

# つくば市特定事業主行動計画

平成27年度～平成31年度

～“仕事と生活の調和”を目指して～



平成27年3月  
つくば市



# 目 次

1	特定事業主行動計画の趣旨 .....	P 2
2	これまでの特定事業主行動計画の取組 .....	P 3
	(1) 平成17年度～平成21年度：前期特定事業主行動計画	
	(2) 平成22年度～平成26年度：後期特定事業主行動計画	
3	職員アンケートの実施結果と分析 .....	P 4
	(1) 職員アンケートの実施について	
	(2) アンケートの結果とその分析	
4	計画概要 .....	P 7
	(1) 計画期間 (2) 計画主体 (3) 数値目標 (4) 公表 (庁外)	
5	計画内容	
	(1) 育児休業・子育てに関する諸制度の取得促進 .....	P 8
	(2) 時間外勤務の縮減 .....	P 10
	(3) 水曜日の「ノー残業デー」の達成率向上 .....	P 11
	(4) 年次休暇の取得促進 .....	P 11
	(5) その他の人事課の取組として .....	P 12
6	具体的な目標値の整理 .....	P 13

## 1 特定事業主行動計画の趣旨

我が国における急速な少子化の進行及び家庭や地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、平成15年に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律における次世代育成支援対策とは、次代を担う子どもの育成に対する支援や子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備のために、国、地方公共団体及び事業主が行う取組を指したものであります。地方公共団体については、一事業主としての位置づけ（特定事業主）もあり、国の行動計画策定指針に基づき、自らの職場内における仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定する役割があります。本市においても、平成17年4月に「つくば市特定事業主行動計画」を策定し、その後、平成22年4月には、それに引き続く後期5か年度の計画を策定しました。

しかしながら、近年における我が国の「少子高齢化」の問題は解決されることはなく、高齢者が多くの地域で減少し始める「人口減少社会」といった新たな問題に発展しております。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」によれば、現在の出生率が上がることが望めないならば、2100年には人口が4,900万人程度まで激減すると推測されています。

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月末日までの時限立法でしたが、こうした社会情勢を反映し、平成37年3月末日まで延長されることとなりました。それに伴い、国の行動計画策定指針も改正（男性職員の子育てへの積極的な参加、子育てを行う女性職員の活躍推進等が追加）され、つくば市においても新たな特定事業主行動計画を策定することとなりました。今回の行動計画は、次世代育成支援対策推進法の延長期間（平成27年度から平成37年度）のうち、前半5か年度分の前期計画に当たり、今までの取組を引き継ぐとともに、子どもを生き育てやすい職場環境の整備やワークライフ・バランスの実現等を更に推進していくためのものです。

職員各人が本行動計画の趣旨を理解し、お互いに助け合いながら、本行動計画の取組を実践していくようお願いします。

## 2 これまでの特定事業主行動計画の取組

### (1) 平成17年度～平成21年度：前期特定事業主行動計画

【具体的な目標値】平成21年度末における達成目標

- 育児休業の取得率：男性職員50%，女性職員100%
- 時間外勤務の縮減：全ての職員を対象として，年間360時間以内
- 年次休暇取得促進：平成16年79%→平成21年90%（年休20日に対して）

