

嬉野市特定事業主行動計画

・

嬉野市女性職員の活躍の推進に 関する特定事業主行動計画

平成28年度策定版

平成28年3月

嬉 野 市 長
嬉 野 市 議 会 議 長
嬉野市選挙管理委員会
嬉野市代表監査委員
嬉野市農業委員会
嬉野市教育委員会

◆基本事項◆

1 計画の目標

嬉野市の人口が、2060年にはほぼ半減するという推計が出されていますが、このような推計の現実化を出来る限り回避するとともに、本市で育まれる子ども達の未来が、希望にあふれ、幸福感や充実感に満ちたものにする事が、地方自治体として取り組むべき今後の本市の課題です。

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が制定されました。

この計画策定を契機とし、本市のすべての職員一人ひとりが自ら関わる計画であると認識するとともに、職員は地域や家庭で生活する人間として、その生活についても充実している必要があります。また、職員は少子化を身近で重大な問題として捉え、職場の理解と協力のもと「仕事（ワーク）」と「子育て（ライフ）」が両立するよう、その環境整備を進め計画が少しでも実効力のあるものとする事を期するものです。

2 計画期間

この計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までを計画期間とします。

3 計画策定の基本的視点と方向性

(1) 計画は、次代を担う子どもたちが健やかに育つことができるよう、職員の意識変革に努めながら、子育て最優先の職場風土となるよう推進するものです。

職員が強い意志をもって自ら働き方そのものを変え、その成果として自身の「仕事」と「生活」の調和を図るものです。

(2) 次世代育成の支援は、それを必要とする職員のニーズを踏まえて実施されるべきです。その成果として、子育てが男女で協力して行われることにより、職員の「仕事」と「子育て」の両立を図るものです。

(3) 業務内容・業務体制を見直しながら、所属長を含め、職場全体での取り組みを図るものです。

(4) 計画の対象者は、正職員以外の任期付職員をはじめ再任用職員や非常勤職員など多様な任用や勤務形態の職員全てであり、各職場の実情を踏まえて取り組みの推進を図るものです。

- (5) この取り組みが職場のイメージアップに繋がり、その結果、優秀な人材の確保やその定着などを図るものです。
- (6) この計画策定により、特定事業主として積極的な取組が行われ、職員の職業生活と家庭生活の両立が、社会全体から支援が得られるように図るものです。
- (7) 職員は地域の構成員でもあり、職場と同じように地域においても子育て支援の取り組みに積極的な参加が行われるよう図るものです。

4 計画の実施手続

(1) 計画推進の方策と体制

- ア 計画を円滑に推進し確実に実施していくために、職員を直接労務管理する管理職へ研修・講習を実施しその趣旨を徹底します。
- イ 計画の目標数値などは、適宜職員へ情報提供するなど研修・講習を実施し、充実に努めます。
- ウ 相談や情報提供の窓口を設置し、担当者を配置します。また、計画策定や措置の実施のため委員会を設置します。

(2) 職員の意見反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るためにアンケート、意見聴取などを実施して職員のニーズを把握します。

(3) 計画の公表（法第19条第3項）

次世代育成支援対策推進法の規定により、計画を策定し変更したときは公表します。（広報誌、ホームページなど）

(4) 計画の周知（法第19条第4項）

職場全体で取組むために、計画の公表と同じく法の規定に従い、職員への周知徹底を図ります。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表（法第19条第5項、6項）

- ア 目標達成のために、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCA）を確立します。
- イ 毎年、1回以上計画の措置の実施状況を公表します。

◆特定事業主行動計画の内容に関する事項◆

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠期間と出産後における配慮

加速度的な少子化が進む中で、新しい命の誕生が喜びをもって迎えられるために、母性の保護及び健康管理を効果的に行うため、次のことに取り組みます。

- ① 特別休暇等の周知徹底に努めます。
- ② 出産費用の給付等、経済的支援措置の周知徹底に努めます。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、業務分担等について配慮します。
- ④ 妊娠中の職員の超過勤務は、原則命じないことにします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時に男性職員の取得できる特別休暇について周知し、休暇取得を推進します。

