

第5次亀山市特定事業主行動計画

(令和7年度～令和11年度)

亀山市

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく亀山市特定事業主行動計画を、次の団体及び任命権者の連名により、ここに策定し公表します。

令和7年4月1日

亀山市長

亀山市議会議長

亀山市教育委員会

亀山市選挙管理委員会

亀山市代表監査委員

亀山市公平委員会

亀山市農業委員会

亀山市消防長

亀山市水道事業管理者

亀山市病院事業管理者

目 次

1	策定の背景と趣旨	・ ・ ・ ・ ・	1
2	計画期間	・ ・ ・ ・ ・	1
3	計画の推進体制	・ ・ ・ ・ ・	2
4	第4次亀山市特定事業主行動計画の検証		
	(1) 育児休業等に関すること	・ ・ ・ ・ ・	2
	(2) 子育てを行う職員の活躍推進に関すること	・ ・ ・ ・ ・	4
	(3) 女性職員の活躍推進に関すること	・ ・ ・ ・ ・	5
	(4) 職員の勤務環境に関すること	・ ・ ・ ・ ・	7
	(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項	・ ・ ・ ・ ・	10
5	具体的な取組内容		
	(1) 育児休業等に関すること	・ ・ ・ ・ ・	11
	(2) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備	・ ・ ・ ・ ・	13
	(3) 女性職員の活躍推進に関すること	・ ・ ・ ・ ・	13
	(4) 職員の勤務環境に関すること	・ ・ ・ ・ ・	14
	(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項	・ ・ ・ ・ ・	16

1 策定の背景と趣旨

本市では、事業主として職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため以下の取組を進めてきました。

第1次亀山市特定事業主行動計画（平成19年度～平成21年度）では、配偶者の出産時における特別休暇を3日間から5日間へ拡大し、育児休業を取得しやすい環境の整備や年次有給休暇の取得日数の目標を掲げ取組を行いました。また、計画期間内においては、育児短時間勤務の導入も行っています。

第2次亀山市特定事業主行動計画（平成22年度～平成26年度）では、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえつつ、男性職員の育児休業目標取得率5%、年次有給休暇の平均取得日数を8日とするなど、具体的な数値目標を掲げた取組を行いました。

第3次亀山市特定事業主行動計画（平成27年度～平成31年度）では、男性職員の育児休業取得目標を20%、職員の更なるワーク・ライフ・バランス（職業生活と家庭生活の両立）推進に向け年次有給休暇の年間取得日数を10日に設定するなど、様々な次世代育成支援対策の取組を行いました。また、職階や正規・非正規にかかわらず、あらゆる雇用形態で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍するための様々な取組を行いました。

第4次亀山市特定事業主行動計画（令和2年度～令和6年度）では、子の看護休暇の対象となる子の拡大や男性職員の育児休業取得可能回数を増やすなど育児参加しやすい環境の整備を行いました。また、長時間労働により健康リスクが高まることから、1月の時間外勤務時間が80時間を超える職員には、産業医の面接指導を受けるよう促しました。

今後、子の年齢に応じ柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するなど、職員が男女ともに仕事と子育てを両立できる職場環境を目指し、令和7年2月において、令和7年度から令和11年度までの5年間の計画期間とした第5次亀山市特定事業主行動計画を策定します。

2 計画期間

本計画の計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

なお、次世代育成支援対策推進法は令和17年3月31日まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は令和18年3月31日までの時限立法です。

3 計画の推進体制

前計画同様、本計画に掲げる目標を実現していくためには、職員一人ひとりがそれぞれの立場で自分自身の問題であると認識し、具体的な行動はもちろんのこと、職場全体で積極的に取組を進めていく必要があります。また、男性の育児休業取得率の向上など男女がともに仕事と子育てを両立できる職場環境の整備には、所属長をはじめ全ての職員が、本計画を十分に理解することが求められます。特に所属長は、率先して、子育てしやすい職場の風土づくりに努めることが重要で、日頃から風通しの良い職場の環境づくりと、職員への細やかな目配り、更には制度を正しく理解することが必要です。

このことから、引き続き各職場においては、所属長が中心となって行動計画の実施及び進捗状況の管理等を行うこととします。

また、本計画を策定するに当たり、各所属からの報告等に基づき全庁的な計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、亀山市安全衛生委員会において、進捗状況を報告することで、本計画の効果を調査分析し、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

