田市特定事業主行動計画(第3期改訂版)

みんなでサポート!

子育て・介護支援とワーク・ライフ・バランス

平成28年3月

はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)が成立し、急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業者など社会を挙げて、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

本市でも、平成17年度に秋田市特定事業主行動計画を策定し、育児休業等を取
得しやすい環境の整備、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進などに取り
組んできたところです。

平成26年の次世代法の改正により法の有効期限が平成36年度まで延長された
ことから、これまでの成果と課題を検証し、平成27年3月に、平成27年度から平成
31年度までを計画期間とする第3期計画を策定したところです。

このような中、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
(以下、「女性活躍推進法」という。)が成立し、女性の職業生活における活躍を推進
し、豊かで活力ある社会の実現を図るための特定事業主行動計画の策定に取り組
むこととされています。

女性活躍推進法の成立に伴う必要な項目の状況分析の結果、その目的を達成す
るための取組内容と、次世代法に基づく取組内容とは共通する部分が多いことから、
次世代法に基づく既存の行動計画をベースに、今回の分析結果による実施すべき
項目を追加することで計画を策定することとします。

※この計画は、本市の今後の取組方針を定めるものですが、職員の皆さんへの周知のためのパン
フレットとして活用することも想定して作成したものです。

これまでの取組状況等(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

これまでの計画においては、育児休業等を取得しやすい環境の整備、時間外勤務の縮減、年次有給休暇取得促進、各種制度の周知等に関する取組を行い、次表のとおり目標を設定し、目標達成を目指してきましたが、女性の育児休業取得率と各種制度の周知を除き、継続取組が必要な状況となっています。

	目標	達成状況
前期 17～21	男性育休取得率 10%	継続取組(21年度実績:0%)
	女性育休取得率 93%	達成(21年度実績:97%)
	時間外勤務時間数1人の上限 150時間/年	継続取組(21年度実績:150時間超926人、一人当たりは121時間)
	年休取得対前年比 10%増	継続取組(H18:14.8%○、H19:4.3%×、H20:増減0×、H21:2.2%△)
	各種制度の周知	達成(共済組合DBなど、ノーツDBを活用)
後期 22～26	男性育休取得率 10%	継続取組(H22:2.6%、H23:4.4%、H24:5.4%、H25:2.0%、H26:7.1%) ※ 年1～3人で2～7%で推移
	年休取得日数 16日	継続取組(H22:10(6)、H23:11(0)、H24:11(3)、H25:10(7)、H26:11(4)) ※ 例年11日前後で推移
	時間外勤務時間数21年比 5%以上削減	継続取組(H22:6.0%減○、H23:11.5%増×、H24:5.3%増×、H25:4.5%減△、H26:6.4%減○)
	各種制度の周知 ノーツDB作成	他のDBで周知ができているため、新たな取組なし

本計画内での数値目標

目標	実績
○男性育児休業取得率 10%	6.0%(平成27年度)
○時間外勤務 26年度比で1人当たりの平均時間外勤務時間を毎年度5%以上削減	1.1%増加(平成27年度)
○年次有給休暇の取得日数 20日	1人あたり平均日数11日1時間(平成27年)
○女性管理職(課長職級以上)の割合 平成30年度までに15%	10.0%(平成28年4月時点)
課長補佐職級の女性職員の割合 平成30年度までに20%	15.5%(平成28年4月時点)

女性管理職の登用率の向上にあっては、将来を見据えた女性管理職候補の育成が重要であることから、課長職級の直近下位である課長補佐職級に占める女性割合を、新たな目標として掲げます。

共通事項

今後、職場で責任ある立場を担う40歳台、50歳台の職員で、介護に関わる職員の増加が見込まれ、仕事と介護との適切な両立を図っていくことは、子育て支援とともに、職員のキャリアパスにおいてきわめて重要な条件となっています。

また、育児休業や年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減等の取組を行い、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現するためには、風通しのいい働きやすい環境づくりや個々の仕事への取り組み方の改善も必要不可欠です。

平成26年度に実施した職員意識調査は、「育児休業」、「休暇の取得」、「時間外勤務」、「女性管理職登用」の4項目について実施し、共通して回答割合が高かった選択肢は「複数人で対応できる業務体制構築」に関するものでした。

