

小城市特定事業主行動計画
(第2期計画)

小 城 市

小城市教育委員会

小 城 市 議 会

小城市選挙管理委員会

小 城 市 監 査 委 員

小城市農業委員会

小城市特定事業主行動計画

1 目的

年々少子化が進むなか、次代を担う子どもたちが健やかに育てられる環境を国、地方公共団体、事業主などさまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくために平成15年7月「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代支援法」という。）が制定され、地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する10年間の取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

これを受けて、小城市においても平成18年3月「小城市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進してきましたが、男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、更なる利用促進へ向けて意識啓発や働きかけが必要な状態にあります。

国においても、次世代支援法の有効期限が到達し、依然として少子化の流れは変わらず、次世代育成支援対策を今後も充実していく必要があることから、先般、次世代支援法の有効期限を10年間延長されたところであります。

また、職業生活と家庭生活の両立が図られること等を通じて、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、平成27年9月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定めて計画することが義務付けられました。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は関わりが非常に深いことから、次世代支援法による行動計画と女性活躍推進法による行動計画を一体的に策定することとし、全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍できる職場の実現を目指していきます。

高齢化や経済の停滞などを背景に、市政に対する市民のニーズが複雑・多様化し、厳しい財政状況や限られた人材で本計画を実施することとなりますが、職員が親として、家族、地域の一員として本計画の精神を理解し、互いに助け合い支えあっているよう取り組みを進めていきます。

本計画は、次世代支援法並びに女性活躍推進法に基づき、小城市長、小城市教育委員会、小城市議会議長、小城市選挙管理委員会、小城市代表監査委員、小城市農業委員会が策定する計画です。

2 計画期間

次世代支援法に関する内容については、平成27年4月から平成37年3月までの10年間のうち5年を前期として区切り、平成27年度から平成31年度までを計画期間とすることから、女性活躍推進法に関する内容について、平成28年度から平成31年度までの4年間を計画期間とします。

今後、各々法律の有効期限が異なりますが、この2つの行動計画を一体として策定し、定期的に行動計画の進捗を検討しながら改定を行います。

3 計画の数値目標・推進体制

本計画の効果的な推進にあたって、進捗状況を客観的に確認するために平成31年度を目標年次とする数値目標を設定することとします。

また、本計画を実行あるものとするため、以下の項目を基本として各個別次項の推進を図ります。

- ◆次世代育成支援対策に関する管理職員や職員に対する意識啓発等
- ◆仕事と家庭生活の両立についての体制整備・充実
- ◆女性職員の参画拡大・キャリア形成の促進
- ◆年度ごとに計画の実施状況の把握、職員の要望等を踏まえた計画の見直し

4 具体的な内容

(1) 出産や育児にかかる制度の周知

制度の周知と意識の醸成を図り、全ての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性とそれを支える制度を理解することを目指します。

- ・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、庁内電子掲示板等で常時閲覧できる状態にします。

(2) 出産・子育てしやすい職場環境の整備

育児に関する休暇を取得しやすい職場環境の整備に努め、引き続き女性職員の育児休業取得率100%とし、育児や介護等を理由とした早期退職者数を0にすることを目指します。

- ・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定期的に行い、職員間の業務量の平準化を図ります。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。
- ・復職時にOJT研修（On the Job Training:業務を通じて仕事を覚えること）などで復帰を支援します。
- ・原則として育児休業取得前の職場への復帰に努めます。
- ・育児休業等を取得した職員の代替要員の確保に努めます。

（3）男性職員の育児参画の促進

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇や育児参加のための休暇取得割合100%を目指し、育児休業取得者10人以上を目指します。

- ・組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。
- ・父親として配偶者をサポートすることから育児の第一歩が始まるため、特別休暇（職員の配偶者が出生する場合の休暇（3日））の取得を促進します。
- ・配偶者の産前産後期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のための特別休暇（5日）の取得を図ります。

