
第2次鹿角市役所特定事業主行動計画 (後期計画)

職員みんなで支えあう仕事と生活の調和のために

鹿 角 市

令和3年4月

【目次】

第1章 計画の全体像	1
1 策定の経緯	1
2 計画期間	1
3 計画の位置付け	1
4 対象職員	2
5 推進体制	2
第2章 これまでの取組みと成果	3
1 前期計画に係る取組みと成果	3
第3章 現状と課題	4
1 離職率と離職者の年齢区分	4
2 時間外勤務の状況	5
3 管理職の女性の割合	7
4 男女別の育休取得率・平均取得日数	9
5 男性の産休の取得率・平均取得日数	10
6 ハラスメント対策の整備状況	11
7 職員アンケート調査による課題分析	11
第4章 具体的な目標と取組内容	18
1 勤務環境の整備に関する取組み	18
2 その他の次世代育成支援対策に関する取組み	21
3 女性職員のキャリアアップを促進する取組み	21
4 働き方に対する職員の意識向上に関する取組み	21

第1章 計画の全体像

1 策定の経緯

本市では、「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代育成法」という。）」に基づく特定事業主行動計画として、平成17年4月に「鹿角市役所特定事業主行動計画」を策定し、これまで2度の改定を行い、職場全体での職員の仕事と子育ての両立を支え、職員が安心して子育てができる環境づくりに取り組んでまいりました。

また、平成27年9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。）」が施行されたことに伴い、平成28年4月に次世代育成法と女性活躍支援法に基づく特定事業主計画（前期計画）を策定し、性別に関わらず、全ての職員がその個性と能力を十分発揮できるよう様々な取組みを進めてまいりました。

一方、令和元年6月に女性活躍推進法が改正されたことに伴い、同年12月に女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27年9月25日閣議決定）が変更され、女性活躍に向けた公務部門における課題として、特に男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び長時間勤務の是正などの働き方改革に取り組む必要があるとされたところです。

こうした経緯を踏まえ、これまでの本市特定事業主行動計画に基づく取組みの進捗を確認するとともに、女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析を行ったうえで、令和3年度からの特定事業主行動計画（後期計画）を策定しました。

2 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）

※ 次世代育成法は、令和6年度末まで、女性活躍推進法は、令和7年度末までの時限法です。

3 計画の位置付け

本計画は、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本とし、仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代育成法第19条第1項及び女性活躍推進法第15条第1項に基づく、本市の特定事業主行動計画として策定するものです。

また、第4次鹿角市男女共同参画推進計画との整合性を図り、策定します。

4 対象職員

市長部局（公営企業職員を含む）、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、教育委員会事務局の常勤職員としますが、会計年度任用職員についても対象とします。

なお、計画における取組みの主体として、職員を以下のように区分し、「誰が」「いつ」「何を」するかについて、その主体性を明らかにします。

- 管理部門当局 総務課
- 管理監督者 課所の長、機関施設の長及び班長の職にあるもの
- 職員 会計年度任用職員を含む全職員

5 推進体制

本計画に掲げる各取組みを、組織全体の共通認識とするため、職員への周知を徹底します。

また、毎年、数値目標の達成状況や、本計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組みや計画に反映させるPDCAサイクルを確立するため、関係課等と連携しながら組織全体で継続的な取組みを進めます。

なお、取組みの実施状況については年1回、市ホームページにおいて公表します。

第2章 これまでの取組みと成果

1 前期計画に係る取組みと成果

取組内容		目標値	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
I. 出産・育児への関心を高めるために	① ハンドブック等による制度の周知	—	—	—	—	—	—
	② 研修による意識啓発	—	—	—	—	—	—
II. 安心して子供を産み育てるために	① 安心して育児休業を取得できる職場づくり	—	—	—	—	—	—
	② 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進	—	—	—	—	—	—
	③ 男性職員の育児休業等の取得促進	男性の育児休暇取得率 10%	11.1%	12.5%	0%	0%	0% (見込)
	④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	—	—	—	—	—	—
	⑤ 子ども・子育てに関する地域活動への貢献	—	—	—	—	—	—
III. 子育てしやすい職場環境づくりを進めるために	① 事務の簡素・合理化	—	—	—	—	—	—
	② 時間外勤務の縮減	時間外勤務時間の上限 360 時間/年の達成率	97.1%	98.1%	99.0%	97.1%	未定
	③ 定時退庁の徹底	—	—	—	—	—	—
	④ 年次休暇等の取得促進	平均取得日数 13 日/年	10.5 日	10.6 日	11.2 日	11.1 日	未定
	⑤ 人事異動についての配慮	—	—	—	—	—	—
IV. 女性職員の活躍促進に向けた取組みについて	① 女性職員の登用及び採用	管理監督職に占める女性の割合 30%	23.5%	24.1%	24.1%	26.2%	30.1%

※数値目標を設定した項目のみ実績値記載

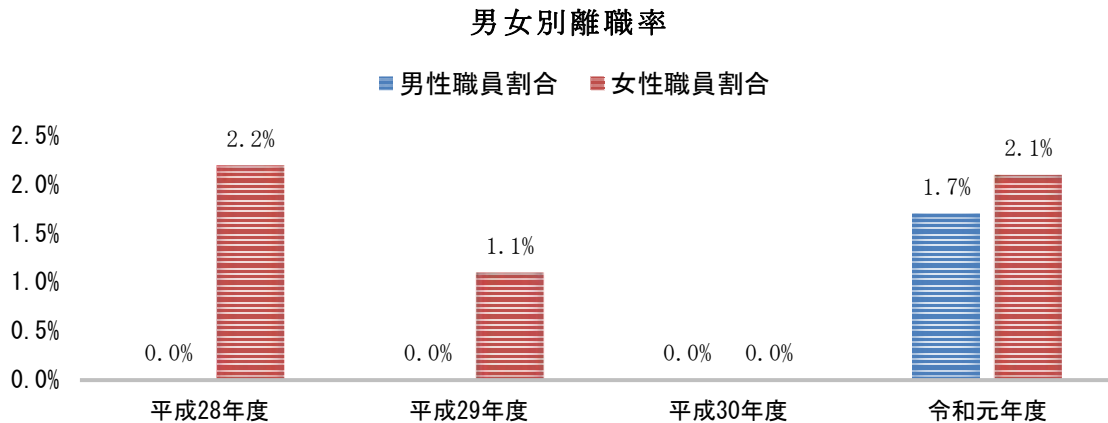
- 男性の育児休業取得率は、平成 28 年度と平成 29 年度は目標を達成しましたが、平成 30 年度以降は 0% に止まっております。
- 時間外勤務時間の上限 360 時間以内とした目標については、各年度ともわずかながら目標値に達していない状況です。
- 職員 1 人あたりの年次休暇平均取得日数は、各年度ともに目標の 13 日を 2 日程度、下回る結果となりました。
- 管理監督職に占める女性の割合は、年々増加し令和 2 年度に目標を達成しました。