また、効率よく仕事を行うためには、やるべきことを整理した上でのスケジュール管理が重要であることから、これらに関する取組を共通事項として行う必要があります。

基本理念:みんなでサポート！子育て・介護支援とワーク・ライフ・バランス

【具体的取組内容(例)】

○ 副担当制の導入

一つの業務を一人の担当が行うのではなく、副担当を置き、カバーし合える業務体制とする。

○ 打合せや朝礼等において業務量を把握し、その上でのスケジュール管理

必要に応じて上司から明確な指示やアドバイスを受け、効率的に業務を行い、また、課内および担当内の業務量の均衡を図る。

※「かんTAN！かいZEN大作戦！」で実際に取組があったものなども参考とする。

1 男性職員の育児参加を促すための取組

父親が積極的に育児に関わることは、母親や子どもにとってはもちろんのこと、女性活躍の環境づくりにつながり、社会全体にとっても望ましいことです。

ところが本市では、女性職員のほとんどが育児休業を取得するのに対して、男性職員の取得率は、2～7%で推移しており、10%の目標には届かない状況にあります。

職員意識調査の結果では、育児休業を取得しない理由として、「職場に迷惑がかかる」、「取得しづらい雰囲気」が約38%と、意識面での理由が最も多いことから、育児休業制度を理解し、取得について周囲の職員に相談しやすい環境を実現する取組を行います。

.....
目標： 男性の育児休業取得率 毎年10%
.....

【具体的取組内容】

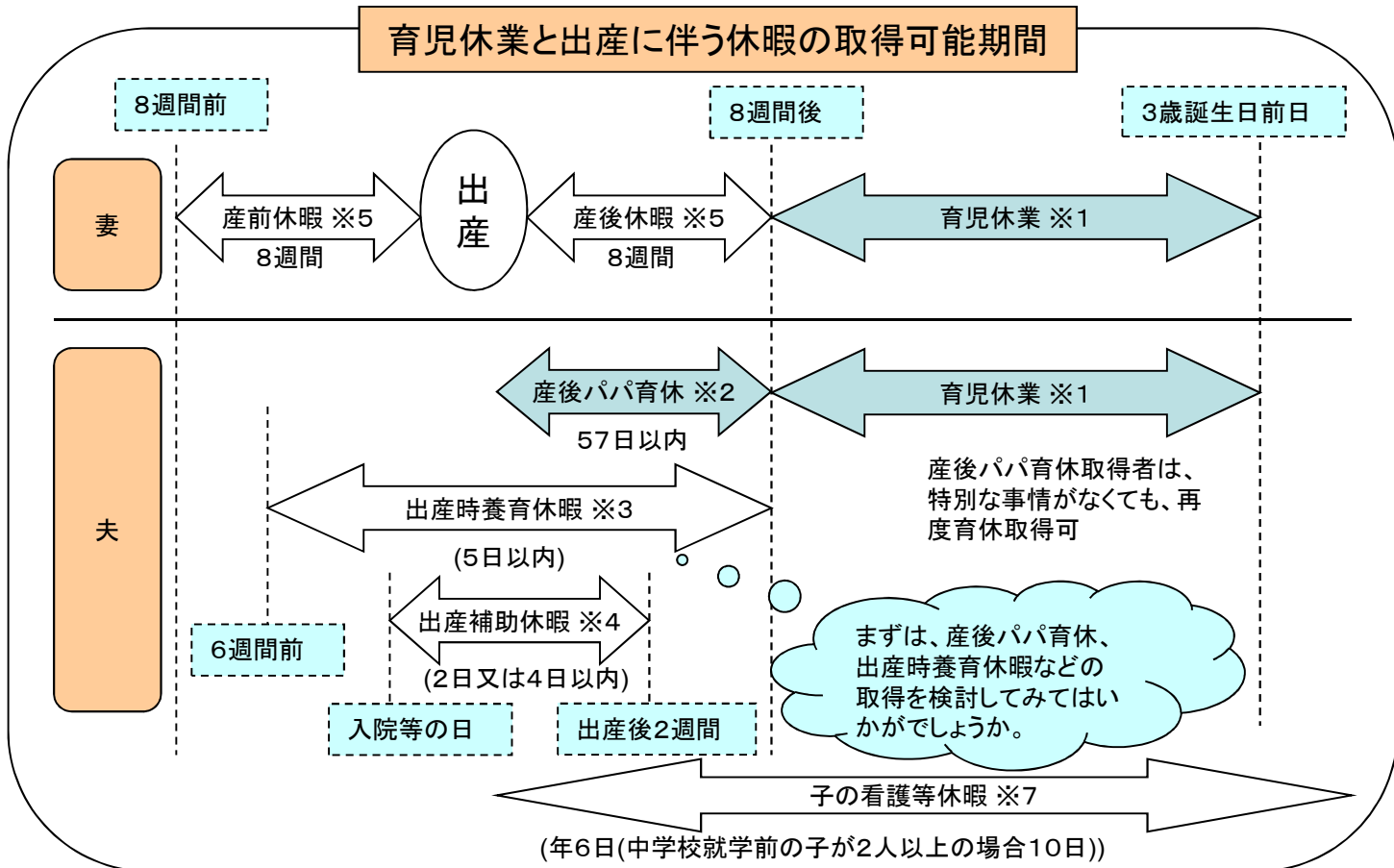
○ 育児シート

妻が出産予定の男性職員が育児休業等の取得を希望するかを把握するもので、出産日の概ね1か月前までに所属長へ提出してもらい、代替職員の配置や業務分担の変更など必要な配慮を行う。