※結果としては，女性職員の育児休業の取得率のみ達成となりました。

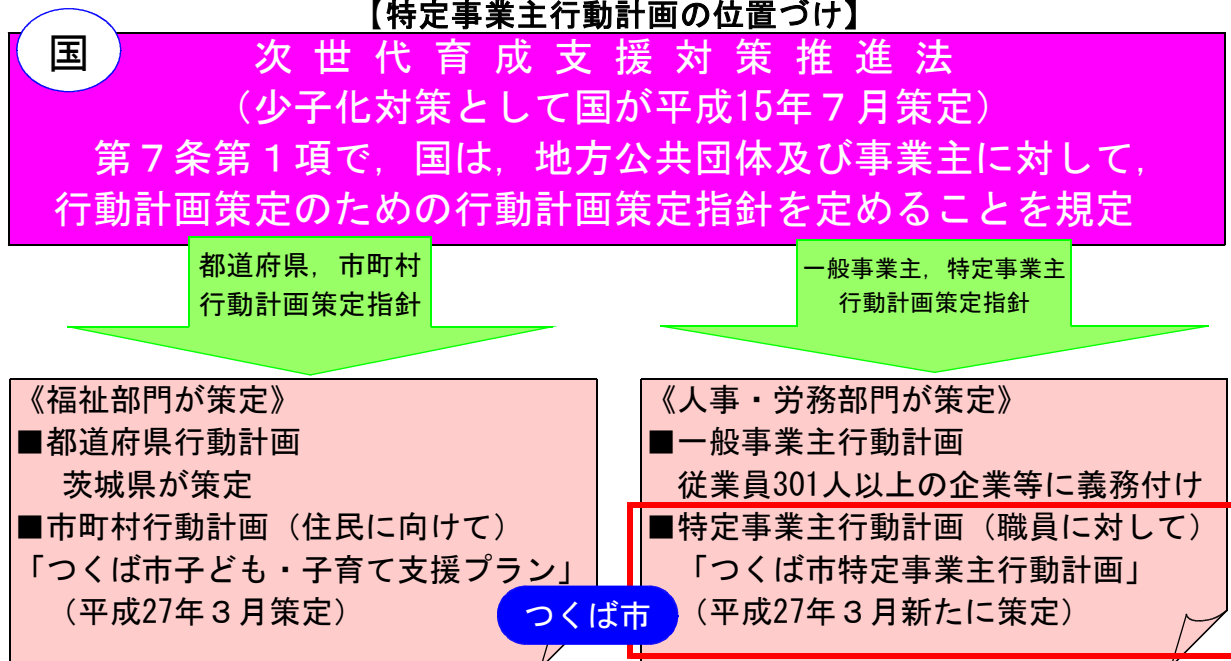
男性職員で育児休業を取得した人は，平成19年度に1人でした。

### (2) 平成22年度～平成26年度：後期特定事業主行動計画

- 子育てに関する制度の職員への周知
- 育児休業，部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境の整備
- 育児休業からの復帰支援
- 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

※具体的な数値目標は掲げませんでした。男性職員の育児休業取得者 → 0人

#### 【特定事業主行動計画の位置づけ】



### 3 職員アンケートの実施結果と分析

#### (1) 職員アンケートの実施について

本計画の策定に当たっては、より多くの職員の声を取り入れたものとするために、平成26年12月にイントラネットを通じて、職員を対象として『育児及び勤務に関するアンケート』を実施しました。

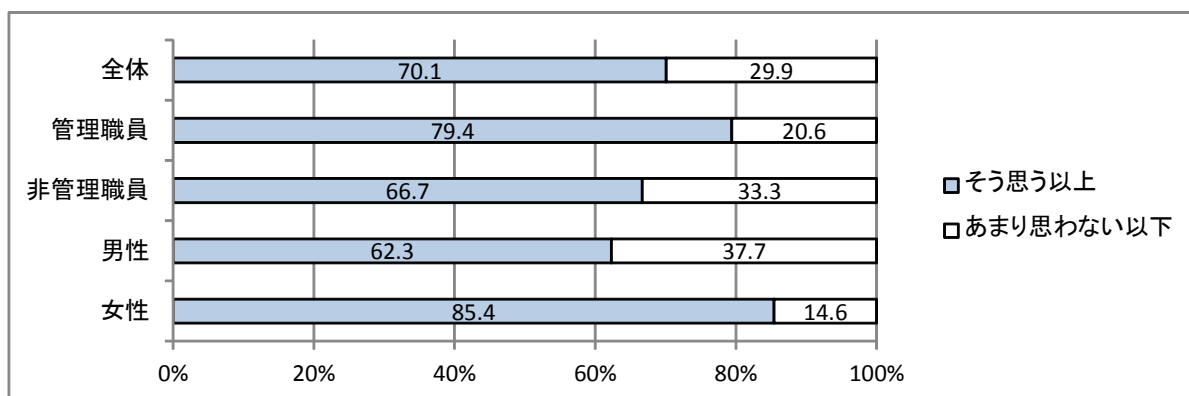
回答職員数は、824人（男性550人 女性274人）でした。

#### (2) アンケート結果とその分析

各質問への回答の選択肢は、質問事項に対して、①非常にそう思う ②そう思う ③あまり思わない ④全く思わない の4段階に分けていましたが、回答状況をわかりやすく整理するために、①、②の合計数を【**そう思う以上**】とし、③、④の合計数を【**あまり思わない以下**】として図表化し、各質問の結果を分析しました。