また、男性職員がこれらの休暇を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業を取得しやすい環境づくりを進めます。特に男性職員の育児休業の取得率が低いことから、少しでも取得が増えるよう制度の周知を行います。

- ① 男性の育児休業等の取得推進・・・男性も育児休業、育児時間を取得できることについての周知など、男性の育児休業等の取得を推進するための措置を実施します。
- ② 育児休業等の周知・・・育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知します。
- ③ 育児休業等経験者に関する情報提供・・・育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、取得メリットの周知と共に、取得希望職員の不安軽減のための情報提供を行います。
- ④ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成・・・育児休業、育児時間に対する職場の意識改革を推進し、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援・・・育児休業中の職員が、不安なく職場に復帰できるよう休業中の職員に対して業務に関する情報提供や能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。
- ⑥ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保・・・部・課の人員配置等によって産前産後休暇、育児休業中の業務を遂行することが困難な時は、臨時的任用制度の活用によって適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑦ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ・育児休業中の職員に対する情報提供、能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ・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等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

イ 管理職等を対象とした取組

- ・所属長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の20%縮減を目指し、そのための取組をします。

- 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超過勤務の制限
- ②一斉定時退庁日等の実施・・・各機関の実情に即して設定
- ③事務の合理化の推進・・・業務量の見直し平準化、外部委託による簡素化、適正配置
- ④超過勤務縮減のための意識啓発等・・・安易な超過勤務の回避
- ⑤勤務時間管理の徹底等・・・勤務状況の把握、縮減目標の設定

(5) 休暇の取得の促進

- ①年次休暇の平均取得を3日以上増やします・・・取得しやすい雰囲気醸成
(例：四半期ごとの計画表の作成、低取得の管理職の事情聴取等)
- ②連続休暇等の取得の促進・・・ゴールデンウィーク、夏季、記念日、学校行事等家族との触合い
- ③子どもの看護のための特別休暇の取得推進・・・円滑な取得のための環境整備

(6) 異動についての配慮

子どもの養育を優先し、人事異動について配慮します。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

仕事と子育ての両立が容易な働き方を推進するため、職員全員を対象にした、情報提供や研修による意識啓発をします。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に向けた行動の評価

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部利用者のためのトイレやベビーベッドの設置

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①子ども・子育てに関する活動の支援・・・職員の積極的な参加支援

②子どもの体験活動等の支援・・・職場見学の実施、庁舎内施設の提供、職員参加の支援

③子どもを交通事故から守る活動の実施や支援・・・地域の交通安全活動、交通安全教育

④安全で安心な子育て環境の整備・・・自主防犯活動、少年非行防止等への参加

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

親子レクリエーションなどの実施によって、職員と子どもの触れ合う機会の充実

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭教育への参画の促進・・・家庭教育講座等の開設

▶▶▶ 嬉野市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 ◀◀◀

1 策定根拠

嬉野市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、嬉野市長、嬉野市議会議長、嬉野市選挙管理委員会、嬉野市代表監査委員、嬉野市農業員会、嬉野市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 策定の趣旨

嬉野市の子ども達の未来が、希望にあふれ、幸福感や充実感に満ちたものにするために、これからの行政課題を的確に対応することが必要です。そのためには、男女を問わず職員一人ひとりが自身の能力を十分に発揮することが望まれます。

しかし、女性職員は出産や育児、介護などのライフイベントに伴いキャリアの中断や時間の制約を多く受けることとなります。たとえそのような状況が発生したとしても、女性職員が退職までその経験や能力を十分に発揮し活躍できるような職場環境は不可欠です。

本計画は、女性職員がいきいきと活躍できる職場の実現を目指し、その取組の方法と方向を示すものです。

3 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までとします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15条第3項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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業員会事務局、教育委員会事務局（以下「市長部局等」という。）において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

《現状》

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	男	女	合計	女性の割合
H27 採用	6	6	12	50.0%
H26 採用	4	4	8	50.0%
H25 採用	7	2	9	22.2%
H24 採用	6	4	10	40.0%
H23 採用	9	3	12	25.0%
H22 採用	5	4	9	44.4%
合計	37	23	60	38.3%
直近現在職員数	137	65	202	32.2%