4 第4次亀山市特定事業主行動計画の検証

前計画では、ワーク・ライフ・バランスをより一層推進し、女性職員が働きやすく、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を図ることにより、職員が安心して職業生活と家庭生活の調和を実現できる環境を目指し、取り組んできました。

前計画の検証については、令和6年8月に全職員を対象に実施した「職員の働き方に関するアンケート調査」（回答率78.21%）（以下「職員アンケート」といいます。）に基づき、以下のとおり検証しました。

（1）育児休業等に関すること

前計画では、育児休業の取得可能回数を増やしたこと及び育児休業等に伴う諸制度の情報提供を行うことなどにより、令和5年度において、男性職員の育児休業取得率（※）は60%、女性職員の育児休業取得率は100%となり、目標を達成することができました。

特に男性職員の育児休業取得率は、令和2年度が11.1%であったことから、大きく向上しました。また、職員アンケート結果では、男性職員の育児休業取得理由として、「出産後の配偶者をサポートするため」が76.0%と最も高く、次に「育児をすることは親として当然のことであるため」が52.0%となり、この4年間で、男性職員の育児参加の意識が向上したと考えられます。

一方で、男性職員の育児休業を取得しなかった理由は、「職場に迷惑がかかると感じたため」が51.4%と最も高く、また、男性職員で育児休業を取得する際に障害となった

事柄は「業務の遂行に支障がないように措置すること」が76.0%と大半が占める結果となりました。

男性職員の配偶者の出産休暇、育児の参加休暇の目標取得日数10日については、令和5年度において10日を取得した職員は、対象者10人のうち2人であり、目標を達成することができませんでした。

令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げたことを踏まえ、本市においても男性職員の育児休業や育児に伴う休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む必要があります。

※ 育児休業取得率=「当該年度に新たに育児休業を取得した職員数」÷「当該年度に配偶者が出産した職員数」

【男性職員の育児休業取得率】

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
11.1%	33.3%	42.9%	60.0%

【男性職員の育児休業を取得した主な理由】 複数回答可

理由	回答率
出産後の配偶者をサポートするため	76.0%
育児をすることは親として当然のことであるため	52.0%
育児の大変さと喜びを配偶者と分かち合うため	36.0%
育児に関心があるため	32.0%
配偶者が仕事をしていた又は育児休業から復帰したため	16.0%

【男性職員の育児休業を取得しなかった主な理由】 複数回答可

理由	回答率
職場に迷惑がかかると感じたため	51.4%
業務が繁忙であったため	41.4%
自分以外に育児をする人がいたため	39.3%
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	30.7%
経済的に厳しくなるため	15.7%

【男性職員の育児休業を取得する際に障害となった主な理由】 複数回答可

理由	回答率
業務の遂行に支障がないように措置すること	76.0%
経済的に厳しくなること	48.0%
周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	24.0%
特になし	20.0%
昇給等への影響が心配だったこと	16.0%

【男性職員の配偶者の出産休暇、育児の参加休暇取得状況】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得可能者数	9人	9人	14人	10人
取得者数	9人	9人	12人	10人
5日以上取得者数	7人	2人	5人	5人
10日取得者数	1人	0人	2人	2人

(2)子育てを行う職員の活躍促進に関すること

女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージや意欲を持てるよう、職場復帰に際し、育児短時間勤務、部分休業等の両立支援制度や業務に必要なスキル等の説明を行いました。

職員アンケートで制度の認知度を調査したところ、育児休業は94.6%、育児短時間勤務及び部分休業は90.2%の職員が「制度の内容について知っている」又は「制度について聞いたことがある程度で、制度の内容はあまり知らない」と回答しました。

また、産業医との面談をすることにより女性職員が抱える悩み等の相談に丁寧に対応し、職場生活と家庭生活の両立できる環境の整備に努めました。令和5年度から職員の業務におけるストレス緩和や解消を目的として、総務課に相談窓口として、産業カウンセラーの資格を有する職員を配置し、相談体制の充実化を図りました。

なお、育児に関する制度については、制度の内容があまり知られていないことから、今後は様々な機会を利用して、制度の内容や活用方法について、情報発信を行う必要があります。また、業務優先や固定的な性別役割分担意識等の是正のための意識啓発を行うことにより、職場全体で、男女ともに子育てに積極的に参加できる環境づくりを引き続き目指す必要があります。