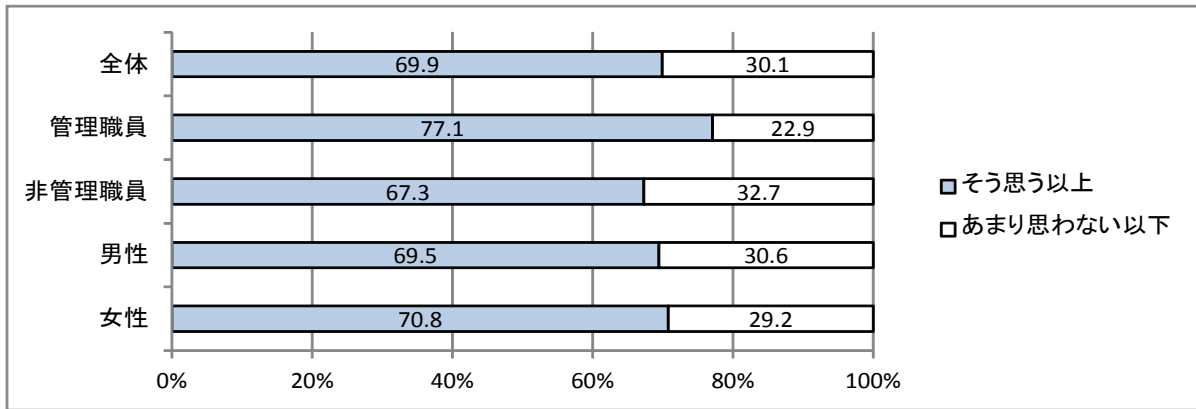
以下の5つが、アンケート結果とその分析になります。

#### 【質問1】育児休業を取得しやすい職場環境だと思いますか？



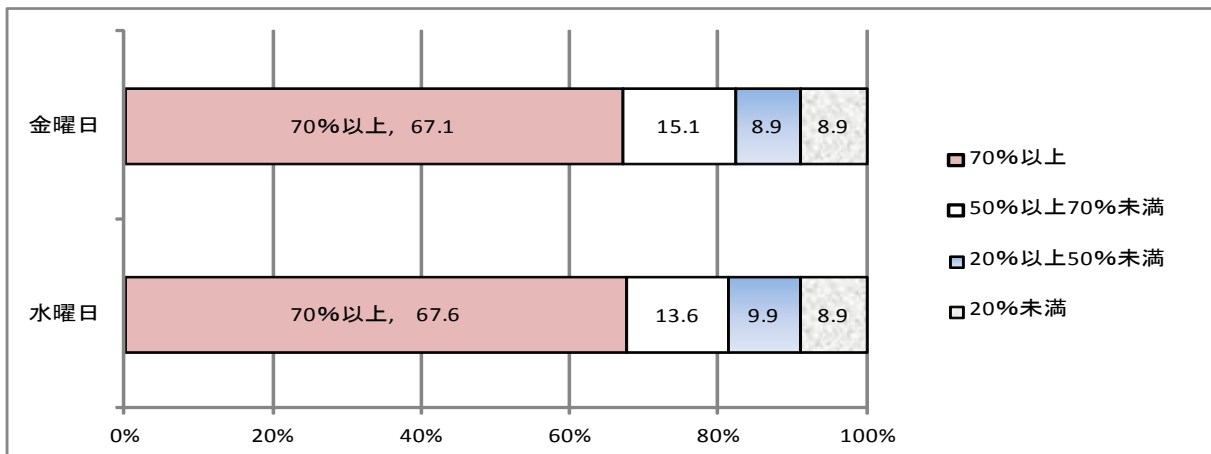
《分析》上の図表から、全体では7割の職員が育児休業を取得しやすい環境であると答えていることがわかります。個別に比較すると、非管理職員は、管理職ほど育児休業を取得しやすい環境であるとは思っておらず、女性の85%がとりやすい環境だと考えていることに対して、男性は6割程度にとどまる結果となっています。