第3章 現状と課題

1 離職率と離職者の年齢区分

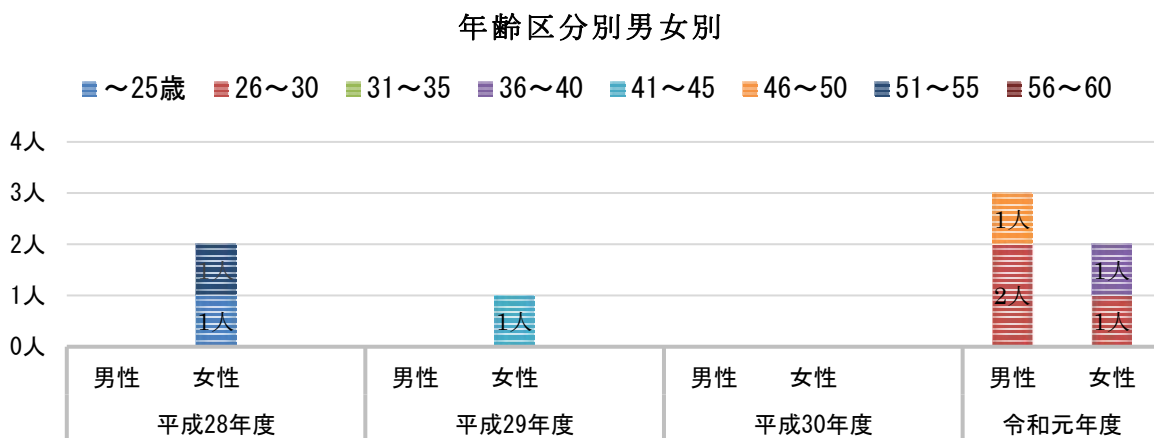
(1) 現状

イ) 男女別離職率（当該年度に退職した職員の割合、定年退職含まず）



- 離職率は、男性職員に比べ女性職員が高くなっています。

ロ) 年齢区分別男女別（定年退職含まず）



- 男女合わせた退職者の年齢別では、4年間の退職者8名のうち、20代が4名と5割を占めています。

(2) 問題点及びその対応について

男女別では女性職員の退職者が多く、性別に関わらず年齢区分別では20代が多いことから、結婚等のライフイベントをきっかけとする場合や他業種への転職希望により離職するケースが多いと思われます。女性職員の就労継続が困難な理由を分析し、就労継続のための制度や職場環境等の改善が必要です。

2 時間外勤務の状況

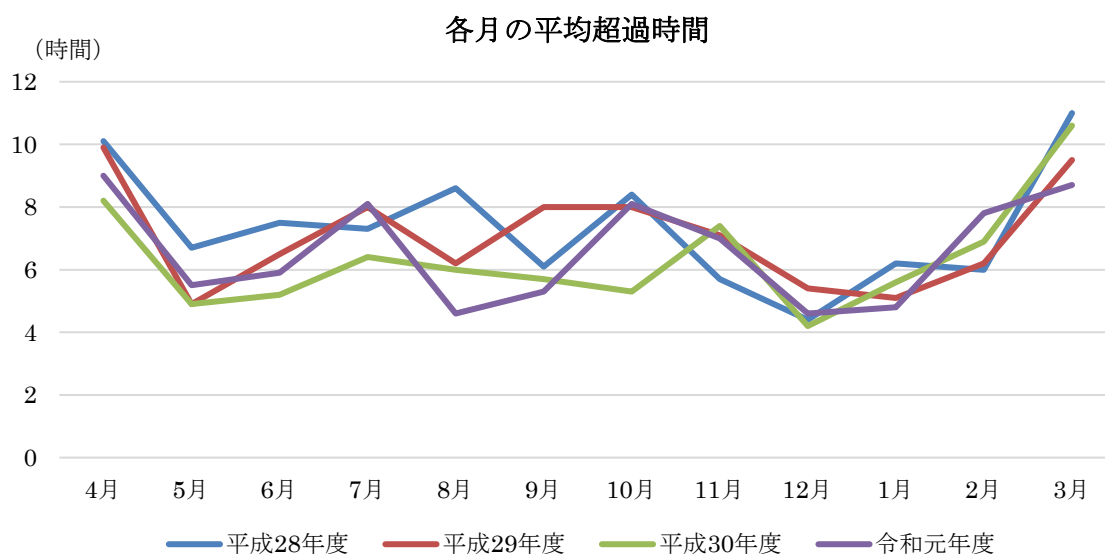
(1) 現状

イ) 各月の平均時間外勤務時間

※時間外手当が支給されない職員及び休職者等は除く

(単位：時間)

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	1ヵ月平均
H28	10.1	6.7	7.5	7.3	8.6	6.1	8.4	5.7	4.4	6.2	6	11	7.3
H29	9.9	4.9	6.5	8	6.2	8	8	7.1	5.4	5.1	6.2	9.5	7.1
H30	8.2	4.9	5.2	6.4	6	5.7	5.3	7.4	4.2	5.6	6.9	10.6	6.4
R元	9	5.5	5.9	8.1	4.6	5.3	8.1	7	4.6	4.8	7.8	8.7	6.6

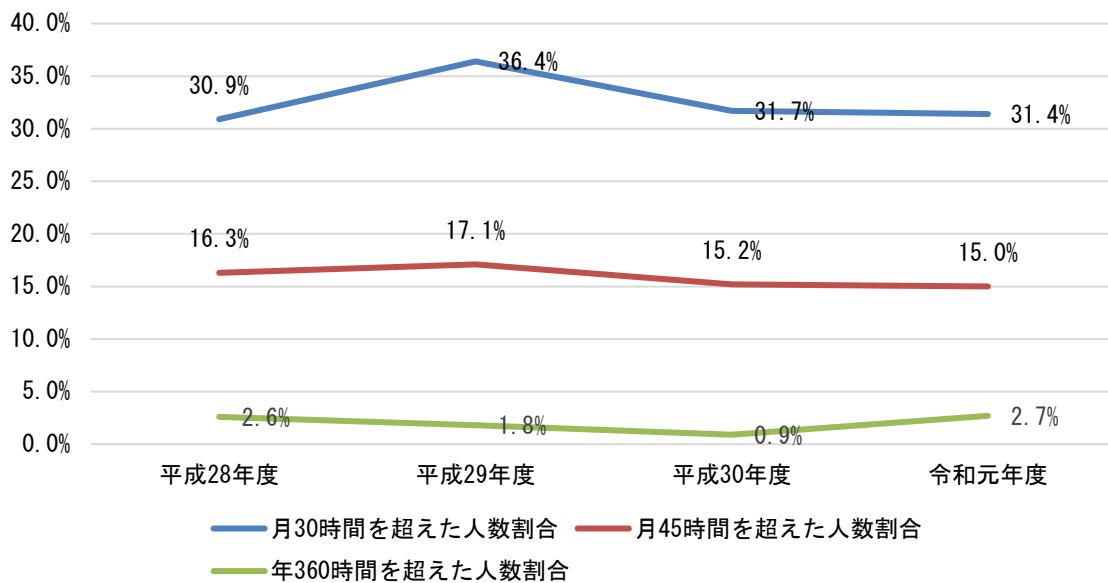


- 平均時間外勤務時間は、各年度とも4月、3月が突出して多い傾向にあります。また、年度別の1ヵ月平均では、平成30年度までわずかながら減少しましたが、令和元年度は横ばいとなっています。

ロ) 時間外勤務時間（月30時間・45時間、年360時間）の上限を超えた職員数・割合

年度	対象人数(A)	月30時間以上(B)	割合(B/A)	月45時間以上(C)	割合(C/A)	年360時間以上(D)	割合(D/A)
H28	233人	72人	30.9%	38人	16.3%	6人	2.6%
H29	228人	83人	36.4%	39人	17.1%	4人	1.8%
H30	224人	71人	31.7%	34人	15.2%	2人	0.9%
R元	226人	71人	31.4%	34人	15.0%	6人	2.7%