【育児休業の認知状況】

区分	回答率		
	全体	男性	女性
制度の内容について知っている	49.5%	50.1%	49.1%
制度について聞いたことがある程度で、制度の内容はあまり知らない	45.1%	44.3%	45.9%
制度があること自体知らない	3.0%	1.9%	3.7%
無回答	2.4%	3.7%	1.3%

【育児短時間勤務及び部分休業の認知状況】

区分	回答率		
	全体	男性	女性
制度の内容について知っている	40.6%	41.4%	40.1%
制度について聞いたことがある程度で、制度の内容はあまり知らない	49.6%	48.5%	50.6%
制度があること自体知らない	7.5%	6.4%	8.0%
無回答	2.4%	3.7%	1.3%

(3)女性職員の活躍推進に関すること

前計画では、女性管理職員の割合が40%になるよう目標を設定し、亀山市男女共同参画基本計画に定める女性職員の管理職への登用率の増加に向けて、働き方改革や管理職に必要なマネジメント能力の向上に資する研修などを実施しました。この結果、目標を達成することはできませんでしたが、令和6年度において女性管理職員の割合が37.1%となり、県内の市で最も高い割合となりました。

また、職員アンケートにおいて、「仕事において、今後どのように働きたいか、例えば管理職を目指したい、仕事と家庭の両立に重点を置いて働きたいなどの将来像を持っていますか。」という調査を行ったところ、72.7%の職員が持っていると回答しました。

しかしながら、「将来、管理職（現在、管理職である職員はより上位の職）につきたいと思いませんか。」という問いに、「そう思う」又は「どちらかといえば、そう思う」と回答した職員は、男性では39.2%、女性では23.1%と男女ともに管理職を目指す職員が非常に少ないことがわかりました。この理由として、「自分の能力に自信がない」が大半を占める結果となり、特に女性では「仕事と家庭の両立が難しくなる」も大きな要因となっていることが明らかとなりました。

今後、このような傾向を是正するためには、これまで以上に働き方改革による職場環境の改善やマネジメント能力の向上に資する研修の実施などに取り組む必要があります。

【女性管理職員の割合】

(各年度4月1日現在)

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
30.5%	33.0%	32.3%	33.0%	37.1%

【将来、管理職(現在、管理職である職員はより上位の職)につきたいと思いますか。】

区分	回答率		
	全体	男性	女性
そう思う	8.8%	11.1%	5.9%
どちらかといえば、そう思う	23.4%	28.1%	17.2%
どちらかといえば、そう思わない	26.1%	23.3%	30.0%
そう思わない	34.4%	29.6%	40.4%
対象外(部長級等)	5.8%	7.0%	3.9%
無回答	1.5%	0.7%	2.5%

【管理職(現在、管理職である職員はより上位の職)につきたいと思わない理由】 複数回答可

区分	回答率		
	全体	男性	女性
自分の能力に自信がないから	51.7%	41.3%	63.6%
管理職(より上位の職)の職務内容に魅力がないから	49.7%	55.2%	44.1%
仕事と家庭の両立が難しくなるから	40.7%	25.2%	55.9%
責任の重い職につきたくないから	30.7%	23.1%	38.5%
給与が見合わないから	23.1%	28.7%	16.1%
現在の職位のまま、特定分野の仕事を極めたいから	12.8%	12.6%	13.3%
その他	5.2%	7.7%	2.8%

(4)職員の勤務環境に関すること

①勤務時間に対する配慮

前計画では、年間時間外勤務時間数の目標を40,000時間に設定し、毎年度、勤務時間の弾力化制度の活用やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を進め、時間外勤務時間の削減に取り組んできました。

その結果、前計画期間のうち、令和4年度を除き、目標を達成することができましたが、職員アンケートにおいて、「時間外勤務時間削減のために取り組んでいること」を調査したところ、「事務の効率化に取り組んでいる」や「所定の勤務時間内で業務を行うようにしている」職員が多いことが分かりました。また、「特に削減のために取り組んでない」と回答したのは8.8%であったことから、所属長をはじめ、職員の時間外勤務時間の削減に対する意識が高いことが分かりました。

