

# 佐渡市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日

佐 渡 市 長  
佐 渡 市 議 会 議 長  
佐渡市選挙管理委員会  
佐渡市代表監査委員  
佐 渡 市 消 防 長  
佐 渡 市 農 業 委 員 会  
佐 渡 市 教 育 委 員 会

---

## 1 はじめに

---

少子化が進む中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される社会の形成に資することを目的とする次世代育成支援対策推進法が制定され、佐渡市においても「特定事業主行動計画」を策定し、平成 17 年 4 月 1 日から計画に基づき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ました。

このたび、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことに伴い、一人一人の職員が能力を高めつつ活躍できる社会を実現するため、女性職員の活躍推進に関する現状を分析・把握し、組織全体で職員が職業生活と家庭生活を円滑に両立できるよう継続的に支援し、着実に推進していくために特定事業主行動計画を策定して推進していくこととします。

---

## 2 計画期間

---

本計画は、平成 28 年度から平成 32 年度までを前期、平成 33 年度から平成 37 年度までを後期とし、期間ごとに見直します。

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

後期 平成 33 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 5 年間



---

### 3 計画の推進

---

次世代育成支援対策や女性の活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備が必要であることから目標を設定して推進していくこととします。

- (1) 出産・育児に関する諸制度を周知・啓発するため、情報の提供と研修会を実施します。
- (2) 時間外勤務の縮減と休暇・休業が取得しやすい環境整備と気運を醸成するため、課内のミーティングを徹底します。
- (3) 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情を把握し、女性の職業生活における活躍を推進します。

---

### 4 計画推進における職員の役割

---

#### (1) 所属長の役割

本計画を推進していくためには、各所属長が中心となり各種制度や休暇の取得が促進されるよう取り組むことが求められます。いくら制度が整っていても、使える制度になるかどうかは、職場の管理職や同僚の意識にかかっています。所属職員の業務管理、理解と協力が得られるよう所属長が環境を整備していく必要があります。

#### (2) 職員個々の役割

職員は、父親・母親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、お互いに協力し助け合い、育児に参加しやすい雰囲気づくりに取り組み、継続して女性が働き続ける職場づくりを行うことも必要です。



仕事と家庭生活の両立を図り、効率的な仕事ができるよう職員自らが仕事に対する姿勢を見直すとともに、保育園・幼稚園や学校等の行事等に積極的に参加し、次代の社会を担う子どもの成長を助長していかなければなりません。

## 5 具体的な取組事項

(1) 出産・育児に関する諸制度を周知・啓発と育児休業等を取得しやすい環境の整備

### 【課題】

出産・育児に関する諸制度の周知・啓発を図り、諸制度の利用促進を図るとともに、制度を知らないことによる、出産・育児に対する不安・障壁を取り除いていく必要があります。

また、「職場や他の職員に迷惑がかかる」といった思いや、育児休業を取得した後の職場復帰への不安などの解消に努め、育児休業等の取得を促進する必要があります。

### 【取組内容】

所属長をはじめ全職員が制度の理解を深め、円滑に制度が活用されるよう庁内職員研修を実施し、父親が積極的に出産・育児に関わり、出産前後の妻の肉体的・精神的な負担を減らすため、育児休業や育児部分休業、育児短時間勤務制度を周知し、子育て支援制度の活用を図ります。

### 【目標数値】

目標	現状
女性：育児休業の取得率 100%（維持） 男性：育児休業の取得率 10%（向上）	育児休業の取得率 100% 育児休業の取得率 2.6%
子どもの出生時における父親の特別休暇（2日）の取得率 100%（向上）	男性の特別休暇の取得率 50% （妻が出産するため病院に入院する日から出産の日後2週間を経過するまでの間）
男性の育児参加のための特別休暇（5日）の取得率 50%（向上）	男性の特別休暇の取得率 10% （妻の産前・産後の期間中）

(2) 時間外勤務の縮減と休暇・休業が取得しやすい環境整備と気運の醸成

### 【課題】

職員の総労働時間の短縮や健康保持・増進、次世代育成支援、経費削減などの観点から、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。しかし、近年職員数の削減が著しい半面、業務量は増加の傾向にあり、職員個々への負担が加重されていることから、時間外勤務の増加が避けられない状況にあります。



また、勤務時間の増加が、地域活動や学校活動、ボランティアを実施する時間的余裕を奪い、地域や子どもたちとの関係が希薄になっている要因となっています。

### 【取組内容】

時間外勤務命令の事前命令と課内のミーティングを徹底し、管理職が係員の業務量を適正に管理することで時間外勤務を抑制し、仕事と育児の両立を図ります。また、週休日の振替、休日の代休指定等の活用、勤務時間の割振変更の実施、業務量・職務分担の点検及び職員の意識改革を行い時間外勤務の縮減に努めます。

なお、定時に退庁できない職員が多い部署は所属長からヒアリングを行い注意喚起します。

### 【目標数値】

目標	現状
時間外勤務時間数 63,500 時間以下 (10%削減)	時間外勤務時間数 68,526 時間 (第三次集中改革プランより)

### 【取組内容】

職員が子どもとかかわる時間を十分に取れるよう、年次有給休暇や子の看護休暇など子育てに係る休暇の取得を促進するほか、女性の管理職への登用を後押しするため、ワーク・ライフ・バランスを図り、安心して働ける風土づくりを行います。

またスポーツや文化活動、交通安全や防犯活動など、子どもたちが安全にいきいきと暮らせる地域づくりに貢献します。



### 【目標数値】

目標	現状
年次有給休暇の取得日数 12 日	年次有給休暇の取得日数 10 日

### (3) 女性の職業生活における活躍推進のための目標

#### 【課題】

佐渡市においては、新採用における女性の割合や勤続年数、月ごとの時間外勤務の状況等においては、男女における男女差は大きな乖離はありません。

しかしながら、男女共同参画社会基本計画に明記されている「指導的地位（管理職）における女性の割合を 30%程度」とする目標に対して、佐渡市における女性管理職の数値も 30%に満たない状況にあります。

#### 【取組内容】

管理職に占める女性の割合を増加するため、女性職員への意識調査を実施して、職員の意識を確認するとともに、女性職員を多様なポストに積極的に配置するよう努めます。

女性管理職員の割合を高めるために、必要な研修を行うとともに、係長級以上に占める女性職員の割合を高め、管理職候補の底上げを図ります。

#### 【目標数値】

目標	現状
係長級以上（課長・課長補佐・係長）に占める女性の割合 30%以上	係長級以上（課長・課長補佐・係長）に占める女性割合 25% (課長級に占める女性管理職の割合 2%)