○ 人事担当課から所属長を通じ、育児休業等に関するパンフレットを配布

これまでは、子どもの健康保険の扶養手続をする際に、人事課から本人へパンフレットを配布していたが、所属長から配布することで、取得の働きかけや業務への配慮が可能となり、取得しやすい職場環境整備につなげる。

【参考】育児に関する休暇等の制度について



※1 育児休業

3歳に満たない子を養育する職員が、配偶者の就業や育児休業の取得状況などにかかわらず、子の3歳の誕生日の前日まで取得できる。また、特別な事情がある場合は、再度育児休業を取得できる。

※2 産後パパ育休

子の出生の日から57日(=出生日+妻の産後休暇の期間)以内の期間に、男性職員が取得できる。

※3 産前養育休暇

男性職員が生まれた子又は小学校就学前の子を養育(授乳、付添い、保育所への送迎など)するために取得できる。妻の産前6週間(多胎妊娠の場合14週間)から産後8週間までの期間に、5日以内

※4 出産補助休暇

男性職員が妻の出産に伴う入院の付添い、出産時の付添い、出生届等のために取得できる。妻が出産のため病院に入院する等の日から出産日以後2週間を経過するまでの期間に、2日以内(第2子以降については4日以内)

※5 産前休暇

8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性職員が申し出た場合、出産の日までの申し出た期間取得できる。

※6 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週間取得できる。

※7 子の看護等休暇

中学校就学前の子を養育する職員が、負傷や病気の子の看護、乳幼児健診又は予防接種の介助のために、1年につき6日間(中学校就学前の子が2人以上いる場合、10日間)取得できる。

【参考】育児休業中の収入について

育児休業期間中は、共済組合から育児休業手当金が支給されるほか、共済組合の掛金、職員組合費、互助会費が免除されます。

例えば、40歳未満の職員（標準報酬月額：260,000円）が1か月（出勤日：21日）育児休業を取得した場合、育児休業手当金として166,000円が支給されるほか、各種掛金が免除されます。

このほか、期末手当および勤勉手当の基準日（6月1日・12月1日）に育児休業をしている場合でも、基準日以前6か月以内に勤務実績がある場合には、期末手当および勤勉手当が支給されます（勤務期間に応じて、一定の割合を減じた金額が支給されますが、期末手当については、育児休業の期間が1か月以下の場合は満額支給されます。）。

※育児休業手当金は、標準報酬月額により算定され、支給率は180日までが給料の約67%、181日以降が約50%

支給期間は、子が1歳に達する前日まで（産後パパ育休を取得した場合は、1歳2か月に達する前日まで）

※共済掛金の免除は、育児休業終了月の前月まで。ただし、月の末日に終了する場合は、育児休業終了月まで

【育児休業手当金早見表】

※支給率を67%、休業日数／月を21日として計算し、百円単位を四捨五入したものです。

標準報酬月額	育児休業手当金
180,000	115,000
190,000	122,000
200,000	128,000
220,000	141,000
240,000	153,000

標準報酬月額	育児休業手当金
260,000	166,000
280,000	179,000
300,000	192,000
320,000	205,000
340,000	217,000

2 時間外勤務縮減に向けた取組

健康で豊かな生活を送るための時間の確保や、ワーク・ライフ・バランスを推進していく観点から、引き続き時間外勤務縮減の取組を推進していく必要があります。

職員意識調査の結果では、時間外勤務縮減のための効果的な取組として、「複数人で対応できるような業務体制構築」(約27%)が最も多く、続いて「職場全体の雰囲気づくり」(約17%)、「個々の職員の心がけ」(約16%)となり、業務内容の共有化と相互に補完しあえる体制づくりのほか、時間外勤務縮減に関する意識面での取組を行っていきます。

また、勤務時間の柔軟化を求める声は約12%あり、後述する女性職員の活躍促進につながるサポート制度の一つでもあることから、早期に導入することとします。

目標： 時間外勤務 26年度比で1人当たりの平均時間外勤務時間を毎年度5%以上削減

【具体的取組内容】

- 長時間時間外勤務(月60時間超)についての報告義務の強化
- 午後8時以降の時間外勤務を命じる場合の所属次長と管財担当課への事前報告
- 時間外勤務の実績の庁内への公表
(各部局に時間外勤務の集計データを送付、部局長会議等で報告)
- ノー残業デーのアナウンス時間を始業時にも実施(従前は午後5時に1回)
- 時差出勤等の勤務時間の柔軟化を図る制度を導入
- 17時以降の会議や打合せを控える(外部の会議を除く)