《参考》

職員男女内訳数

平成 26 年 7 月 1 日現在

年齢区分	職員数	男性職員数	女性職員数	男性割合	女性割合
25 歳未満	13	7	6	53.8	46.2
25 歳～29 歳	16	12	4	75.0	25.0
30 歳～34 歳	16	11	5	68.75	31.25
35 歳～39 歳	31	23	8	74.2	25.8
40 歳～44 歳	32	21	11	65.6	34.4
45 歳～49 歳	25	17	8	68.0	32.0
50 歳～54 歳	22	18	4	81.8	18.2
55 歳以上	46	37	9	80.4	19.6
計	201	146	55	72.6	27.4

(2) 継続就業

H26 退職者	男	女	合計
15 人	38 年 6 月 (11 人)	37 年 9 月 (4 人)	38 年 4 月 (15 人)

(3) 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
男	21.0	11.1	10.9	9.6	8.4	9.7	12.7	14.2	9.3	12.7	10.6	16.3
女	20.1	11.0	8.9	8.3	6.6	6.3	8.0	8.2	7.7	8.5	9.4	13.8
全体	20.6	11.0	9.9	9.0	7.5	8.0	10.4	11.2	8.5	10.6	10.0	15.1

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(女性管理職数、全管理職数とも実人数)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性管理職数	0	2	1	0	1
全管理職数	23	22	27	26	23
女性の割合	0	9.1	3.7	0	4.4

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

	男	女	合計	女性の割合
技労	1	2	3	66.7%
主事	25	20	45	44.4%
主査	29	16	45	35.6%
主任	27	16	43	37.2%
副課長	31	11	42	26.2%
課長	18	0	18	0.0%
部長	6	0	6	0.0%
合計	137	65	202	32.2%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度	人数	率	期間
男	1	25%	12月
女	4	100%	11.5月

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

- ・配偶者出産休暇 : 対象者 3人 100%、平均取得日数 1日
- ・育児参加のための休暇は、制度なし(H28.4から施行予定)

《分析》

- (1) 過去5年間の女性職員の採用割合は、平均40%弱となっています。全職員数に対する女性職員の割合は平均32%程度です。しかし、一般的に管理職となる50歳以上の年齢層の女性職員の割合は19%程度と少なくなっています。
- (2) 平成27年度の管理職の割合は、女性管理職が1人もいない状況で、これは他市町の状況と比較すれば最も大きな違いと言えます。

(3) 本市で行っている「自己申告書（異動希望調書）」の記載内容などからは、子育て期の女性職員は、時間外勤務が多い部署への異動を望まない傾向があります。

(4) 同じ調査では、昇任を望まない職員は、主任、副課長職の女性職員に多く、管理職に対する不安から昇任して活躍したいと希望するものが少ない状況です。

(5) 出産・子育て期や介護期などにある職員の「ワークライフバランス」への取組をさらに進める状況にあると言えます。

6 女性職員の活躍の推進に向けた目標を定め、その達成のため以下の取組を実施します。

《目標と取組》

(1) 若い世代の女性職員の割合が多くなっていく状況の中で、女性職員の活躍を推進するためには、研修などによって能力、資質の向上を重点的に推進し、女性の活躍推進を図っていきます。

①女性職員の管理職への登用、15～20%を目指します。

②女性職員向けの研修拡大

(2) 施策の意思決定の場への参画機会を拡大することが、女性目線による発想や価値観を施策に反映させることができるとともに、自己研鑽や研修参加と同じように、女性職員の意識や能力の向上へ繋げていきます。

①指導や育成における男女格差の是正

②職員の適性に合った指導・育成を図る

(3) 少子化の中で、子ども達の未来を、希望にあふれ幸福感や充実感に満ちたものにするためには、市民に対する施策に限らず、職員の職場環境も進んで改善していきます。

①ライフイベントに応じた人事配置

②職員同士が互いにサポートできる体制づくり

③男性職員の育児休業等の取得を推進する

(4) 時間外勤務の縮減に取り組むとともに、勤務時間内に成果を出すことを評価できる組織風土の醸成に取り組めます。

①職場全体で時間外勤務の縮減

②短時間で成果を出すことを評価する

③多様で弾力的な働き方の検討