時間外勤務時間の目安を超えた職員の割合



- 月30時間を超えた職員の割合は、30%台前半を推移しており、月45時間を超えた職員の割合は、平成29年度（17.1%）以降、わずかに減少傾向にあります。また、年360時間を超えた職員の割合は、平成30年度までの減少傾向から令和元年度は増加に転じています。

(2) 問題点及びその対応について

月別の平均時間外勤務時間は、ほぼ横ばいの状況もありますが、45時間を超える職員割合はわずかに減少傾向にあります。

子育てや介護など、時間的制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、業務配分の見直しや事務の簡素化により時間外勤務の縮減を図る必要があります。また、ノー残業デーの形骸化を防ぎ、効果的に運用するため、業務実態に合わせて指定日以外の代替実施の徹底や、管理職が積極的にノー残業デーを実施するよう意識啓発を行い、定時で帰りやすい職場の風土づくりを進めます。

3 管理職の女性の割合

(1) 現状

イ) 令和2年度職位別女性職員割合

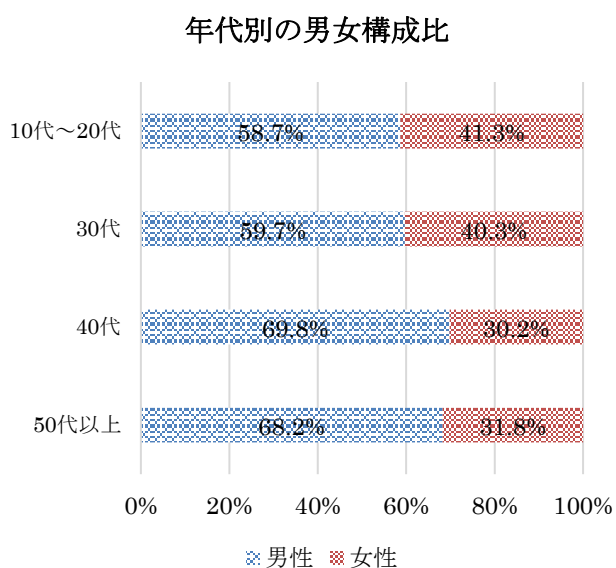
R2.4.1 現在

		人数（人）			女性割合
		男性	女性	総計	（％）
部長・次長級	部長	6		6	0.0%
	次長	5	1	6	16.7%
	議会事務局長	1		1	0.0%
	会計管理者		1	1	100.0%
	計	12	2	14	14.3%
課長級	課長	9	2	11	18.2%
	政策監・管理監	11	6	17	35.3%
	室長・事務局長	4		4	0.0%
	計	24	8	32	25.0%
課長補佐級	主幹・指導主事・館長	14	8	22	36.4%
	副主幹	15	10	25	40.0%
	計	29	18	47	38.3%
係長級	主査	42	23	65	35.4%
	主任	39	23	62	37.1%
	主事	28	20	48	41.7%
総計		174	94	268	35.1%
課長級以上		36	10	46	21.7%
課長補佐級以上		65	28	93	30.1%
係長級以上		107	51	158	32.3%

ロ) 年代別男女構成比

R2.4.1 現在

	男	女	計
18～29 歳	27 人	19 人	46 人
構成比	58.7%	41.3%	
30～39 歳	43 人	29 人	72 人
構成比	59.7%	40.3%	
40～49 歳	74 人	32 人	106 人
構成比	69.8%	30.2%	
50 歳～	30 人	14 人	44 人
構成比	68.2%	31.8%	
合 計	174 人	94 人	268 人
構成比	64.9%	35.1%	



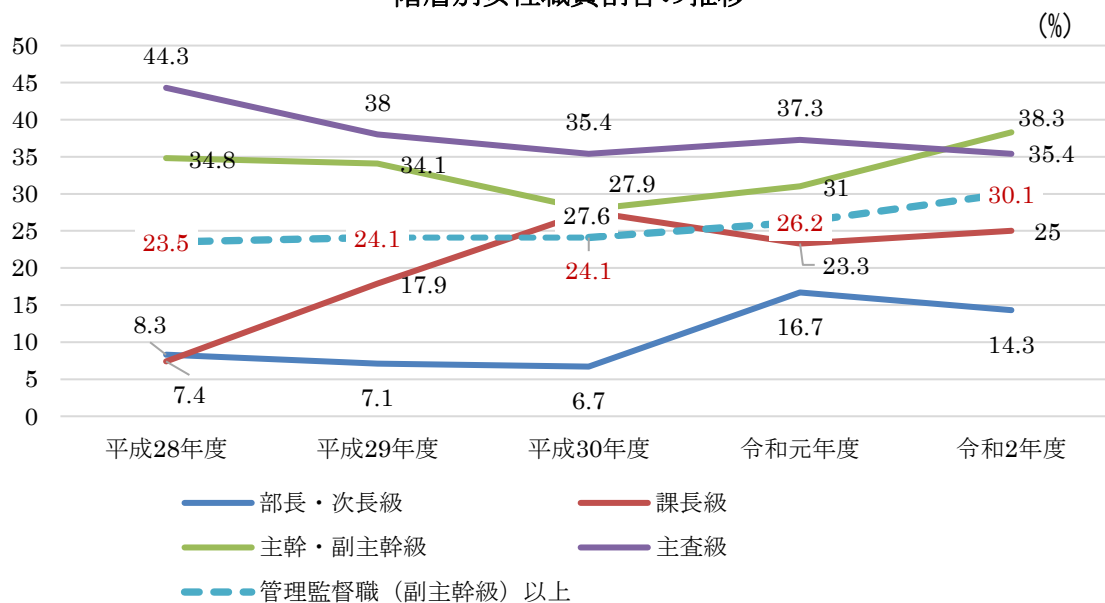
- 各役職段階における女性職員の割合は、係長級では35.4%、課長補佐級では、38.3%、課長級では25.0%、部長・次長級では14.3%であり、役職が上位になるほど女性職員の割合は低い状況です。
- 全職員に占める女性の割合が、35.1%であるのに対し、指導的立場にある係長級以上の割合についても32.3%とやや同率となっており、更に年代別の男女構成比についても40代以上では、男性約7割、女性約3割となっていることから、男女比のバランスは比較的とれていることが伺えます。

ロ) 各役職階級にある職員に占める女性職員の割合の伸び率

各年4/1現在（単位：％）

年度	部長・次長級		課長級		主幹・副主幹級		主査級	
	女性割合	前年比	女性割合	前年比	女性割合	前年比	女性割合	前年比
H28	8.3	—	7.4	—	34.8	—	44.3	—
H29	7.1	-1.2	17.9	10.5	34.1	-0.7	38.0	-6.3
H30	6.7	-0.4	27.6	9.7	27.9	-6.2	35.4	-2.6
R元	16.7	10.0	23.3	-4.3	31.0	3.1	37.3	1.9
R2	14.3	-2.4	25.0	1.7	38.3	7.3	35.4	-1.9