また、時間外勤務時間については、原則として月45時間かつ年360時間を上限とし、年間の時間外勤務時間が360時間を超える職員数の目標値を0人に設定しましたが、前計画期間において達成することはできませんでした。引き続き、所属長は、業務の改善などにより、職員一人ひとりの勤務状況の的確な把握や職場の実情に応じた削減目標の設定など、勤務時間の管理に取り組むとともに、職員も時間外勤務時間の削減に意識的に取り組む必要があります。

【過去の時間外勤務時間数】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間時間外勤務時間数	41,397 時間	37,755 時間	39,839 時間	44,293 時間	39,625 時間
対目標値比較 (40,000 時間)	1,397 時間	△2,245 時間	△161 時間	4,293 時間	△375 時間

【年間の時間外勤務時間が360時間を超える職員数】

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
7 人	11 人	27 人	36 人	12 人

【時間外勤務時間削減のために取り組んでいること】 複数回答可

取組内容	回答率		
	全体	管理職	管理職以外
事務の効率化に取り組んでいる	48.8%	50.6%	48.4%
所定の勤務時間内で業務を行うようにしている	47.6%	40.7%	48.9%
振替勤務を行っている	36.7%	53.1%	33.6%
「ノー残業デー」及び「ライトダウンデー」を厳守している	25.7%	39.5%	23.0%
勤務時間の弾力化制度を活用している	16.1%	29.6%	13.4%
特に削減のために取り組んでいない	8.8%	1.2%	10.3%
その他	3.4%	1.2%	3.8%
無回答	0.4%	0.0%	0.5%

②休暇の取得推進に向けた取組

前計画では、職員1人当たりの年次有給休暇の目標取得日数を12日と定め取り組んだところ、全ての年において継続して目標値を達成することができましたが、全職員が年次有給休暇を5日以上取得するという目標については、未達成職員は減少傾向にあるものの達成はできませんでした。

職員アンケートにおいて、年次有給休暇の取得目標に関する調査をしたところ、「年次有給休暇の取得目標について意識していない」と回答した職員が12.7%いることが分かりました。

また、「あなたの職場は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気ですか」という問いに対して、「取得しにくい」又は「どちらかといえば、取得しにくい」と回答した職員は、管理職では18.3%、管理職以外の職員では13.4%であり、この理由としては、「他の職員に迷惑がかかると感じているため」及び「業務量が多いため」が高い傾向にありました。

年次有給休暇の取得目標について、周知を図るとともに、所属長は職員の計画的な年次有給休暇の取得を推進するため、業務改善や職員の意識改革に取り組む必要があります。

【年次有給休暇平均取得日数】

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
11.2日	12.8日	13.2日	12.2日	13.9日

※対象者は「勤務条件等に関する調査」による

【年次有給休暇取得日数5日未満の職員数】

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
51人	16人	18人	23人	9人

※対象者は「勤務条件等に関する調査」による

【年次有給休暇の取得目標を意識していますか。】

取組内容	回答率		
	全体	管理職	管理職以外
年間で年次有給休暇を5日以上取得することは意識している	46.6%	60.5%	43.9%
意識している	40.6%	38.3%	41.0%
意識していない	12.7%	1.2%	14.9%
無回答	0.2%	0.0%	0.2%

【あなたの職場は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気ですか。】

取組内容	回答率		
	全体	管理職	管理職以外
取得しやすい	45.2%	39.0%	45.9%
どちらかといえば、取得しやすい	34.4%	42.7%	33.6%
どちらかといえば、取得しにくい	9.0%	13.4%	8.5%
取得しにくい	4.9%	4.9%	4.9%
無回答	6.5%	0.0%	7.1%

【年次有給休暇を取得しにくい理由】 複数回答可

取組内容	回答率		
	全体	管理職	管理職以外
他の職員に迷惑がかかると感じているため	55.5%	40.0%	57.5%
業務量が多いため	52.3%	40.0%	54.0%
職場の雰囲気が取得しにくいいため	24.2%	6.7%	26.5%
上司がいい顔をしないため	14.1%	13.3%	14.2%
週休日の振替や代休が多いため	23.4%	13.3%	24.8%
その他	23.4%	20.0%	23.9%