**【質問2】 子育てに関する諸制度（部分休業、子の看護休暇等）を取得しやすい職場環境であると思いますか？**



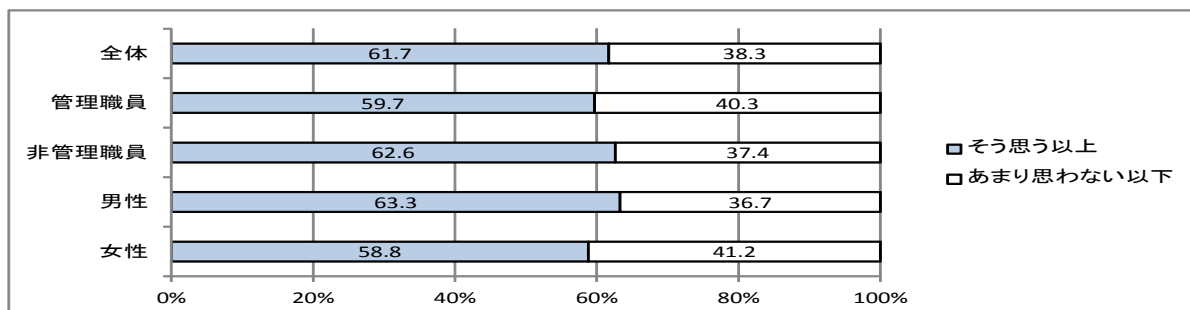
《分析》上の図表から、全体の約7割の職員が子育てに関する諸制度を取得しやすい職場環境であると考えていることがわかります。しかし、取得しやすい職場環境であると思わないを選択した男性職員の理由（アンケートでは、自由記載の質問も設けました。）の中に、『どのような制度があるのかわからない』という答えがありました。このことから、子育てに関する諸制度の周知を更に図っていく必要があると考えます。

**【質問3】 今年度のノー残業デー（水・金）達成率はどのぐらいになりますか？**



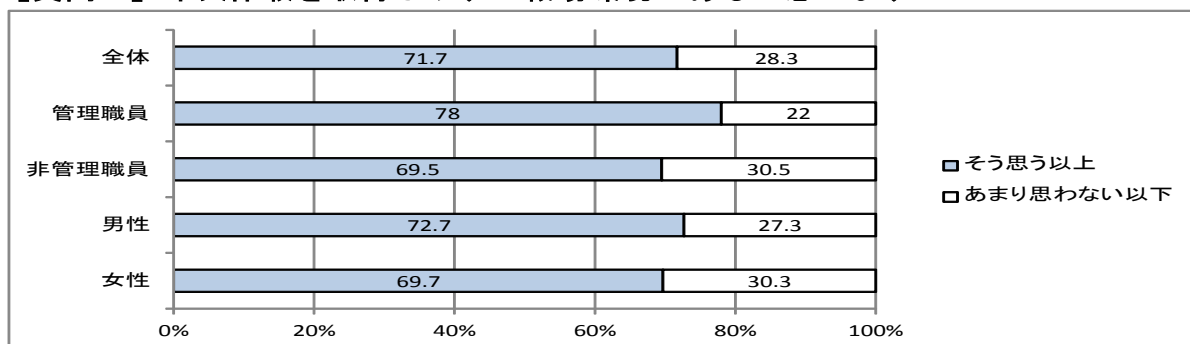
《分析》平成26年度のノー残業デー達成率は、両曜日ともに70%以上達成できると回答した職員が67%いました。金曜日については、東日本大震災以後に、節電の観点から追加されたため、その目的としては、一定の効果があったと判断しています。

**【質問4】 時間外勤務を行わないと、あなたの年間業務は遂行できないと思いますか？**



《分析》上の図表から、時間外勤務を行わないと年間業務が遂行できないと考えている職員が全体の6割を超えていることがわかります。その内、人員不足と業務量が多いことを理由に挙げた職員が6割強いました。定員管理の観点からは、人員を増やすことは大変難しく、年間業務にもばらつきががるため、効率的に事務を行ったとしても、一定の時間外勤務をすることは、やむを得ないことであると思われます。しかし、最小の経費で最大の効果という観点からは、過度の時間外勤務が常態化しないように、正職員に加え、再任用職員や臨時職員を活用していく必要があると思料します。また、各部署においては、事務の改善・見直しを行い、ムリ・ムダをなくすよう努めていかなければならないと考えます。