階層別女性職員割合の推移



- 課長級は平成28年度より約3倍、部長・次長級が約2倍の増となっています。また、副主幹以上の管理監督職以上の女性職員の割合は、年々増加しています。

(2) 問題点及びその対応について

以前は、男性の分野と捉えがちだった業務や分野にも女性が配置され、その職域は着実に広がっています。しかしながら、管理監督職への女性の登用については、役職が上位になるほど、男性に比べ低い状況にあります。この割合を増やすためには、「就労継続」「キャリア育成」等、長期的な計画のもと、採用時期からの一貫した人材育成に取り組む必要があります。

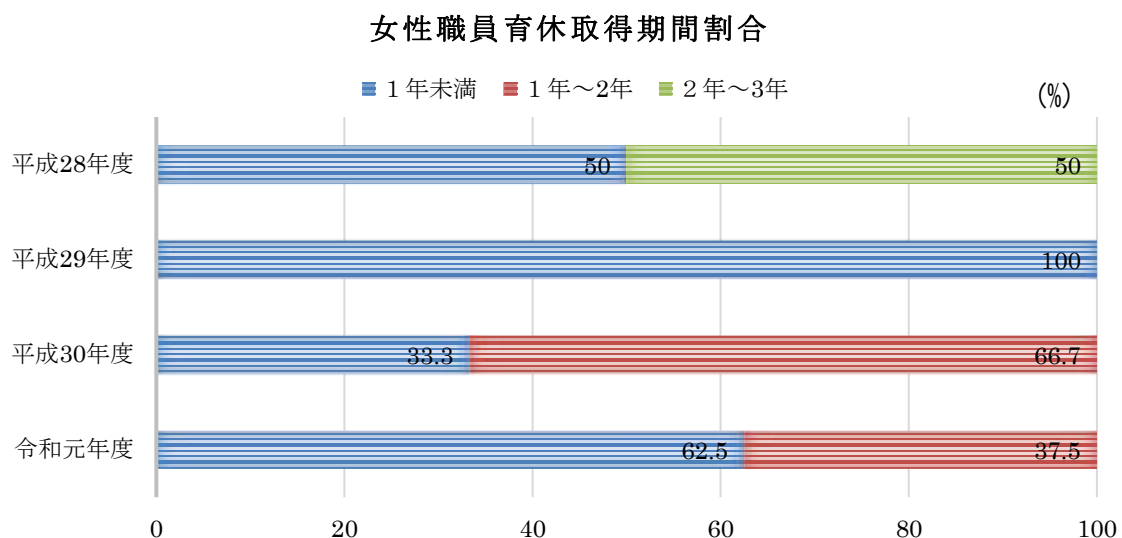
4 男女別の育休取得率・平均取得日数

(1) 現状

※年度は育児休業取得開始年度、対象者は子どもが生まれた職員とする。

育休 取得 開始 年度	男性							女性						
	取得 者数 (人)	対 象 者 数 (人)	取得 率 (%)	平均 日数 (日)	取得期間			取得 者数 (人)	対象 者数 (人)	取得 率 (%)	平均 日数 (日)	取得期間		
					2週 間未 満	1か 月未 満	1か 月以 上					1年 未満	1年 ～2 年	2年 ～3 年
H28	1	9	11.1	66	0	0	1	2	2	100	653	1	0	1
H29	1	6	16.7	19	0	1	0	2	2	100	336	2	0	0
H30	0	6	0	—	—	—	—	3	3	100	325	1	2	0
R元	0	4	0	—	—	—	—	8	8	100	323	5	3	0

- 女性職員の育児休業取得率は100%ですが、男性職員の育児休業取得率は低く、4年間で2人のみの取得となっています。
- 育児休業の取得のしやすさや、取得期間については、配偶者の職業など各家庭事情が影響するものと考えられますので、職員のニーズに応じた各種制度の周知が必要です。



- 女性職員の育児休業所得期間割合は、年度末を休業期間の区切りとして取得する場合が多いため、1年未満の取得割合が多くなっています。

(2) 問題点及びその対応について

男性職員の育児休業取得率は低く、4年間で2人のみの取得となっています。

男性職員についても、希望者は育休を取得しやすくなるように、職場環境の整備を行うとともに、育休制度の周知を図り、男性職員の育児休業の取得を促進する必要があります。

5 「男性の産休（※1）」の取得率・平均取得日数

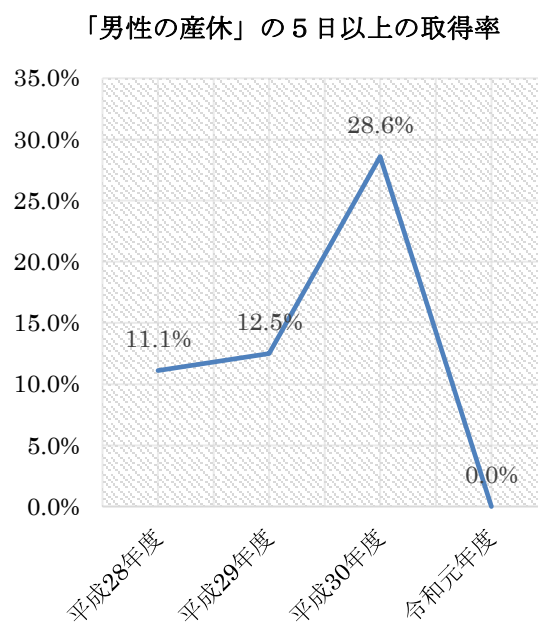
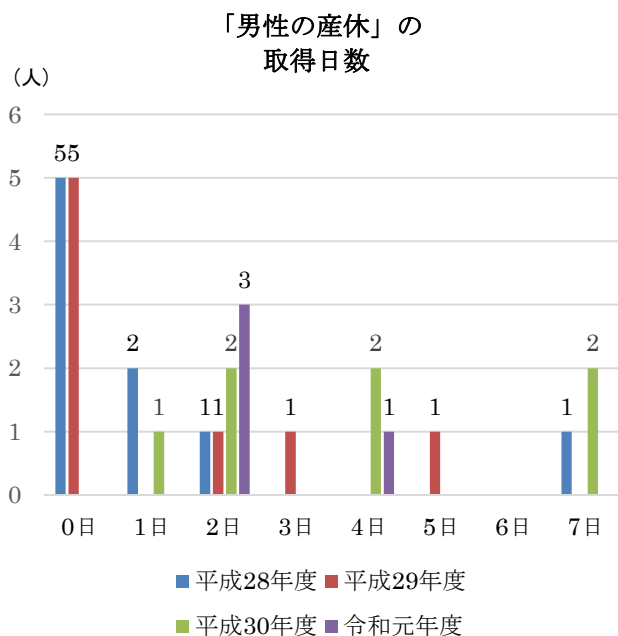
(1) 現状

配偶者出産休暇（※2）と配偶者の出産に係る子の養育休暇（※3）の7日間の取得状況

（単位：人）

年度	対象者数	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	取得者数	取得率(%)	平均取得日数(日)	5日以上取得者	5日以上取得率(%)
H28	9	2	1	0	0	0	0	1	4	44.4	2.8	1	11.1
H29	8	0	1	1	0	1	0	0	3	50.0	3.3	1	12.5
H30	7	1	2	0	2	0	0	2	7	100	7.7	2	28.6
R元	4	0	3	0	1	0	0	0	4	100	2.5	0	0