③臨時・非常勤職員への次世代育成支援対策の取組について

令和2年4月からの会計年度任用職員制度の施行時期に合わせて、非常勤職員の休暇制度について、結婚休暇・介護休暇・病気休暇等の休暇制度の拡充を図り、国家公務員の非常勤職員に準じた休暇制度になるよう整備しました。

その後も、育児休業制度の改正など国家公務員の非常勤職員に準じた休暇制度になるように努めています。

(5)その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域貢献活動

職員の地域貢献活動の参加状況を職員アンケートにおいて、調査したところ、45.8%の職員が「参加した」と回答しました。地域貢献活動については、職員の自主的な活動によるものですが、半数以上の職員が参加していないことから、職員として地域の牽引役としての役割を果たすためにも、より一層、積極的な参加を促します。

【地域貢献活動への参加状況(令和2年度～令和5年度)】

区分	回答率
参加した	45.8%
参加していない	43.1%
新型コロナウイルスの影響で開催されなかった等の事情により、参加していない	6.0%
無回答	5.1%

【職員が参加した主な地域貢献活動】

活動内容
まちづくり協議会や自治会の活動
PTA、子ども会等の子どもの健全育成に関する活動
交通安全に関する活動
地域の防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動
地域におけるスポーツや文化活動

5 具体的な取組内容

本計画においては、前計画の具体的な取組を継続し、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりのない職務の機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児）への参加促進に取り組む必要があります。そこで、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、課題の分析を進め、女性が働きやすく、より一層活躍できる環境づくりに向けた取組を進めます。また、男女がともに仕事と子育てを両立できる職場環境を整備するため、子の年齢に応じ柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するなど仕事と子育ての両立支援に取り組めます。

(1) 育児休業等に関すること

① 妊娠中及び出産後における配慮

- ア) 出産一時金や育児休業手当金等の共済給付制度について、人事担当部署が窓口となり適切な情報提供を行うことで、当該制度の活用促進及び経済的な支援措置による生活の不安の解消を図ります。
- イ) 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、特別休暇制度や深夜勤務及び時間外勤務の制限等の制度について適切な情報提供を行います。
- ウ) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- エ) 妊娠中の職員に対しては、本人と調整した上で、時間外勤務命令に配慮します。
- オ) 配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含みます。）をした職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境の整備などを行います。

② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア) 男性職員が子を持つことの喜びを実感するとともに、子の出生後間もない時期は、一般的に、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられているため、配偶者の出産時における特別休暇及び年次有給休暇の活用について情報発信することで取得促進に努めます。
- イ) 個人のプライバシーに配慮しつつ、子の出生が見込まれる場合には、人事担当部署から事前に所属長へ休暇制度の説明をすることで、職場全体での理解が得られるよう努めます。
- ウ) 配偶者の出産に伴い、男性職員が親子の時間を大切にするために、育児参加のための休暇の活用について情報発信をすることで取得促進に努めます。

③ 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備等

ア) 全職員に育児休業や育児短時間勤務、部分休業など育児に係る制度について、人事担当部署が窓口となり適切な情報提供を行うことで、その円滑な取得促進に努めます。

特に男性職員に対しては、自身も子育ての主体であるという認識を持つよう育児休業だけでなく、育児短時間勤務や部分休業など、多様な制度についての情報提供に努めます。

イ) 育児休業等の取得手続や共済制度の経済的な支援等について、制度の趣旨や内容等の情報提供を適切に実施します。

ウ) 子育てを行う職員に対しては、親子の時間を大切にするために育児短時間勤務や部分休業等の活用を促進します。

エ) 所属長は、育児休業等の取得を促進する雰囲気醸成するとともに、育児休業等を取得した職員の業務を円滑に進めることができるようあらかじめ業務分担の見直し等を行います。また、職員の育児休業等の期間について、当該職員の業務を遂行するための代替要員の確保を図ること等により、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

オ) 育児休業等を取得した職員が職場に復帰する際には、本人の意欲・能力を生かしながら働くことのできる職場環境の整備に取り組むよう努めます。また、育児と仕事の両立に向けて効率的に業務を遂行できるよう、復帰前に育児短時間勤務や部分休業等に関する様々な制度説明を行い、円滑に職場復帰できるよう支援します。

カ) 育児休業中の職員に対しては、職場環境に関する情報提供等を定期的に行うことで、職場復帰への不安を少しでも軽減し、職務への意欲を持って円滑に職場復帰できるよう支援します。

