

# 荒尾市特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う仕事と家庭の調和～



(市の鳥・シロチドリ)

平成28年4月1日

荒尾市長

荒尾市教育委員会教育長

荒尾市企業局企業管理者

荒尾市議会議長

荒尾市代表監査委員

荒尾市選挙管理委員会委員長

荒尾市農業委員会会長

荒尾市公平委員会委員長



---

## 1 はじめに

---

わが国では、年々少子化が進んでいます。次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくため、平成15年7月に10年間の時限立法である「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律は、事業主としての国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、一事業主の立場から、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あり、本市においては、平成18年4月に『荒尾市次世代育成支援特定事業主行動計画 ～職員みんなで支え合う育児へ～』を策定して、職場環境の改善や職員に対する意識啓発に取り組んできました。

しかしながら、10年の施行期間において、仕事と子育てを両立できる環境づくりについての一定の効果は見られたものの、いまだ少子化の流れは続いていることから、このような取組を今後さらに充実させていくために時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」が10年間延長されることとなりました。これに伴い、本市でも子育てと仕事の両立が図れる職場環境づくりを継続して、さらに推進していけるよう、時代のニーズに沿ったより実効性のある『荒尾市特定事業主行動計画』を策定致しました。

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。以下「女性活躍推進法」という。）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を策定することとされています。

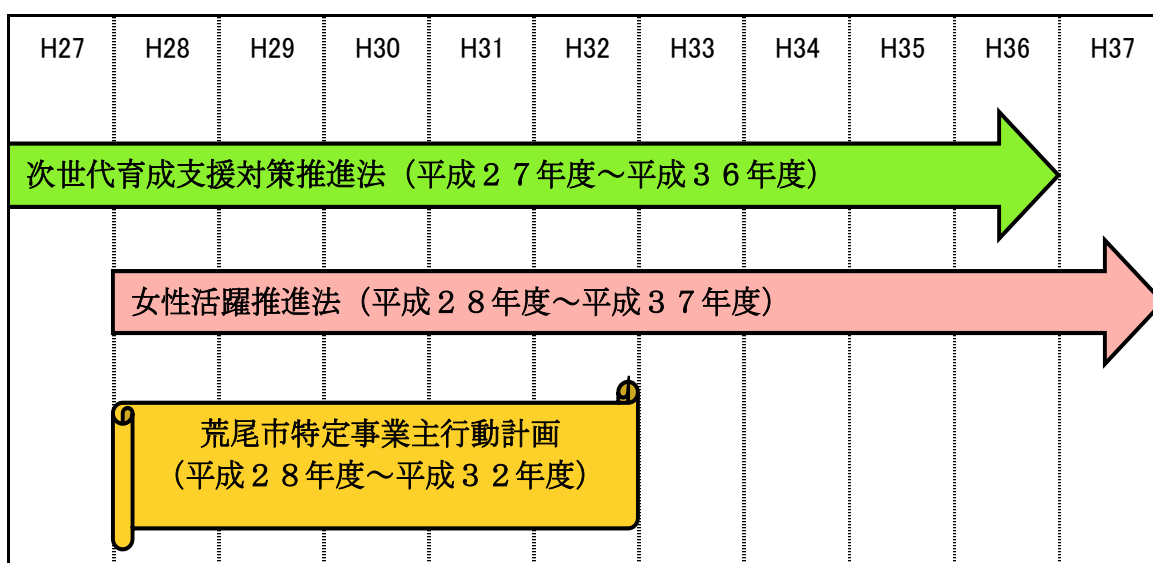
このようなことから『荒尾市特定事業主行動計画』においても、改正後の「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づきながら、出産・育児期において仕事と子育ての両立ができ、また、介護等の支援、子育て中の職員だけに限らず、臨時・非常勤職員も含めて男性も女性も全ての職員が、自分自身のライフステージに合わせた“ワーク・ライフ・バランス”を実現できる職場環境づくりを目指します。



## 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、5年間で1期として区切り、その前期である平成28年度から平成32年度までの5年間で計画期間としています。また女性活躍推進法は平成38年3月までの時限立法であり、女性活躍推進法に関する内容についても平成28年度から平成32年度までの5年間で計画期間とします。今後もこの2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に見直しを行います。

また、この計画の達成目標は、平成32年度です



## 3 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施については、子育てを行っている職員だけでなく、全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、荒尾市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、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・評価等を行い、推進に当たっての課題の検討や計画の見直しを行います。

担当部署を総務課に設置し、関係課と職員に対して、情報提供や相談等を行い、計画の周知に努めます。



## 4 具体的推進

女性の活躍できる職場環境づくりを推進すべく、女性活躍推進法第15条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、市長事務部局、教育委員会、企業局、議会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、農業委員会、公平委員会において、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。