※時間単位で取得した1日未満の取得は、1日として換算します。



- 「男性の産休」を5日以上取得する職員は年によってバラつきがある状況です。

※ 1 配偶者出産休暇（※2）と配偶者の出産に係る子の養育休暇（※3）の7日間の有給休暇

※ 2 妻の出産に係る入院の日から出産後2週間までに2日の範囲内で1日または1時間単位で取得できる特別休暇

※ 3 妻の出産予定日の6週間前の日から産後8週間を経過する日までに5日の範囲内で1日または1時間単位で取得できる特別休暇。出産に係る子や小学校就学前の上の子の生活上の世話をする場合に取得できる。

(2) 問題点及びその対応について

「男性の産休」は平均取得日数が3日前後となっています。国の目標は「男性の産休」8日間中、5日間以上を全員が取得することとしているため、引き続き休暇の取得を促進します。

6 ハラスメント対策の整備状況

(1) 現状

鹿角市ハラスメントの防止に関する指針、要綱及び相談対応マニュアルを整備し、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント等のあらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めています。

- ハラスメント防止研修 347人受講（R2年度）

(2) 問題点及びその対応について

管理監督者はもちろんのこと、全ての職員がハラスメントに対する関心と理解を深め、ほかの職員に対する言動に注意を払うなど、ハラスメントのない働きやすい職場環境にするために、継続してハラスメント対策を行う必要があります。そのため、ハラスメント防止研修の定期的開催や相談しやすい体制を整えていきます。

7 職員アンケート調査による課題分析

「職務意識調査」の『鹿角市役所特定事業主行動計画に関すること』の結果より

(1) 調査の概要

調査対象者：主幹以下の全職員（会計年度任用職員を除く）

調査期間：令和3年1月22日～2月3日

調査方法：デスクネット「アンケート機能」による配布、回収

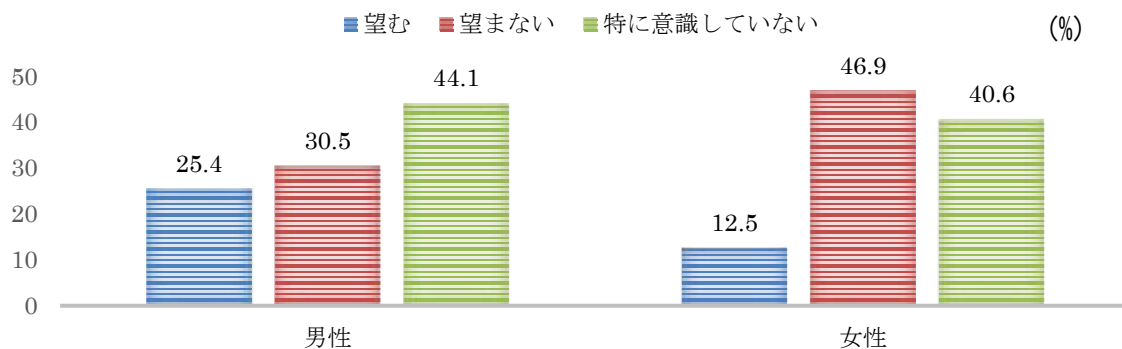
(2) 回収結果

性 別	対象者数	回答者数	回答率
男 性	136 人	126 人	92.6%
女 性	76 人	74 人	97.4%
合 計	212 人	200 人	94.3%

(3) 調査結果の比較分析

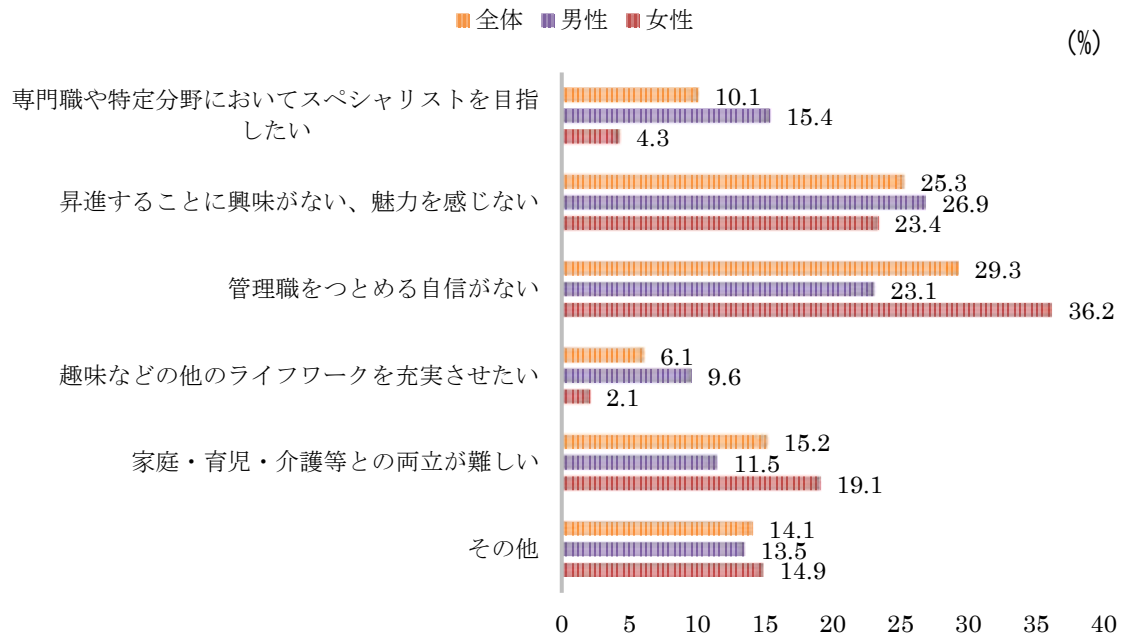
- あなたは役職（副主幹級以上）につくことを望みますか（望んでいましたか）。
※回答対象：主査以上

	男性	%	女性	%	合計	%
望む（望んでいた）	15 人	25.4	4 人	12.5	19 人	20.9
望まない（望んでいなかった）	18 人	30.5	15 人	46.9	33 人	36.3
特に意識していない	26 人	44.1	13 人	40.6	39 人	42.8
合計	59 人		32 人		91 人	



- 「望まない(望んでいなかった)」と回答した方へ、それはどのような理由からですか。該当する項目の全てを選択してください。（複数回答）

	男性	%	女性	%	合計	%
専門職や特定分野においてスペシャリストを目指したい	8 人	15.4	2 人	4.3	10 人	10.1
昇進することに興味がない、魅力を感じない	14 人	26.9	11 人	23.4	25 人	25.3
管理職をつとめる自信がない	12 人	23.1	17 人	36.2	29 人	29.3
趣味などの他のライフワークを充実させたい	5 人	9.6	1 人	2.1	6 人	6.1
家庭・育児・介護等との両立が難しい	6 人	11.5	9 人	19.1	15 人	15.2
その他	7 人	13.5	7 人	14.9	14 人	14.1
合計	52 人		47 人		99 人	



