



# 守口市特定事業主行動計画



～職員が「安心して子育て」し、

男女ともに「イキイキ」した職場を目指して～

平成 28 年 3 月

守口市

---

## 目次

---

### I はじめに 策定に当たって

- 1 目的
- 2 計画期間

### II 現状及び取組内容

- 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組み
  - （1）年次有給休暇取得の促進
  - （2）時間外勤務の縮減
- 2 安心して出産・子育てができる職場環境づくりに関する取組み
  - （1）子育てに関する休暇・休業制度の周知
  - （2）子育て支援のための意識啓発・職場環境づくり
  - （3）男性職員の子育て参加に向けた取組み
- 3 女性活躍推進に向けた取組み

### III 実施状況の公表

# I はじめに 策定に当たって

.....

## 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下、「次世代法」という。）が施行されました。本市では、次世代法に基づき、平成 17 年 3 月に「守口市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取り組んできたところです。

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が一層重要となっていることから、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、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 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）が平成 27 年 9 月に施行されました。

女性活躍推進法は、働く場面において女性の力が十分に発揮できていない状況を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現することを目的としています。

そこで、本市においても、次世代育成支援対策の更なる推進と強化を図り、また、女性の活躍の意義を理解し、積極的に女性活躍推進の取組みを進め、男女がともに働きやすい職場の実現に取り組む必要があります。

以上のことから、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条に基づき、新たに「守口市特定事業主行動計画」を策定し、取組みを進めていきます。

守 口 市 長  
守 口 市 教 育 委 員 会  
守 口 市 議 会 議 長  
守 口 市 選 挙 管 理 委 員 会  
守 口 市 代 表 監 査 委 員 会  
守 口 市 公 平 委 員 会  
守 口 市 農 業 委 員 会  
守 口 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会  
守 口 市 水 道 事 業 管 理 者

## 2 計画期間

【前期】平成28年4月1日から平成33年3月31日まで（5年間）

【後期】平成33年4月1日から平成38年3月31日まで（5年間）

次世代法は平成37年3月31日まで、また、女性活躍推進法は平成38年3月31日までの時限立法であるため、計画期間を5年間とし、後期計画策定に当たっては、定期的に前期計画の進捗を検証しながら、内容の見直しを行います。

# II 現状及び取組内容

## 1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組み

職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会においても人生の各段階に応じて多様な生き方が選択及び実現できるよう2つの取組みを進めます。

### (1) 年次有給休暇取得の促進

計画的な年次有給休暇の取得は、仕事に対する意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上を図ることができます。年次有給休暇を取得できない生活が常態化すると、ストレスは増加し、心身ともに疲労し、業務効率が低下します。計画的な年次有給休暇の取得を促進するため、休暇取得に向けた環境づくりに取り組みます。

#### 【現 状】

##### 年次有給休暇取得状況

	H24	H25	H26
平均取得日数	11.5日	12.9日	10.8日
取 得 率	30.3%	33.5%	28.0%

【取組み】

人 事 課	休暇取得促進のため、職員に対して様々な情報を提供し、啓発を行います。
所属長・管理監督職員	職場内で業務計画を策定するなど計画的な業務遂行ができるよう、所属職員に対し日ごろから指導し、計画的な休暇の取得促進を図ります。
職 員	業務の仕方を工夫することにより、常に効率的な業務遂行を心がけ、計画的な休暇取得に努めます。休暇取得の際は、周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

(2) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康管理や公務能率の向上の観点から全ての職員が取り組むべき重要な課題です。時間外勤務の縮減については、これまでも取り組みを行っているところですが、職員の日々の活力を養うため、さらなる時間外勤務の縮減に努め、勤務時間管理の徹底を図ります。