**【質問5】 年次休暇を取得しやすい職場環境にあると思いますか？**



《分析》上の図表から、年次休暇を取得しやすい環境にあると思う職員は、全体の7割を超えていることがわかります。取りやすい環境でないと思う職員の理由は、人員不足と業務量の多さということでした。



## 4 計画概要

### (1) 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5か年度とします。

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月末までの10年間の時限法でしたが、平成37年3月末まで延長されました。この計画は、その前半部である平成27年4月から平成32年3月末までの前期計画として位置づけ、平成32年4月から平成37年3月末までを引き続く後期計画として、平成31年度末に作成する予定です。

### (2) 計画主体

総務部人事課が計画主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しなどを行っていきます。また、勤務環境の整備を効果的に実施するために、実施状況の結果や職員のニーズを踏まえ、進捗状況などについては、職員全体で情報を共有できるよう努めていきます。

ただし、この計画を推進するためには、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解や協力が必要となります。よって、本計画の個別の取組実施については、所属長を中心に、全職員が協力して取り組んでいくことが重要です。

### (3) 数値目標

計画の推進状況を客観的に確認し周知するため、設定可能な取組については、計画期間内における毎年度又は平成31年度末を達成年次とする目標として設定していきます。目標の設定については、職員アンケートの結果や過去の達成状況を踏まえ、全職員の努力や協力によって実現可能と考えられる数値としました。

### (4) 公表（庁外）

本行動計画を市のホームページに掲載し、年に1回程度、各年度における取組の実施状況や目標の達成状況を周知していきます。

## 5 計画内容

これまでの取組，職員アンケート及び国の行動計画策定指針に基づき，つくば市職員の仕事と生活のより一層の調和を図り，かつ，男女が性差なく仕事と子育ての両立を図れるようにするために，以下の内容に取り組んでいくこととします。

### (1) 育児休業・子育てに関する諸制度の取得推進

職員アンケートにおける男性職員の回答では，育児休業については，「男性が育児休業を取ることについての職場の理解がない。」，「前例がない。」などがありました。また，子育てに関する休暇については，「どのような子育てに関する制度があるのかわからない。」という意見がありました。新たな国の行動計画策定指針の追加内容においても，『特に，男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業に繋がり，仕事と子育てとの二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から，男性の育児休業をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要』としています。

よって，女性職員だけでなく，男性職員も子育てに参加できるような職場環境になることも含めて，以下の3つの立場から取組手法を示します。

**人事課としての取組** ▶ イントラネットを通じて，子育てに関する諸制度を全職員に周知し，職員がより一層有効活用できるように努めます。

**育児休業等を取得する側の取組** ▶ 育児休業や子育てに関する諸制度を取得する希望・必要性が生じた場合は，取得中の業務体制が滞らないように，できるだけ速やかに管理職員に申し出るようにしましょう。

**所属長としての取組** ▶ 所属長は，日頃から育児休業や子育てに関する諸制度への理解を深め，職員から申し出があった場合は，業務分担の見直し，代替職員の確保，職員応援制度の活用等を迅速に行いましょう。特に，男性職員の子育て参加が促進されるよう，父親となる（あるいはなった）職員への配慮を心掛けましょう。

