

---

---

第2次

鹿角市役所特定事業主行動計画

(前期計画)

～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

平成28年4月

## 1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成されていく環境を整えるため、国、地方公共団体、事業主が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に、有効期限を平成27年3月までの10年間とした「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

鹿角市では、この法律に基づき一事業主として平成17年4月に市の職員を対象とした特定事業主行動計画を策定し、その後、平成22年4月には前期計画の取り組みを検証のうえ後期の行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。

一方で、全国的にも仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進んでおりますが、引き続き、子どもが健やかに生まれ育成される環境を改善し充実させる必要があるとし、先般、同法の有効期限がさらに10年間延長されました。また、平成27年9月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性の活躍推進法）が施行され、この法律に基づき、平成28年4月1日までに、女性の活躍推進に向けて目標を定め計画を策定することが義務付けられました。次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常にかかわりが深く重要となっており、今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画の両計画を一つの計画として策定し、今後も職員が仕事と生活を調和させることができるよう職場全体で支援していきます。

本行動計画には、子育てをしやすい職場環境づくりや女性の活躍を促進するための様々な方策や目標を定めていますが、次世代育成支援及び女性活躍推進の輪を市全体に広げていくためにも我々公務員が一事業所としても率先して取り組み、模範を示していかなければなりません。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身にかかわることと捉え、お互いに助け合い支え合っていきましょう。

平成28年3月27日

この計画は、～職員みんなで支えあう仕事と生活の調和のために～を理念とし、次の任命権者が共同で策定するものです。

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

## 2 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

## 3 対象職員

本計画は、臨時的任用職員を除く全ての本市職員および県費負担教職員を対象とする。なお、対象職員の勤務形態、勤務環境、取扱業務等については、職種や勤務場所等により各々違いがあるが、各任命権者（県費負担教職員に対しては服務監督権者）及び所属長は、職場の実情に応じて本計画の具体的な取組みの推進に努めるものとする。

## 4 計画の実施にあたって

この計画をより実効性のあるものとするために、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、その主体を明らかにしています。

### 【市職員】

- 計画管理者 総務課長
- 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 臨時的任用職員を除く全職員

### 【県費負担教職員】

- 計画管理者 総務学事課長
- 管理監督者 課所の長、学校教育機関の長、社会教育機関の長及び班長の職にあるもの
- 職員 臨時的任用職員を除く全職員

## 5 具体的な取組

### ～職員みんなで支えあう仕事と生活の調和のために～

少子高齢化が進む中で、持続可能な社会の形成に貢献していくために、また、職員が安心して能力を発揮できるようにするために、仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる職場環境や職員意識を醸成していくことが重要です。

そのため、次に掲げる項目に取り組みます。

## 《取組の概要》

### 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 安心して子ども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【目標値あり】
- 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超過勤務の縮減【目標値あり】
- ③定時退庁の徹底
- ④年次休暇等の取得促進【目標値あり】
- 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り組みについて

- ①女性職員の登用及び採用【目標値あり】

## 《具体的な内容》

### 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を図ります

---

##### ◆計画管理者

平成25年度に作成した「子育てハンドブック」について、出産育児に関する各種制度改正等を随時反映させ更新を行いながら活用を図ります。

#### ②研修による意識啓発を図ります

---

##### ◆計画管理者

管理監督者を対象としたマネジメント研修等を活用して、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、超過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」についての啓発を行います。

### II 安心して子ども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に努めます

---

##### ◆計画管理者

男女を問わず職員が安心して育児休業を取得できるように、臨時的任用職員制度の利用による代替要員の確保を図ります。

また、臨時的任用職員の任用にあたっては、職員が産前休暇に入る前等において、一定の事務引継期間を確保することとします。

##### ◆管理監督者・職員

部下または同僚が安心して出産・育児に専念できるよう、理解・後押しに努めます。

## 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を図ります

### ◆管理監督者

父親となる職員に対し、配偶者の出産等の期間に連続した休暇を取得するよう働きかけます。(出産時2日、出産前後の養育5日のほか有休を活用)

## ③男性職員の育児休業等の取得を促進します

目標値：平成32年度までに、男性の取得率10%

### ◆計画管理者

制度周知の際に、男性職員の育休取得について取得参考例を示すなど、男性の育児参加の促進を図ります。

### ◆管理監督者

父親となる(なった)職員が育児休業等を取得しやすいように、職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境を整備することに努めます。