【取組み】

人 事 課	<p>(1)「ノー残業デー」の徹底 毎週水曜日・金曜日に設定している「ノー残業デー」の周知徹底を行い、定時退庁を促します。</p> <p>(2)「ノー残業デー」強化月間 毎年8月を時間外勤務縮減の強化月間とし、毎週水曜日に庁内放送で職員に周知するとともに、定時後に庁内の見回りを行い、定時退庁を促します。</p> <p>(3)時間外勤務の実態調査 各所属長とのヒアリングを通して、時間外勤務の実態を把握し、改善を行います。</p>
所属長・管理監督職員	<p>所属職員が定時退庁できるように業務運営をする とともに、自らも定時退庁を心がけ、所属職員が退 庁しやすい雰囲気づくりに努めます。</p> <p>また、特定の職員に業務量が偏らないよう、業務分 担の見直しや応援体制をとり、職員の負担を軽減す るよう努めます。</p>

職	員	業務の仕方を工夫することにより、常に効率的な業務遂行を心がけ、定時退庁に努めます。日ごろから、時間外勤務は真にやむを得ない場合を除き行わないことを意識し、計画的な業務遂行を図ります。
---	---	---

## 2 安心して出産・子育てができる職場環境づくりに関する取組み

職員が仕事と子育てを両立させ、充実した生活を送るため、子育てをしている職員はもとより、周りの職員も含め、出産・子育てに関する職場環境づくりができるよう3つの取組みを進めます。

### (1) 子育てに関する休暇・休業制度の周知

職員が仕事と子育てを両立するためには、子育てに関する休暇・休業制度を正しく理解していることが必要です。休暇・休業制度の積極的な活用を図るため、休暇・休業制度の周知徹底を行います。

#### 【取組み】

人	事	課	「休暇周知」や「ワーク・ライフ・バランス支援ハンドブック」※を通じて、休暇・休業制度の周知や情報提供を行います。また、出産や子育てに関する休暇で相談したいことがある場合、人事課に相談してください。
所属長・管理監督職員			職員から出産や子育てに関する相談があった場合、「休暇周知」や「ワーク・ライフ・バランス支援ハンドブック」を活用して、休暇・休業制度の情報提供を行います。
職		員	出産や子育てに関する休暇・休業制度を理解し、制度の活用を図ります。また、出産を迎えることや育児休業をとることが分かったら、所属長に報告します。制度に関して、不明なことがある場合は、人事課や職場の上司に相談します。

※「休暇周知」、「ワーク・ライフ・バランス支援ハンドブック」は、内部系業務システムの「定型文書」－「様式・書式集」－「人事課」に掲載しています。

## (2) 子育て支援のための意識啓発・職場環境づくり

仕事と子育てが両立できる職場環境をつくるためには、子育てに取り組む職員の意識啓発だけでなく、所属長及び管理監督職員をはじめとした周りの職員の理解と協力が不可欠です。仕事と子育ての両立支援に関する意識啓発を行い、職場環境づくりに取り組みます。

### 【取組み】

人 事 課	(1) 全職員への意識啓発 ワーク・ライフ・バランスの理解を深める研修を実施することで、職員の意識啓発を行います。 (2) 職場復帰の支援 育休から復帰する職員について、スムーズな復帰が果たせるよう必要な情報提供を行います。
所属長・管理監督職員	(1) 所属職員への意識啓発 管理監督職員が中心となり、出産を迎える職員や子育て職員に対する配慮や周りの職員への協力をよびかける等して、職場環境づくりに努めます。 (2) 職場復帰の支援 育休中の職員は、業務に関する情報が入手しにくい ため、職員の希望に応じて、情報を提供します。また、職場復帰の際は、仕事と子育ての両立ができるよう業務分担の配慮をします。
周りの職員	本計画の趣旨や内容を理解し、出産を迎える職員や子育て中の職員をサポートします。
子育て中（予定）の職員	休暇・休業制度の活用にあわせて、業務に支障が出ないよう、日ごろから業務マニュアルを作成するなどして、職場で業務の情報共有を図ります。