また、子育てに伴う喜びを実感できるような、子育てと仕事の両立ができる職場環境づくりを推進すべく、次世代育成支援対策推進法第19条第2項に基づき、仕事と生活や子育てとの調和を取るための目標を設定しました。

現状分析や目標設定の結果、荒尾市特定事業主行動計画では、以下の4つを基本のテーマとしました。

- ◎出産、子育てがしやすい勤務環境の整備
- ◎超過勤務の縮減や休暇取得の促進
- ◎次世代育成支援対策を推進する意識の向上
- ◎女性職員の活躍の推進

荒尾市特定事業主行動計画では、これら4つの基本テーマのもとで具体的な推進を図っていきます。各項目において次世代育成支援対策推進法に関するものには「☆次世代」、女性活躍推進法に関するものには「★女性活躍」と表記しています。（項目の中には両法律に関わる部分もあり、明確に分けられないものもありますが、行動計画を閲覧する上での参考としてください。）

### ◎出産、子育てがしやすい勤務環境の整備

職員本人や職員の妻の出産や育児、その後の職場復帰の過程で、仕事と家庭の両立に不安を感じると思います。周囲への気兼ねから必要な休暇の取得をためらうなど、職場の配慮不足によって過大な負担がかかるようであれば、安心して出産育児が行える環境は望めません。また、父親となる男性職員も含めた働き方の見直しも重要とされており、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるように、職場としてのサポート体制の整備を行います。

## ① 妊娠中及び出産後における配慮

☆次世代

★女性活躍

出産から子育ての時期には男女ともに利用できる制度や特別休暇等がありますが、その条件や対象が分かりやすく理解できるよう、ハンドブックを作成して、職員に周知を図ります。

特に男性職員に対しては、父親としての育児参加意識を醸成するように、子どもの出生時における配偶者の出産休暇や育児参加休暇の周知を図り、対象となる職員だけでなく所属長に対しても、年次休暇も合わせて取得できるように促します。

## ② 育児休業等を取得しやすい環境の整備

☆次世代

★女性活躍

### (ア) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の申し出があった場合には、所属課にて担当業務の見直しを行い、当該職員に配慮するとともに、同じ所属内の特定職員に負担がかかり過ぎないように、計画的な業務分担を行うように努めます。

### (イ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業からスムーズに職場復帰できるように、所属長は育児休業中の職員に対して、担当業務の情勢や人事異動の情報等を適宜提供します。あわせて、同僚や友人からも情報交換を行い、復職に向けたサポートをするように努めます。

復職してからの時期は、仕事との両立も不慣れであり、また子どもの急な病気への対応が必要になるなど、様々な事態が想定されます。職場全体で育児に対する理解を深め、サポート体制作りに努めます。

### (ウ) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

必要に応じて臨時的任用等による代替職員を確保し、職員が安心して育児休業等を取得できるようにします。

### (エ) 男性職員の育児休業等の取得促進

男女別の育児休業取得率（平成26年度実績）

男性職員 0%（0/10人） 【設定目標 5%】

女性職員 100%（3/3人） 【設定目標 100%】

男性職員の育児休業の取得はこれまで1件もありませんでした。育児休業は配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わりなく誰でも取得することができます。経済的な問題もありますが、子育てに参加することはそれ以上に沢山得るものがあります。夫婦で話し合いの下、希望する男性職員が可能な範囲で育児休業を取得できるように職場全体でバックアップしていきます。平成32年度までに女性職員は引き続き100%、男性職員の育児休業取得率は5%を目指します。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びにその平均日数  
(平成26年度実績)

配偶者出産休暇	90%	1.53日	【設定目標	100%	2日】
育児参加休暇	60%	3.67日	【設定目標	80%	4.5日】

配偶者出産休暇等については、当該職員に周知し、職場環境の整備を行います。配偶者出産休暇の取得率は100%、育児参加休暇の取得率も80%を目指して、父親としての育児参加意識の醸成を図っていきます。



### ◎超過勤務の縮減や休暇取得の促進

子育て中の職員だけでなく、全ての職員にとって、家庭生活の充実は心身の健康の維持や業務効率の向上に繋がります。また、休暇の取得や適正な勤務時間の管理をすることでワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

#### ① 超過勤務の縮減

☆次世代

★女性活躍

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 (平成26年度実績)  
6.5時間

##### (ア) 一斉定時退庁日の実施

各部署の実情に応じて、所属長の指示による定時退庁日を定め、特別な事情がある場合を除き、超過勤務の縮減に努めます。

##### (イ) 事務の簡素合理化の推進

業務量の見直しや適正な人員の配置を進め、業務量の平準化に努めます。

##### (ウ) 勤務時間管理の徹底

超過勤務が月に80時間を超える職員には、衛生管理者が面談を行い、健康管理に配慮します。また、所属長の指示により、早出遅出勤務での柔軟な勤務形態を活用して、職員の心身の健康維持と業務効率の向上に努めます。