■男女の性別を問わず、育児休業や子育てに関する諸制度を有効に活用できるようにするため、育児休業及び休暇等を下の図表に整理しました。

### 育児休業及び子育てに関する諸制度

	制 度	利用対象		休業・制度の概要等	
		男 性	女 性		
育児休業関係	育児休業	○	○	概要	子を養育するため、一定期間休業することを認められる制度
				期間	子が3歳に達するまで取得可能
				給与の取扱い	給与は支給されない。市町村職員共済組合へ「育児休業手当金」を請求できる。
	育児短時間勤務	○	○	概要	子を養育するため週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認められる制度
				期間	子が小学校就学の始期に達するまで取得可能
				給与の取扱い	勤務していない時間の給料は減額となる。
	育児部分休業	○	○	概要	1日につき2時間まで休業可能（勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分単位で。）
				期間	子が小学校就学の始期に達するまで取得可能
				給与の取扱い	勤務していない時間の給料は減額となる。
子育てに関する諸制度	産前休暇	-	○	概要	6週間（多胎妊娠の場合には14週間）以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇
				期間	出産の予定前6週間（多胎妊娠の場合には14週間）目にあたる日から出産の日までにおいて、本人が申し出た期間
				給与の取扱い	給与は支給される（特別休暇）。
	産後休暇	-	○	概要	出産した女性職員に与えられる休暇
				期間	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
				給与の取扱い	給与は支給される（特別休暇）。
	育児時間休暇	○	○	概要	生後満1年に達しない子を育てる職員に与えられる休暇
				期間	子が1歳に達するまで、1日2時間以内
				給与の取扱い	給与は支給される（特別休暇）。
	出産補助休暇	○	-	概要	妻の出産に伴う入退院の付添いを行う男性職員に与えられる休暇
				期間	出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後3週間を経過する日までの期間内における2日
	子の看護休暇	○	○	概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその子を看護する必要がある場合に与えられる休暇
				期間	1月から12月において5日。その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日（※下線部は、平成27年4月から追加）
				給与の取扱い	給与は支給される（特別休暇）。
	深夜勤務の制限	○	○	概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜の勤務を制限する制度
時間外勤務の免除	○	○	概要	3歳に満たない子のある職員の時間外勤務を免除する制度	
時間外勤務の制限	○	○	概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を1月24時間、1年において150時間以内に制限する制度	
早出遅出勤務	○	○	概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日の勤務時間を変更することなく、始業及び終業の時刻を変更して勤務することができる制度	

### 一表内掲載の休業、休暇等の根拠条例及び規則一

つくば市職員の育児休業等に関する条例／つくば市職員の育児休業等に関する規則

つくば市職員の勤務時間、休暇等に関する条例／つくば市職員の勤務時間、休暇等に関する規則／つくば市職員の勤務時間、休暇等に関する条例等の運用について（通知）以上、つくば市例規集より。 参考：地方公務員の育児休業等に関する法律

## (2) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務ですが、職員アンケートの結果のとおり、6割を超える職員が時間外勤務を行わないと年間業務を遂行できないと考えています。公務の性質上、一定の時間外勤務が生じることは、やむを得ないと考えますが、長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあるため、その縮減は喫緊の課題と言えます。

平成19年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現が目標として掲げられており、その実現手法の1つとして時間外勤務の縮減を更に推し進める必要があると考えます。具体的な縮減目標としては、人事院が平成21年に策定した「超過勤務の縮減に関する指針」において「各省各庁の長は、職員に対し、年間360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないよう努めること。」としていることから、これを本市においても基準とすることが妥当かと判断します。年間360時間を超える時間外勤務を行ったつくば市の職員は、平成23年度24人、平成24年度46人、平成25年度62人となっており、年々増加しています。地方自治体職員は、最も住民に近い位置で業務を行っていることから、他律的な業務の比重も少なくなく、年間360時間を超える職員を5か年度で全て無くすことは現実的に困難だと考えます。よって、平成31年度末の目標は、平成26年度超過者から25%削減することとします。

具体的な取組手法を、以下2つの立場から示します。

**人事課としての取組** 現在実施の1月当たり80時間（2～6か月の平均）を超える時間外勤務をした職員に行う産業医の健康相談を、今後も継続実施します。また、年度当初に、前年度時間外勤務が多かった職員や所属長に対してのヒアリングを実施し、改善策を協議します。

**所属長としての取組** 年間の事務量を見極め、適正な事務分担及び計画的な業務推進を図れるよう配慮しましょう。また、特定の係や個人に時間外勤務が集中していないかどうか定期的に点検し、職場内における業務量の平準化を心掛けましょう。

### (3) 水曜日の「ノー残業デー」の達成率向上

金曜日のノー残業デーについては、東日本大震災を契機として、節電を目的として、従来の水曜日に加えて、平成23年度から実施することとなったものです。このような主旨としての金曜日の追加実施については、一応なる目的を果たせたものと思いますが、週2回に分散させたことにより、実施率が上がりにくい状況になっています。そこで、平成27年度からは従来の水曜日のみを実施し、達成率の向上を図っていきたいと考えています。達成率向上の計測方法としては、庁内及び出先機関における特定の部署を選定し、モニタリングを実施していくことを検討していきます。具体的な目標値については、67%程度の職員が年間7割以上ノー残業デーを達成できていると回答したアンケートの結果から、平成31年度末のノー残業デー達成率を90%以上にすることとします。