（4）ワーク・ライフ・バランスの推進

職業生活と家庭生活の両立支援の観点や女性の職業生活における活躍推進の観点からも時間外勤務の縮減や適当な休暇の取得が必要であることから、年次休暇取得日数を12日以上、超過勤務を年間120時間以下を目指します。

- ・定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、職員が退庁できる雰囲気づくりを行うとともに、管理職員から各職員に定時退庁を喚起します。
- ・計画的な年次休暇の取得促進を図るため、取得計画表を作成する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気を醸成し、確実な取得推進に努めます。
- ・週休日や祝日法による休日、夏季休暇等の前後に年次休暇を組み合わせるなど連続休暇の促進を図ります。
- ・ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議や研修の自粛に努めます。

- ・フレックスタイム制、テレワーク等の導入検討を行い、早出遅出勤務制度による柔軟な働き方を実現します。

(5) 女性職員のキャリア形成の推進

働くすべての女性職員が、自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるよう人物本位の選考により、管理職への積極的な登用を図り、管理的地位にある女性職員の割合30%以上を目指します。

- ・女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ積極的に参加させる。
- ・係長、副課長、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を行います。
- ・女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的な広報を行います。
- ・技術職（土木・建築等）の採用について、理系女子学生に重点的に広報を行います。

(6) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

職員も地域の一員であることから、社会全体で子どもたちをしっかりとバックアップする意識を盛り上げるため、積極的に地域活動への参加を目指します。

- ・スポーツや文化活動等で地域の子育て活動に意欲のある職員については、積極的な参加を奨励します。また、地域貢献活動に職員が参加しやすい環境を作ります。

[参考資料]

○採用した職員に占める女性職員数（臨時・非常勤職員、再任用者を除く）

	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1
男性	5 (5)	3 (2)	9 (9)	7 (7)	7 (7)
女性	14 (5)	4 (2)	11 (5)	8 (5)	10 (6)
計	19 (10)	7 (4)	20 (14)	15 (12)	17 (13)

※（ ）書きは、うち一般行政職員の数

○早期退職者に占める女性職員数

	H24.3.31	H25.3.31	H26.3.31	H27.3.31	H28.3.31
男性	1	2	2	1	3
女性	1	5	5	4	3
計	2	7	7	5	6

※4.1 から 3.31 までの途中退職を含む。

○職員に占める女性職員の割合と登用

・女性職員の占める割合の推移

職 種	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
一般行政職	40.8%	41.1%	40.9%	41.1%	41.4%
技能・労務職	63.4%	65.9%	65.0%	68.3%	70.0%
医療職	73.8%	76.5%	76.5%	77.5%	76.8%

※毎年4月1日現在

・平成27年度の役職別女性職員数（一般行政職）

役 職	職員総数	男性	女性	(女性の割合)
部 長	7	7	0	(0%)
課 長	30	27	3	(10.0%)
管理職計	37	34	3	(8.1%)
副課長	29	20	9	(31.0%)
係 長	74	47	27	(36.5%)
主査・主事	203	100	103	(50.7%)
合 計	343	201	142	(41.4%)

※4月1日現在

○職員一人当たりの超過勤務時間

	24年度	25年度	26年度
一人当たり 超過勤務時間	173.2 時間 (58,048h / 335 人)	154.2 時間 (51,687h / 335 人)	158.8 時間 (54,328h / 342 人)

※市民病院（医師、看護師等）除く、選挙、水防等含む。

○男女別の育児休業取得者数 (取得者 / 当該年度新規対象者)

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
男性	0 / 10	0 / 14	0 / 15	0 / 9	0 / 8
女性	6 / 6	9 / 9	2 / 2	3 / 3	6 / 6
計	6 / 16	9 / 23	2 / 17	3 / 12	6 / 14

※勤務条件等調査より

○年次休暇の取得状況

	23年	24年	25年	26年	27年
平均取得 日数	8.87 日	8.94 日	8.53 日	8.91 日	8.62 日