3 年次有給休暇の取得促進

複数の職員で仕事を共有すると、年休を取得しやすくなり、ワーク・ライフ・バランスの推進と、年休取得日数に関する職員満足度の向上につながります。

職員意識調査の結果では、年休の取得促進の取組として、取得方法に関する項目である「月1回以上の取得といった明確な目標」、「連休等との組み合わせによる連続した休暇取得促進」、「計画年休の徹底」が約44%と高い割合であることから、既存の計画年休制度をより利用しやすい内容に改めます。

目標： 年次有給休暇の取得日数 20日

【具体的取組内容】

毎年度、4月1日～3月31日の間に12日間を、次のいずれかにより、計画的に年休を取得

- (1) 毎月1回(連休等との組み合わせによるものを含む)
- (2) 連続する5日(土・日と組み合わせた9連休)+任意の7日
- (3) 各月の特定の曜日(例:毎月第1金曜日を休みとするなど)
- (4) 上記によりがたい場合は、職員の事情に応じた日

※職員の事情(年休の残日数、年休の使用予定等)により、本制度による年休の取得が困難な場合は対象外

<取得手続等>

○ポイント

部下や同僚の年休取得予定を定期的(月1回など)に把握し、可能な限り計画的に休むことができるよう、協力体制を構築する。

- (1) 計画年休の予定が決まっている場合は、年度当初に計画年休予定表へ入力
- (2) 年度当初に計画年休の予定が決まっていない場合や、毎月1回の取得目標を立てる場合等、毎月下旬に翌月の取得予定日を計画年休予定表へ入力
※(1)、(2)について、変更する必要が生じた場合は、随時変更可
- (3) 取得申請方法は、「休暇等届出書」理由欄に「計画年休」と記載し、所属長の承認を受ける
- (4) 所属長は毎月計画年休予定表をチェックするなど、積極的に取得を促進

4 女性職員の活躍促進

国では、少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、経済社会が持続的に発展していくためにも、「女性の力」を最大限発揮できるような取組を率先して行っているところであります。

本市における管理職に対する女性職員の割合は9.7%であり、また、約26%の全職員に対する女性職員の割合も、直近5年の新規採用職員に限れば平均40.3%となっており(平成27年4月1日現在)、今後も採用における男女比は均衡するものと考えられます。

今後、女性職員は全職員の半数近くを占める時代にあっては、女性職員の能力を十分に発揮してもらうことが、将来の円滑な行政運営の条件の一つとなってきます。

職員意識調査で、管理職比率を高めるために必要な取組について、女性が管理職昇任を目指すかどうかで分析したところ、「周囲の理解の醸成」、「能力主義の登用」、「多様な職務機会の付与」、「管理職の意識改革」、「休暇制度の充実」の5項目は共通して回答割合が高い結果となりました。

とりわけ、昇任を目指す職員は「多様な職務機会の付与」、「メンター制度の創設」の割合が高く、管理職としての能力を早い段階から身につける機会を得たいと考えています。

また、昇任を望まない職員は「柔軟な勤務時間制度の創設」の割合が高いという部分で差が現れました。

以上の職員意識調査の結果を踏まえ、職員の意識改革や長期的なキャリア形成の機会の確保、各種制度の充実といった取組を実施します。

また、既述の取組内容である男性の育児参加やワーク・ライフ・バランス推進等は、女性職員の活躍促進につながるものとして、併せて実施していきます。

.....
: 目標: 女性管理職(課長職級以上)の割合 平成30年度までに15%
: (第6次秋田市行政改革大綱の目標)
: 課長補佐職級の女性職員の割合 平成30年度までに 20%
.....

【参考・平成28年4月時点の各役職の女性職員割合】

部長職級	次長職級	課長職級	課長補佐職級
11.5%	2.7%	11.3%	15.5%

【具体的取組内容】

- 業務内容が固定化しないよう、多様な職務機会の付与
※人事異動の際も配慮
- 育児や介護のための早出遅出勤務制度・家族の介護や看護のための休暇制度の導入
- 新任管理職研修や評価者研修で、女性職員の活躍促進に関する内容を実施
- 研修等を通じたキャリアアップ支援
(例:女性管理職から比較的年齢に近い職員まで、目的に応じ幅広い層の職員による研修や相談日等を設定)