### ◆職員

同僚が安心して育児休業を取得できるよう、理解・後押しに努めます。

### ◆父親になる(なった)職員

育児に参加する意識を強く持ち、積極的に育児休業等を取得するよう努めます。

## ④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努めます

### ◆計画管理者

市の集合研修について、育児休業中の職員が自主的に参加できるよう、研修要綱を送付するとともに、参加を促します。

また、職場復帰の際は、本人の意向を踏まえながら従前の職場に配置するなど円滑な復帰に配慮します。

### ◆管理監督者・職員

休業中の職員に最近の業務の状況など必要な情報を適宜知らせるとともに、休業中の職員が職場に電話やメールをしやすいようなメッセージを送るなど職場復帰に対する不安を取り除くよう努めます。

◆育児休業を取得した職員

休業中も、所属長や同僚と連絡を取ったり、広報やホームページを見るなどして情報収集し、円滑な職場復帰ができるよう努めます。

### ⑤子ども・子育てに関する地域活動への貢献

---

◆職員

市職員は、社会的な役割として、地域の子育て支援に貢献していくことが期待されます。スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、全職員が地域の子育て支援に積極的に参加するよう努めます。

## 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・合理化を図ります

---

◆管理監督者・職員

業務ごとに正副担当を置き、定期的にミーティングを行うなど情報の共有に努め、サポートできる体制を構築します。

また、定例・恒常的な業務については所属所内でマニュアルを作成し、誰もが対応できるように努めます。

◆職員

日頃から、事務の効率的な遂行を心がけるとともに、新たな事務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うえ実施します。併せて既存の事務等との関係を整理し、廃止を含め簡素合理化に努めます。

### ②超過勤務の縮減を図ります

---

**目標値：平成32年度までに、超過勤務時間の上限360時間/年**

◆計画管理者

時間外勤務管理基準の周知徹底を図り、各課等の縮減状況を把握するとともに、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務の制限について特に留意するよう図ります。

◆管理監督者

資料作成を最小限にとどめるなど、業務に係る指示を的確に行い職員の負担

を軽減するように努めます。

また、特定の職員に超過勤務が集中しないように、班及び課等を超えた応援体制を取る等、適切な処置を取るように努めます。

◆職員

業務計画を作成するなど、一人ひとりが超過勤務の縮減に対し高い意識を持って、業務に従事するよう努めます。

---

### ③定時退庁の徹底を図ります

---

◆計画管理者

毎月20日を「ノー残業デー」と定め、当該日の定時退庁の徹底を図ります。  
また、平成32年度までに「ノー残業デー」の実施日を増やすよう努めます。

**【県費負担教職員を除く】**

◆管理監督者

市民が参加する場合ややむを得ない場合を除き、勤務時間外には会議や打ち合わせを設定しません。

◆職員

鹿角市職員服務規程第13条を順守し、命令がある場合を除き定時に退庁します。

---

### ④年次休暇の取得促進に努めます

---

**目標値：平成32年度までに、平均取得日数 13日/年**

◆計画管理者

夏季特別休暇取得可能期間（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、年次休暇について年に13日間の取得を目標とし職場環境の整備を図ります。

◆管理監督者

心身の疲労回復、労働力の維持培養のため、業務が一段落した際などに職員が休暇を取得するよう働きかけを行うなど、積極的に休暇取得を促進しながら、職員相互の休暇日を調整し、休暇が取得しやすい業務体制の構築を推進します。

◆職員

効率的に業務を推進し、計画的な年次休暇の取得に努めます。

## ⑤子育てしている職員の人事異動についての配慮に努めます

### ◆計画管理者

職務意識調査や人事異動ヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めます。

## IV 女性職員の活躍促進に向けた取り組みについて

### ①女性職員の管理監督職への登用及び採用に努めます

目標値：平成32年度までに、管理監督職に占める女性の割合30%  
【県費負担教職員を除く】

### ◆計画管理者

女性職員の管理監督職への登用を推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

また、女性を対象とした研修等への派遣を積極的に行います。

職員採用については、民間面接官を委嘱するなどし、公正平等な職員の採用を継続していきます。

### ◆管理監督者

男女の区別なく職員に必要な経験を踏ませるなど、管理監督職登用に向けた指導・育成に努めます。