※ その他の主な回答

- ・ 健康面に不安があるから。
- ・ 小学校スポ少の監督の立場を担っており、職場の立場と地域貢献していくための立場の両立が難しいと感じているため。

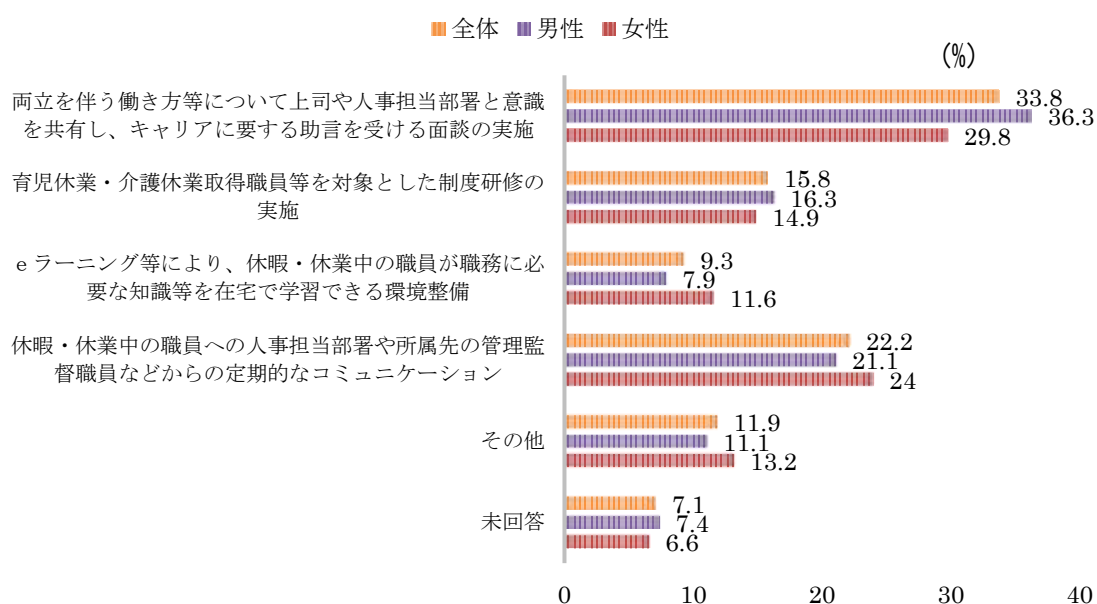
- 役職につくことを望まない理由についてみると、全体では「管理職をつとめる自信がない」が29.3%と最も高い結果となりました。
- 男女別の回答では、男性は「昇進することに関心がない、魅力を感じない」(26.9%)が最も高く、次に「管理職をつとめる自信がない」(23.1%)、「専門職や特定分野においてスペシャリストを目指したい」(15.4%)の順となっています。一方、女性職員は「管理職をつとめる自信がない」(36.2%)が最も高く、次に「昇進することに関心がない、魅力を感じない」(23.4%)、「家庭・育児・介護等との両立が難しい」(19.1%)の順になっています。

■ 鹿角市役所全体で、育児や介護、治療等と両立して生き生きと働ける職場環境だと思いますか。



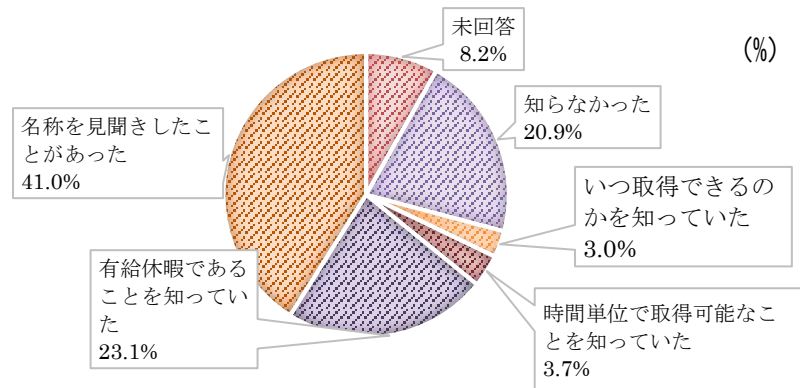
- 全体において、育児や介護、治療等と両立して生き生きと働ける職場環境について、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した割合は、60%と、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の32.8%とより高い結果となりました。

■ 育児や介護、治療等と両立して生き生きと働ける職場環境をつくるために効果があると思う取組は何ですか。該当する項目の全てを選択してください。
(複数回答)



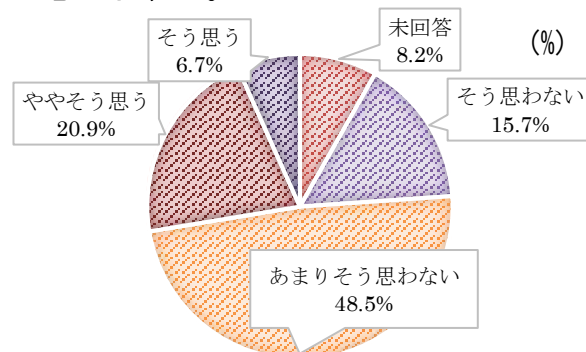
- 「両立を伴う働き方について上司や人事担当部署と意識を共有し、キャリアに要する助言を受ける面談の実施」が男性36.3%、女性29.8%と最も高く、次いで「休暇・休業中の職員への人事担当部署や所属先の管理監督職員 などからの定期的なコミュニケーション」が男性21.1%、女性24%となっています。

■ 男性の方に伺います。あなたは「男性職員の産休」について、どの程度まで知っていましたか。



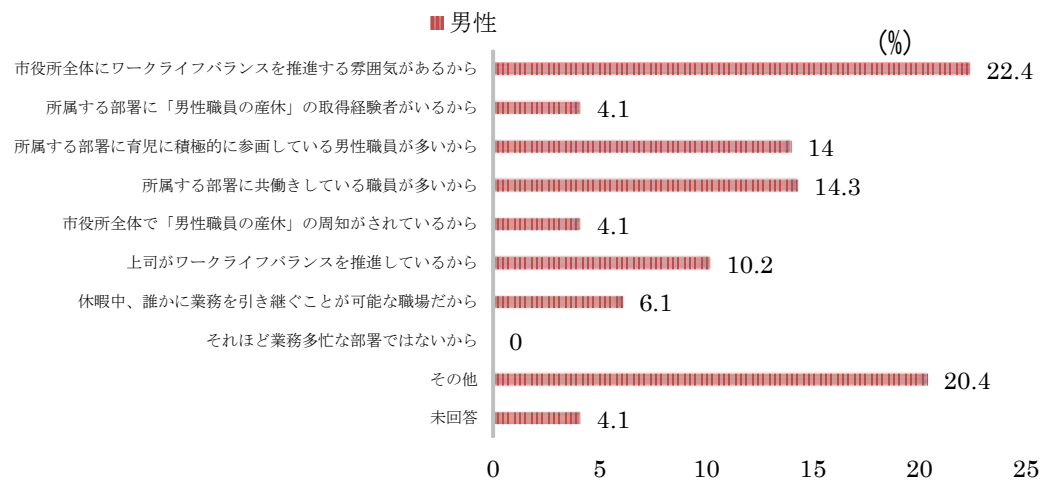
- 「男性職員の産休」について、「名称を見聞きしたことがあった」(39%)が最も高く、次いで「有給休暇であること」(23%)、「時間単位で取得できること」(4%)、「いつ取得できるのか」(3%)と制度の内容について知っていたとの回答が30%という結果となりました。一方、「知らなかった」(21%)と回答した職員も一定程度、存在します。

