

次世代育成支援・女性活躍推進

第2次うきは市特定事業主行動計画 〔前期計画〕

平成28年4月1日

うきは市長

うきは市議会議長

うきは市代表監査委員

うきは市選挙管理委員会

うきは市農業委員会

うきは市教育委員会

1. 目的

急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本市においても、「第 1 次うきは市特定事業主行動計画」として「前期計画（平成 19 年度～22 年度）」を策定し、平成 22 年度の計画の見直しを経て「後期計画（平成 23 年度～26 年度）」を策定し、8 年間にわたり取組みを進めてきました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

また、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）第 5 条の規定に基づき、平成 27 年 9 月 25 日その基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、「うきは市特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法ならびに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きながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

2. 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」については、法改正により平成 36 年度まで有効期限が延長され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」については平成 37 年度までの時限立法であることから、本計画期間については平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。

前期計画 平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日（4 年間）

中期計画 平成 32 年 4 月 1 日～平成 35 年 3 月 31 日（3 年間）

後期計画 平成 35 年 4 月 1 日～平成 38 年 3 月 31 日（3 年間）

3. 計画の推進体制

本市では、組織全体で本計画を推進するため、うきは市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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っていきます。

4. 職員の状況把握、課題分析

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 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）第 2 条に基づき、職員の状況を把握し、改善すべき事項についての分析を行いました。

（1）採用関係

- ・採用した職員に占める女性職員の割合（60.6%）
内訳（正規職員 25%、非常勤職員 72%）
- ・採用試験受験者の女性の割合（36.2%）
内訳（正規職員 36.2%）
- ・職員の女性割合（57.6%）
内訳（正規職員 41.8%、非常勤職員 73.8%）

（2）継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- ・平均した継続勤務年数の男女の差異（正規職員 15.72 年、非常勤職員 2.55 年）
正規職員内訳（男性 15.69 年、女性 15.75 年）
非常勤職員内訳（男性 2.18 年、女性 2.66 年）
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（正規職員 42.1%、11.5 月）
内訳（男性 0%、女性 100%）
- ・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（54.5%、2.5 日）

（3）長時間勤務関係

- ・職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（5.4 時間）
内訳（正規職員 9.0 時間、非常勤職員 1.7 時間）
- ・年次休暇等の取得率（56.9%）
内訳（正規職員 46.4%、非常勤職員 84.4%）

（4）配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- ・管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（0%）
- ・役付職員に占める女性職員の割合（21.1%）

5. 目標の設定及び達成のための取組み

(1) 採用関係

①職員採用における取組み

- ・職員採用の検討の場に女性職員を配置するよう努めます。
- ・採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、個別相談コーナーの設置等により、女性の視点から見た業務のやりがい等を分かりやすく説明します。
- ・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。

●以上の取組みを通じて

- ・平成31年度までに、女性の採用試験の受験者、受験者総数に占める割合を40%以上にします。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

①仕事と家庭の両立支援に関する取組み

- ・管理職は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図ります。
- ・育児経験を持つ職員は、妊娠・子育て中の職員に対して、よき相談相手となり、職員の不安軽減に努め、職員が安心して働ける職場づくりに努めることとします。
- ・人事担当課は、休暇制度の情報提供や休暇取得の呼びかけを行うとともに、職員が気軽に相談できる体制の構築に努めます。

②男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進の取組み

- ・子どもの出生に伴う父親の特別休暇について周知し、取得の促進を図ります。
- ・男性職員も子育てに積極的に参加できるように、子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度を周知するとともに、取得しやすい職場環境の醸成を図っていきます。
- ・管理職は、男性職員が休暇を取得できるよう、職場の応援体制を整備します。

③育児休業等を取得しやすい環境整備に向けた取組み

- ・育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得の促進を図ります。
- ・男性職員の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。

- ・人事担当課は、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
- ・管理職は、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

●以上の取組みを通じて

- ・平成31年度までに、男性職員の育児休業取得率5%以上の達成、女性職員の育児休業取得率100%を維持します。

(3) 長時間勤務関係

①時間外勤務の縮減の取組み

- ・毎月設定されている定時退庁日を推進するため、通知文書及びメール等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図ります。
- ・管理職は、率先して定時退庁、早期退庁を行うとともに、職員にも定時退庁、早期退庁を呼びかけ、職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・管理職は、職員の業務遂行が円滑かつ効率的に実施されるよう必要に応じて指導、助言を行い業務の適正な配分と計画的な遂行をマネジメントするとともに、時間外勤務が多い職員の健康管理に十分留意します。
- ・各職場の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務実績が多い職場の管理職に対し業務遂行状況等のヒアリングを行ったうえで、全庁的に適正な人事配置に努める。
- ・職員一人ひとりが、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努め、職場内でのミーティング等を通して職員間の情報共有を図り、他職員への支援・協力を積極的に行うなど、効率的な業務の遂行を心がける。

②事務の簡素化、合理化の促進の取組み

- ・管理職は、業務内容を点検し、事務処理の簡素化、合理化などの見直しを積極的に進める。
- ・会議、打合せについては、可能なものから電子メール、電子掲示板等を活用、また会議資料の事前配布などで効率化を図る。
- ・新たに事業を計画する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

③休暇の取得の促進

- ・人事担当課は、各管理職に対し、所属別の年次有給休暇の取得状況を報告するとともに、取得目標を定め、管理職会議等を通じて、定期的な休暇取得の促進を周知徹底する。
- ・管理職は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、週休日・休日勤務の振替で発生した振替休日について、取得状況を把握し、規定の期間内での取得の促進を徹底する。
- ・管理職は、休暇の取得を希望する職員が気兼ねなく休暇を取得できるよう、職員の指導、相互応援体制の整備に努める。
- ・乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等子どもの行事における年次休暇の促進を図る。

●以上の取組みを通じて

- ・平成31年度までに、正規職員の年次休暇の平均取得率を、平均13日（65%）以上とします。

（4）配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①女性職員の活躍推進に向けた取組み

- ・女性職員の配置が少なかった部署にも女性職員を積極的に配置し、女性の職域拡大を図ります。
- ・女性職員の能力開発や意識向上に繋がる取組みを進め、管理職への女性職員の登用を推進します。
- ・キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として女性職員のみを対象とする研修の実施や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー、福岡県市町村職員研修所等）への積極的な派遣を行います。
- ・意欲のある女性職員について省庁・民間企業・他団体等への出向機会を積極的に確保します。

②固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

- ・ハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、研修等の実施に努めるとともに、ハラスメント相談窓口の周知徹底を行います。
- ・「育児は女性がするもの」といった固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、「男女共同参画研修」などの研修機会を通じて意識

啓発を行います。

- ・セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなどすべてのハラスメント防止のため、ハラスメント防止のための研修会を開催します。

- ・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応し、ハラスメントの防止及び排除のための措置を行い、職員の利益の保護及び職務の能率の向上を図ります。

●以上の取組みを通じて

平成31年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を25%以上とします。