### (3) 男性職員の子育て参加に向けた取り組み

職員が仕事と子育ての両立を図るためには、子育ては男女が協力して行うべきという観点から、男性も積極的に育児に関わることが重要です。しかし、男性職員が育児に関する休暇・休業制度を取得している割合は少ないため、子育てに関する休暇・休業制度の利用促進を図ります。

#### 【現 状 と 目 標】

##### ①男性職員の子育て休業

	【現状】 H26	【目標】 H33 まで
対 象 者 数	15 名	
取 得 者 数	0 名	
取 得 率	0%	5.0%

##### ②男性職員の子育てに関する休暇

	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
	【現状】 H26	【目標】 H33 まで	【現状】 H26	【目標】 H33 まで
対 象 者 数	20 名		20 名	
取 得 者 数	17 名		2 名	
平均取得日数	1.53 日		3.24 日	
取 得 率	85.0%	90.0%	10.0%	15.0%

#### 【取組み】

人 事 課	休暇・休業制度の周知を行う際に、男性職員も育児参加の休暇や育児休業を取得できることについて、積極的に周知します。
所属長・管理監督職員	対象となる男性職員が休暇・休業制度を取得しやすいよう、職場環境づくりを行います。
周 り の 職 員	男性職員が安心して休暇・休業を取得できるよう、制度を理解し、サポートします。
子育て中（予定）の職員	男性が積極的に育児参加することは、妻へのサポートや子どもとの関係を醸成するため重要であることを認識し、休暇・休業制度の活用に努めます。また、育児休業取得にあたっては、事前に所属長に報告するとともに、職場で理解と協力を得ます。

### 3 女性活躍推進に向けた取組み

女性活躍の推進は、急速な人口減少における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性の確保に対応するため、重要な課題となっています。本市においても、多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、女性職員を含めた幅広い視点で行政運営を行うことが求められているところです。女性職員の活躍を推進するための取組みを行います。

#### 【現 状 と 目 標】

	【現状】 H26. 4. 1 現在			【目標】 H33 まで	
	人数	うち女性の人数	割合	割合	
理 事 級	1	0	0%	(課長級以上) 10%	(全体) 職員比率※
部 長 級	18	0	0%		
課 長 級	61	3	4.9%		
主 幹 級	75	18	24.0%		
係 長 級	105	23	21.9%		
合計	260	44	16.9%		

※職員比率とは、全職員に占める女性職員の比率のことをいう。

(参考) H26. 4. 1 現在の女性職員の職員比率

男性職員	女性職員	合計	女性職員の割合
514	407	921	44.2%

#### 【取組み】

人 事 課	<p>(1) 意識啓発 女性職員を対象とした自らのキャリアアップを考 える機会の提供や管理監督職員を対象とした女性 職員の活躍について理解を深める意識啓発を行い、 女性が活躍できる職場づくりに取り組みます。</p> <p>(2) 管理職への積極的登用 人事評価制度を活用し、女性職員の積極的な昇任昇 格を行います。また、幹部職員等への積極的な登用 を行うことで、女性職員の模範となるロールモデル の育成を行います。</p>
-------	---

	<p>(3) 人員配置</p> <p>政策の立案・決定において女性職員の視点を反映するため、女性職員を多様なポストに積極的に配置します。</p>
所属長・管理監督職員	<p>女性活躍の趣旨を理解し、業務分担や日ごろの指導を通じて女性職員の能力向上に努め、キャリアアップを支援します。</p>
女性職員	<p>政策の立案・決定や多様な市民ニーズに対応するためには、女性職員の視点が必要であることを認識し、日ごろの業務を通じて能力向上に努めます。また、休暇・休業制度を利用し、仕事と家庭の両立に努めます。</p>

### Ⅲ 実施状況の公表

---

本計画に基づく取組みの実施状況について、市ホームページへの掲載等により毎年1回公表します。