■ 男性の方に伺います。鹿角市役所全体で、「男性職員の産休」を取得しやすい雰囲気職場だと思いますか。



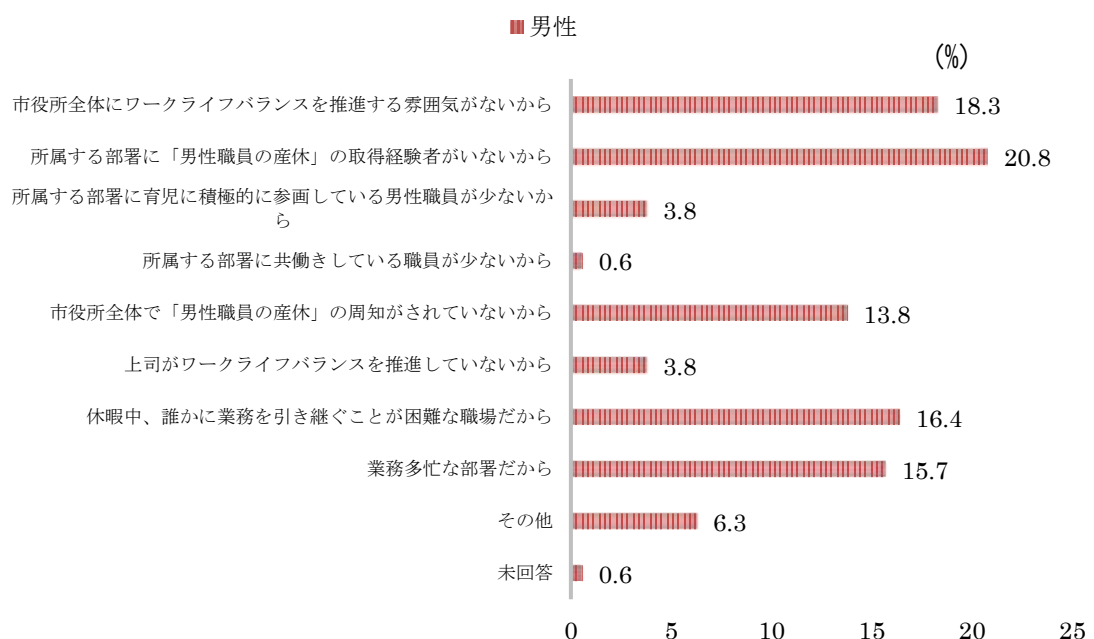
- 「男性職員の産休」を取得しやすい雰囲気職場について、半数を超える65%が「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答しており、「そう思う」「ややそう思う」(28%)を37ポイント上回っています。

■ 「男性職員の産休」の取得について、そのように（取得しやすい）回答した理由は何ですか。該当する項目の全てを選択してください。（複数回答）



- 「その他」を除き、「市役所全体にワーク・ライフ・バランスを推進する雰囲気があるから」（22.4%）が最も高く、次いで「所属する部署に育児に積極的に参画している男性職員が多いから」と「所属する部署に共働きしている職員が多いから」がどちらも約14%と、その職場環境を理由とする回答が多い状況です。また、「その他」の主な回答としては、「民間事業所と比較して、休暇が取得しやすい職場環境だから」、「女性の産休・育休と比べ、短期間で取得しやすい」などの回答がありました。

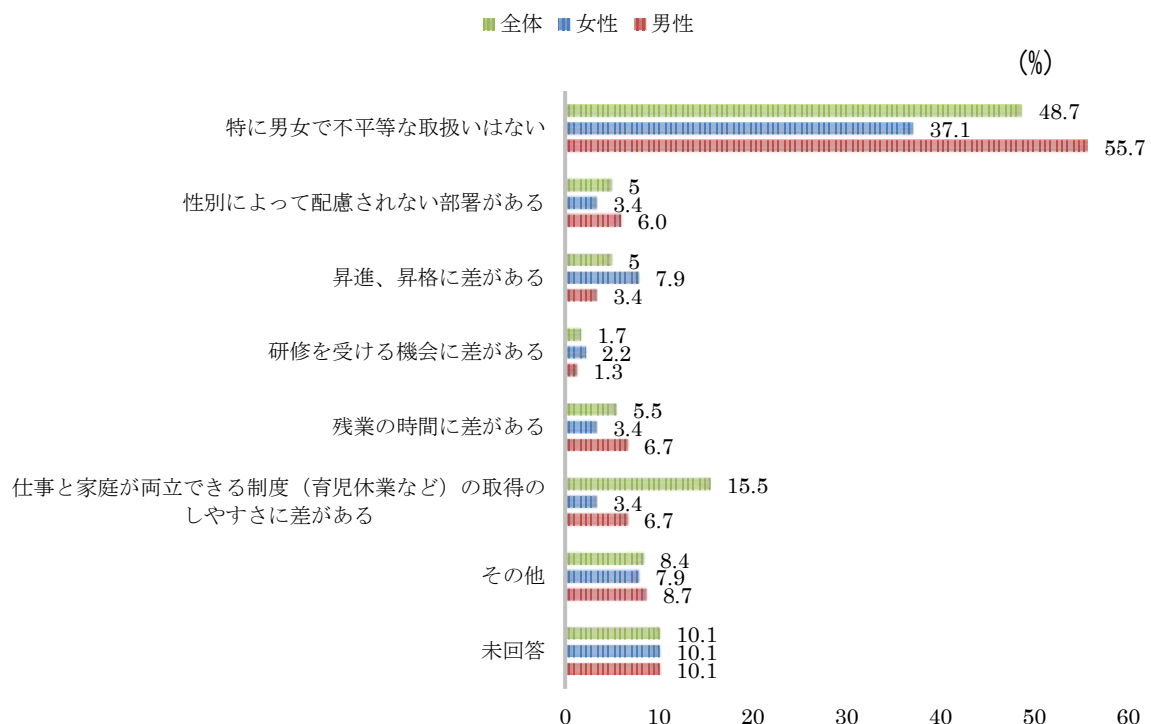
■ 「男性職員の産休」の取得について、そのように（取得しにくい）回答した理由は何ですか。該当する項目の全てを選択してください。（複数回答）



- 「所属する部署に「男性職員の産休」の取得経験者がいないから」(20.8%)が最も高く、次いで「市役所全体にワーク・ライフ・バランスを推進する雰囲気がないから」(18.3%)となっています。次に「休暇中、誰かに業務を引き継ぐことが困難な職場だから」(16.4%)、「業務多忙な部署だから」(15.7%)と、現在の職場の勤務環境を理由とする回答がやや同じ回答率となっております。

■ 鹿角市役所全体で、性別によって不平等な取扱いがあると感じることがありますか。該当する項目の全てを選択してください。(複数回答)

【男女別】



- 男女別の「不平等な扱いはない」と回答した割合は、男性が55.7%と高く、女性は37.1%と、男性よりやや低い結果となりました。
- 不平等に感じる取り扱いとして「昇進、昇格に差がある」と回答した割合が、女性職員で7.9%と少し高い結果となっています。

第4章 具体的な目標と取組内容

職員が安心して能力を発揮できるようにするため、仕事と子育ての両立の支援及び女性活躍の推進に関する職場環境づくりについて、次に掲げる取組を推進し、目標達成に努めます。

目標1 男性職員の育児休業取得率 【継続】

令和7年度までの各年度において10%を維持することを目指します。
(R元年度・・・0%)

目標2 職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数 【継続】

令和7年度 13日 を目指します。(R元年度・・・11.1日)