キ) 職場復帰後は、仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む職員が先輩職員に気軽に相談できる体制を整備することにより、円滑に職場復帰できるよう支援します。

このような取組により、

- ・女性職員の育児休業目標取得率を100%、男性職員の育児休業目標取得率を85%に設定します。(目標達成年度：令和11年度)
- ・男性職員の配偶者の出産休暇、育児参加休暇の目標取得日数を10日に設定します。(目標達成年度：令和11年度)

(2)男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に関すること

- ア) 職員の子育て期における育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の両立支援制度の利用はしやすくなっているものの、一方で仕事が経験できずキャリア形成ができない可能性もあるため、これを改善し、職員が若手の段階から将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高める研修を実施するなど、子育てもキャリアも目指せる能力発揮を促すため、積極的な研修参加の促進等のキャリア形成支援に努めます。
- イ) 次世代育成支援に関する分かりやすいハンドブック等を作成し、グループウェアシステム等により周知徹底を図ります。
- ウ) 職員が子育てをしながらキャリアを形成していくイメージや意欲を持てるよう、先輩職員に気軽に相談できる環境や産業医の活用等により職員が抱える悩みの相談に丁寧に応じる体制を充実させます。
- エ) 様々な機会を利用して、職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- オ) 子育て期の職員については、自己申告書等による本人の希望を踏まえつつ、その状況に応じた人事上の配慮に努めます。

(3)女性職員の活躍推進に関すること

- ア) 女性職員が若手の段階から、仕事と家庭の調和を実現し、将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高められるよう、定期的に、育児休業等の制度について情報発信します。
- イ) 亀山市男女共同参画基本計画に定める女性職員の管理職への登用率増加に向けて、積極的かつ計画的な育成の観点から、女性職員を対象として、自己肯定感及びマネジメント能力の向上に資する研修会を積極的に実施します。
また、管理職に昇格することへの不安解消や管理職の魅力発信に努め、職業生活と家庭生活の両立を支援します。
- ウ) 女性職員の職業生活における活躍推進の取組を効果的に推進していくには、まずは、職場の理解と協力が不可欠であり、特に所属長の意識改革を進める中で、業務の効率化、業務体制の見直しによる作業負担軽減等により、時間や体力の面で過度な負担がなく働きやすい職場環境を構築します。
- エ) 職場における固定的な性別の役割分担意識は、育児休業等に関する制度利用に向けた障壁や、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、女性に対する様々なハラスメントの背景にもなりやすいことから、職員一人ひとりの意識を改革するため積極的に対策を講じます。

オ) 女性職員が活躍するには、職員自身が健康であることが大切なことから、定期健康診断を実施し、要精密検査と判定された職員には、再検査を受診するよう促します。

また、職員の健康管理のため、定期健康診断の検査項目ではないがん検診や情報機器健康診断等も毎年実施します。

このような取組により、

・女性職員の管理職への登用率を増加し、**女性管理職員の割合を40%に設定**します。

(目標達成年度：令和11年度)

(4)職員の勤務環境に関すること

① 勤務時間に対する配慮

ア) 勤務時間の弾力化制度については、一層の活用を周知するとともに、必要に応じて、見直しを検討し、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

イ) 子どもを養育する職員や親の介護等が必要となる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限及び早出遅出勤務制度の積極的活用を促進します。

ウ) 職員の健康管理面から時間外勤務時間の上限を原則月45時間、年360時間と設定していますが、一部の職員において、これらの上限を超えていることから、所属長へのヒアリング及び協議を行うことにより時間外勤務等の適正な管理を行います。また、職員に時間外勤務縮減の取組の重要性について、意識啓発を図ります。

エ) 「ノー残業デー」や「ライトダウンデー」の徹底を促すことで、家族とのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

オ) 業務量の見直しを図るとともに、DX推進により積極的にデジタル技術を活用し、業務の仕方を工夫する等、常に事務の効率的な遂行を心がけるよう職員に働きかけます。

カ) 時間外勤務縮減を管理職のコスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとして捉え、マネジメント能力等の観点から、人事評価制度への反映を検討します。

キ) 所定勤務時間内での勤務を基本とした上で、職員の健康の保持及び増進、更には仕事と家庭の両立支援につなげることを目的とし、全職員を対象に、原則として午後10時以降の時間外勤務を禁止することで、効率的な働き方の実践を通して、労働時間の縮減を図ります。