具体的な取組手法を、以下2つの立場から示します。

#### 人事課としての取組

定期的にノー残業デーの徹底を周知します。

#### 所属長としての取組

自らが率先して定時退庁に努めるとともに、やむを得ない場合を除き、所属職員に対して、水曜日の定時退庁を促しましょう。

### (4) 年次休暇の取得促進

平成19年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」においては、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と併せて「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。この行動指針では、平成31年度までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが目標として掲げられていますが、国内全体の取得率は、平成24年度において47.1%（繰越日数は除かれています。）となっています。これに対して、つくば市職員の取得率は、平成26年度実績において67.0%（年間20日の年次有給休暇に対して13.4日取得）と比較的良好な状況ですが、地域での休暇取得促進の働きかけを行う自治体の立場を踏まえ、更なる取得の促進を目指します。よって、5か年度の毎年度における年次有給休暇の目標取得率を、90%以上とします。

年次休暇取得促進のための具体的な取組手法を、以下2つの立場から示します。

#### 各所属職員自らの取組

計画的な年次休暇の取得を図るとともに、職員相互が必要なときに気兼ねなく休暇取得できるようにするため、普段から職場での情報を共有し、お互いにサポートできる協力体制を構築できるよう努めましょう。

#### 所属長としての取組

所属職員が安心して年次休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりや事務処理のサポート体制整備に努めましょう。また、次のような時に、職員が休暇又は連続休暇を取得できるように、積極的に働きかけましょう。

- ・ ゴールデンウィーク期間における連続休暇
- ・ 夏季（7～9月）における連続休暇
- ・ 週休日（土日）を組み合わせた連続休暇
- ・ 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事における休暇
- ・ 地域の活動や行事のための休暇

また、ゴールデンウィークやお盆など所属職員の休暇が集中することが予想される期間については、前もって休暇計画表を作成するなどにより、業務執行と休暇取得との両立を図られるようにしましょう。

#### （5）その他の人事課の取組として

##### ①育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

休業中の職員に対して、業務に関する情報提供を行うとともに、仕事と育児の両立できる職場環境の整備に資するために、職場復帰前に、本人や所属長との復職面談を実施することを検討していきます。

##### ②子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

- ・ 女性職員の子育てと仕事の両立をより促進するため、女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討していきます。
- ・ 女性管理職登用拡大を目指し、女性職員に対して管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行い、キャリア形成を支援していきます。

## 6 具体的な目標値の整理

■【5の計画内容】に係る本計画期間内の目標値を次のとおりとします。

### (1) 育児休業・子育てに関する諸制度の取得促進に係る目標値

平成26年度育児休業取得率
女性職員は100%
男性職員は 0%

【目標1】  
育児休業取得率を計画期間の毎年度において女性職員については100%  
男性職員については10%以上  
にすることを目指します。

H25年度出産補助休暇
取得率
男性職員 53%

【目標2】  
出産補助休暇（男性職員のみ対象の特別休暇）  
の取得率を計画期間の毎年度において、  
70%以上にすることを目指します。

※出産補助休暇：出産のために入院した日から出産の日以後3週間内において2日取得可能

### (2) 時間外勤務の縮減に係る目標値

年間360時間を超える
時間外勤務をした職員数
H25年度62人，H24年度46人

【目標3】  
年間360時間を超える時間外勤務をした職員数  
を，毎年度5%程度減少させ，平成31年度末に  
おいて25%以上削減することを目指します。

### (3) 水曜日の「ノー残業デー」の達成率向上に係る目標値

職員アンケートの結果～
ノー残業デーの年間達成率
3割以上の職員が70%未満

【目標4】  
水曜日のノー残業デーの達成率を計画期間内  
において毎年度上昇させ，平成31年度末の達成率  
を90%以上にすることを目指します。

### (4) 年次休暇の取得促進に係る目標値

平成26年度年休取得率
67.0%（13.4日の取得）

【目標5】  
年次休暇（年間20日に対して）の取得率を，  
計画期間の毎年度において，90%以上にす  
ることを目指します。