#### ② 休暇の取得の促進

☆次世代

★女性活躍

##### (ア) 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得状況 (平成26年度実績)

平均取得日数 9.1日 【設定目標 12日】

消化率 24.2% 【設定目標 30%】



所属ごとの年次有給休暇取得率を把握し、低い部署についてはヒアリングを行うなどの必要な取組を行います。上司が積極的に休暇を取得したり、家族の記念日や学校行事に合わせて休暇を取得するなど、職員が休暇を取得しやすい雰囲気作りを行います。



#### (イ) 連続休暇の取得の促進

夏季休暇は原則として連続する5日の範囲内となっています。全て連続してとることはできなくても、家庭や職場と相談して、連続した休暇を取得し、家族と触れ合う時間を作ります。

#### (ウ) 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

小さい子どもは急な病気になりやすく、病院への付き添いや看病が必要です。そのような際に使用できる特別休暇、子の看護休暇については、希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

### ◎次世代育成支援対策を推進する意識の向上

次世代育成支援対策を推進していく上で基本となるのは家庭です。また、市役所で働く職員も、職場を離れたら地域を構成する住民となります。荒尾市全体で次世代育成支援対策を実現していくために、市役所として、家庭や地域から求められる役割を果たします。

#### ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正 ☆次世代 ★女性活躍

家庭より職場を優先する意識や、男女における固定的な性別役割分担の意識を是正し、全ての職員がワーク・ライフ・バランス取れた生活を送れるように、情報提供を行います。

#### ② 人事評価への反映 ☆次世代 ★女性活躍

仕事と生活の調和の推進に値するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動については、人事評価において適切に評価します。

#### ③ 子ども・子育てに関する地域貢献活動 ☆次世代

地域における子どもの健全育成、疾患や障がいを持つ子どもへの支援、職場見学などの子ども・子育てに関する地域貢献活動を行う機会の充実を図ります。



## ◎女性職員の活躍の推進

女性が活躍できる社会とは、一人ひとりの女性はその個性や特性を発揮できる社会の事です。女性職員の活躍は多様な人材の活用に繋がり、社会のニーズのきめ細やかな把握や新しい発想を産み出すことで、政策の質が向上します。正職員だけでなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が各階層で活躍できる環境づくりを進めます。

### ① 女性幹部職員の積極的登用

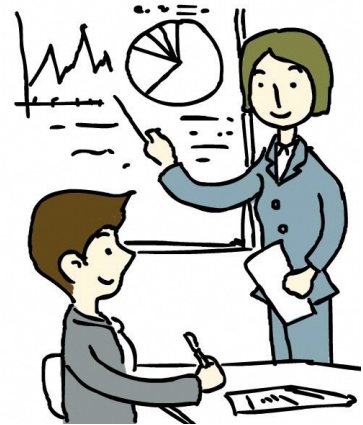
★女性活躍

管理職に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日時点)

3% (1/33人) 【設定目標 15%】

管理職に占める女性職員の割合の低さに関しては、採用の時期、採用人数等が関係しているため、改善が難しい現状がありますが、現在実施している第2次男女共同参画計画の取組として、女性職員の能力開発とその活用を図るためのキャリアアップ講座を実施して、引き続き女性職員の能力向上、職域拡大を図り、管理職への登用を推進します。



### ② 女性職員の計画的育成

★女性活躍

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日時点)

部・次長 0% (0/7人)

課長 3.8% (1/26人)

課長補佐 28.6% (4/14人)

係長 22.4% (13/58人)

①と同じ状況ですが、各段階において徐々に上昇傾向にあります。今後も職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、能力を十分に発揮できるように適材適所の人事配置を進め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

### ③ 女性職員の採用活動の強化

★女性活躍

新規で採用した職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日時点)

53.3% (8/15人)

職員の採用については、公正公平な職員の採用を実施しており、引き続き公正公平な採用を行っていきます。また、就職活動中の女性に対しては、荒尾市の採用試験や職場環境についての情報提供を行います

#### ④ 女性職員が継続就業できる環境の整備

★女性活躍

平均継続勤務年数の男女差異

(平成27年4月1日時点)

男性職員 14.8年 > 女性職員 13.2年

継続年数差 1.6年

勤続年数の男女差はあまり無い状態です。職場環境が充実することで仕事と家庭の調和が保てれば男性職員も女性職員も同じように仕事が続けられます。今後もさらなる職場環境の整備に努めます。

---

## 5 おわりに

---

女性が働きやすく、活躍できる社会の実現に向けては、長時間労働の見直しや子育てがしやすい環境づくりなど、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要があります。これらの取組は、女性だけでなく男性にとっても家庭生活と職業生活を充実させていくために必要なものです。荒尾市では、全ての職員が家庭と職場で個性を輝かせられるように、職員、家族、職場の協力の下、調和の取れた環境づくりを目指していきます。