ク) 長時間労働により疲労が蓄積すると健康障害発症のリスクが高まることから、長時間労働者の健康状態を把握するとともに適切な指導を行うため、1月の時間外勤務時間が80時間以上の職員は、産業医の面接指導を受けるよう促します。

このような取組により、

- ・年間時間外勤務時間数の目標値を「38,000時間」に設定します。

(目標年度：令和7年度～令和11年度)

- ・年間の時間外勤務時間が360時間を超える職員を「0人」にします。

(目標年度：令和7年度～令和11年度)

※医師については、法規制適用除外

② 休暇の取得促進に向けた取組

ア) 年次有給休暇の取得率について所属長へのヒアリングを実施することにより、所属長のマネジメントをより一層進めることで、その取得促進に努めます。また、所属長は、業務量の見直しを図るとともに、業務の仕方を工夫する等、常に事務の効率的な遂行を心がけ、年次有給休暇が取得しやすい職場環境の整備に努めます。

イ) 子育てに限らず介護等の家庭生活への参画の推進を図るため、特別休暇制度について、グループウェアシステム等を利用して全職員に周知徹底を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境整備に努めます。

ウ) 大型連休や夏季休暇期間等における休暇に併せて年次有給休暇の計画的な取得を一層促進するなど、家族とのふれあいのための積極的な年次有給休暇等の取得促進に努めます。

このような取組により、

- ・職員1人当たりの年次有給休暇の年間目標取得日数を「15日」に設定します。

(目標達成年度：令和11年度)

- ・年次有給休暇の年間取得日数が6日未満の職員を「0人」にします。

(目標達成年度：令和11年度)

③ 非常勤職員(会計年度任用職員)への次世代育成支援対策の取組

休暇制度については、国家公務員の非常勤職員に準じた制度とし、安心して仕事と家庭の調和を実現できる環境になるように努めています。今後も様々な働き方のニーズに対応できるよう、働きやすい環境づくりの取組を進めていきます。

(5)その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域貢献活動

- ア) P T A、子ども会等の子どもの健全育成に関する地域活動等に職員の積極的な参加を促します。
- イ) 交通事故、性犯罪、その他多様化する危機等から子どもを守り、安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に職員の積極的な参加を促します。
- ウ) 仕事で培った技能や経験を、社会的・公共的な目的に生かすべく地域のボランティア活動等に職員の積極的な参加を促します。

<参考資料>

【正規職員男女別年齢構成】

(R7.2.1 現在)

	10 歳代	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	総数
男 性	1 人	33 人	83 人	104 人	80 人	24 人	325 人
	0.17%	5.61%	14.12%	17.69%	13.61%	4.08%	55.27%
女 性	0 人	45 人	58 人	86 人	71 人	3 人	263 人
	0.00%	7.65%	9.86%	14.63%	12.07%	0.51%	44.73%
計	1 人	78 人	141 人	190 人	151 人	27 人	588 人
	0.17%	13.27%	23.98%	32.31%	25.68%	4.59%	100.00%

【会計年度任用職員男女別年齢構成】

(R7.2.1 現在)

	10 歳代	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳代	総数
男 性	0 人	4 人	3 人	2 人	4 人	82 人	39 人	134 人
	0.00%	0.66%	0.49%	0.33%	0.66%	13.49%	6.41%	22.04%
女 性	0 人	11 人	28 人	115 人	166 人	124 人	30 人	474 人
	0.00%	1.81%	4.61%	18.91%	27.30%	20.39%	4.93%	77.96%
計	0 人	15 人	31 人	117 人	170 人	206 人	69 人	608 人
	0.00%	2.47%	5.10%	19.24%	27.96%	33.88%	11.35%	100.00%

【採用職員の女性割合(正規職員)】

	割合			
	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
事務職 (一般)	50.0%	0.0%	25.0%	50.0%
事務職 (障がい者)	—	—	—	—
技術職	0.0%	—	0.0%	0.0%
保育士・幼稚園教諭	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
保健師	—	—	—	100.0%
消防職	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
給食調理員	100.0%	—	100.0%	66.7%
医師・医療技師	0.0%	0.0%	—	25.0%
看護師	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%