目標3 各職員の時間外勤務時間数 【一部変更】

令和7年度 上限時間

月30時間を超えた職員の割合 15%以内、
月45時間・年360時間を超えた職員の割合 ゼロの達成を目指します。

(R元年度・・・月30時間：31.4%、月45時間以上：15%、年360時間以上2.7%)

※上限時間の特例を設定している任命権者が指定する業務（当初予算編成・市県民税確定申告に係る業務）についても原則、上記の上限時間内の時間外勤務を目指す。

目標4 管理監督職（副主幹以上）に占める女性職員の割合 【拡充】

令和7年度 34% を目指します。(R2年度・・・30.1%)

1 勤務環境の整備に関する取組み

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

	取組内容	実施主体
1	母性保護、育児休業休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の趣旨・内容について子育てハンドブック等により周知します。	管理部門当局
2	管理監督者を対象とした研修等を活用して、部下の労務管理、業務分担に必要な能力の向上を目指します。また、新任管理職研修及び新採用職員研修において、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の周知を図るとともに、「仕事と子育ての両立」について啓発を行います。	管理部門当局
3	妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。	管理監督者
4	対象職員は、母親・父親になると分かったら、速やかに所属長に申し出るようにし、育児に関する休暇などの諸制度の活用や勤務状況について適切な配慮が受けられるようにします。	職員

(2) 男性の子育てに関する休暇などの取得促進

	取組内容	実施主体
1	子育てハンドブックや「男性の産休」に関するチラシ等により「父親の育児参加意識」の醸成を図るほか、休暇の取得状況を把握・検証します。	管理部門当局
2	できるだけ早期に所属の職員の状況を把握し、休暇を取得するよう呼びかけるほか、職場のサポート体制づくりに努めます。	管理監督者
3	妻の出産をサポートするため、父親になることが分かったら、できるだけ早期に管理監督者に対し、その旨を申し出るとともに、休暇の予定を申し出ます。	職員

(3) 育児休業を取得しやすい環境づくり

	取組内容	実施主体
1	子育てを応援する各種制度や育児休業取得参考例、経済的な支援措置などを紹介するため、「子育てハンドブック」を必要に応じて改訂します。	管理部門当局
2	管理職の「イクボス宣言（※）」への取り組みを進め、上司から部下のキャリアと人生を応援する職場の雰囲気づくりを醸成します。	管理部門当局
3	対象職員に「子育てハンドブック」の活用を勧めるとともに、実際に育児休業を取得する職員がいる場合は、事前に業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して休養できる環境づくりに努めます。	管理監督者
4	育児休業中の職員と職場の状況や子育ての状況などについて電話やメール等により定期的に連絡を取り合い、また、業務に関する必要な情報提供など職員が円滑に職場復帰できるように努めます。	管理部門当局 管理監督者
5	育児休業の取得に係る代替職員として、フルタイムの会計年度任用職員を任用することで、職場の業務負担を軽減し、育児休業を取得しやすい環境を整えます。	管理部門当局 管理監督者
6	周囲の職員は、業務分担の見直し、休業中の情報提供、復帰時のケアなどに積極的に協力します。	職員

※イクボス宣言とは・・・

「イクボス」とは、自らも仕事と子育て等の家庭生活を両立し、部下職員のワーク・ライフ・バランスにも配慮した職場環境づくりに取り組んでいる上司の像を言います。公務・民間の別を問わず、事業主がイクボスを推奨（宣言）することにより、家庭生活を理由とする休暇等を取得しやすい職場の雰囲気をつくり、その結果、特に男性職員による子育て参加を進める効果が期待できます。

(4) 時間外勤務の縮減

	取組内容	実施主体
1	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を制限する制度について、子育てハンドブックに記載し、周知します。	管理部門当局
2	庶務管理システムの活用により、職員の出退勤など就業状況を計画管理者と管理監督者において情報共有を図り、過重労働に係るヒアリングを実施し、時間外勤務の縮減や業務の平準化を推進します。	管理部門当局 管理監督者
3	時間外勤務の多い職員に対する医師による面接指導等、健康面における配慮を充実させます。	管理部門当局
4	毎月第2、第4金曜日の「ノー残業デー」は、インフォメーションによる周知を徹底するとともに、管理監督職員は定時退庁を率先して行います。	管理部門当局 管理監督者
5	所定の勤務時間外に業務が発生することがあらかじめ分かっている場合には、勤務時間の変更を行い、効率的な事務の執行を行います。	管理部門当局
6	伝達を目的とする会議・打ち合わせについては極力メール等を活用します。また、定例・恒常的業務処理の合理化・マニュアル化を図り、業務の見直しを徹底します。	職員

(5) 休暇の取得の促進

	取組内容	実施主体
1	夏季休暇取得可能期間（6月～9月）を有給休暇取得促進期間とし、連続休暇の取得を含め、集中的に休暇取得を促進するほか、計画的な年次休暇の取得促進について周知を図ります。	管理部門当局
2	職員に対し、休暇の計画的取得、連続取得を奨励するとともに、自らも積極的に取得します。	管理監督者
3	勤務時間管理と業務量管理を行うとともに、資料のデータベース化・共有化、複数担当制などにより、職員が休暇を取得しやすい体制づくりに務めます。	管理監督者
4	他の職員が休暇を取得した場合でも、業務に支障が出ないように体制づくりに積極的に協力します。	職員

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

	取組内容	実施主体
1	不妊治療を受けながら安心して働き続けることができるよう、育児や介護などの家庭事情と仕事の両立支援と併せ、職員相互の理解促進を図り、治療のための時間を確保しやすい職場風土の醸成を進めます。	管理部門当局

2 その他の次世代育成支援対策に関する取組み

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

	取組内容	実施主体
1	地域における子どもの健全育成活動や学習会等の行事、子育て支援を行う団体の活動への職員の積極的な参加を奨励します。	管理部門当局
2	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、地域の自主的な防犯活動や非行防止活動等への職員の積極的な参加を奨励します。	管理部門当局

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

	取組内容	実施主体
1	職員厚生会事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族で余暇を過ごす際に活用できるものとなるよう配慮します。	管理部門当局

3 女性職員のキャリアアップを促進する取組み

(1) 女性職員のキャリア形成

	取組内容	実施主体
1	女性職員のキャリア形成を支援するため、管理監督者に求められるリーダーシップのあり方などに関する研修へ職員を派遣します。	管理部門当局
2	適材適所の人事配置を基本としながら、意欲や能力のある女性職員を積極的に登用し、施策・方針決定の場への参画を促します。	管理部門当局

4 働き方に対する職員の意識向上に関する取組み

(1) ハラスメントのない職場の実現

	取組内容	実施主体
1	「鹿角市ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに務めます。	管理部門当局
2	ハラスメント防止に関する研修の定期的な実施や、毎年12月の国が定める「職場のハラスメント撲滅月間」に合わせた制度の周知を継続的に実施します。	管理部門当局
3	職場内のコミュニケーションを活発に行い、お互いが気軽に相談できる職場の雰囲気をつくるとともに、相手の立場や気持ちを考えた発言や行動を心がけます。	職員

鹿角市特定事業主行動計画

令和3年4月1日施行

【策定者】

鹿角市長 鹿角市議会議長 鹿角市代表監査委員 鹿角市農業委員会
鹿角市選挙管理委員会 鹿角市教育委員会
鹿角市水道事業管理者 鹿角市下水道事業管理者