

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

第4期 みやま市特定事業主行動計画



みやま市マスコットキャラクター

くまっぴー

みやま市

令和2年4月

目 次

| | |
|-------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| <u>第1章. 計画の基本的な考え方</u> | |
| 1. 計画期間 | 2 |
| 2. 計画の推進体制 | 2 |
| 3. 基本的な視点 | 3 |
| <u>第2章. 職員アンケート調査</u> | 5 |
| <u>第3章. 現状と分析</u> | 16 |
| <u>第4章. 計画目標</u> | 19 |
| <u>第5章. 具体的な取組</u> | |
| 1. 女性役職者の登用 | 20 |
| 2. 「妊娠から出産」「子育て」に関する各種制度等について | 20 |
| 3. 職場環境等について | 22 |
| おわりに | 24 |

はじめに

わが国の急速な少子高齢化の進行や、人口減少、地域を取り巻く社会環境の変化の中、一人ひとりが職場、家庭、地域など様々な場面で活躍できるような社会を構築することが必要です。

みやま市では、「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（女性活躍推進法）」に基づき、「みやま市特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成に対する職員の意識の向上や職場環境整備を進め、全体で支え合い安心して子育てができる職場づくりの推進、また女性職員の職業生活における活躍の推進を図ってきました。

この度、「第3期みやま市特定事業主行動計画」の計画期間が令和2年3月をもって満了することから、『次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 第4期みやま市特定事業主行動計画』を策定しました。

今回策定した特定事業主行動計画では、第3期計画（平成27年4月～令和2年3月）の検証結果や職員アンケートの結果等を踏まえ、また国が示している行動計画策定指針に基づき、目標や取組内容の見直しを行っています。

次世代育成支援及び女性活躍に向けた社会の実現のため、職員が性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりを行い、協力し合いながら生活と仕事の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを進め、市民サービスの向上に努めていきます。

令和2年4月1日

みやま市長

みやま市教育委員会

みやま市議会議長

みやま市代表監査委員

みやま市農業委員会

みやま市消防本部消防長

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画期間

次世代育成支援対策法は、当初平成17年4月1日から平成27年3月31日までの時限法でしたが、その後有効期限が10年間延長され令和7年3月31日までとなり、また女性活躍推進法は平成28年4月1日から令和8年3月31日までの時限法となっております。

本計画の計画期間は、女性活躍推進法の有効期限との整合を図り、令和8年3月31日までの6年間とします。

【第4期行動計画】

令和2年4月1日から令和8年3月31日（次世代・女性活躍）

2. 計画の推進体制

（1）推進事務局（窓口）の設置

本計画の推進のために、総務課人事係を職員対応の窓口とし、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等の取り組みを推進していきます。

また、労働安全衛生委員会において、本計画の実施状況を年度毎に把握・分析し、職員のニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直しを行います。

（2）所属長の役割

職員が、子育てや介護等家庭の事情により業務上特に配慮を必要とする場合には、その職員にとって第一の相談窓口は、職場の所属長です。

所属長が、職員からの相談に適切に対応するためには、職員は早めに相談をするとともに、職場内での相談しやすい雰囲気づくりと、制度について正しく理解していることがとても重要です。所属長は、風通しの良い職場づくりに加え、職員への細やかな目配り、さらに制度を正しく理解することを心がけます。

（3）計画の対象

この計画は、市長事務局、教育委員会事務局、議会事務局、農業委員会事務局、消防本部、他各種行政委員会に所属する全正規職員を対象とし、次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍支援に関する情報提供を積極的に行います。

また各部署に配置されている会計年度任用職員、再任用職員、任期付職員に対しても、制度上可能な限りの配慮を行うものとします。

3. 基本的な視点

本計画は、次の2つの法律に関して、国が示した行動計画指針に基づいた基本的視点から施策の展開を図ります。

「次世代育成支援対策推進法」

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

ワークライフバランス憲章においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせて、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合及び年次有給休暇取得率の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取り組みを行います。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みを行います。

(3) 組織全体で取り組む

特定事業主による次世代育成支援は、子育てをする職員やその職場の業務内容、業務体制の見直し等も必要とする場合もあることから、みやま市の実施機関等全体での取り組みを行います。

(4) 職場の事情を踏まえた取り組みの推進

みやま市においては、その職場の業務等により勤務環境が異なることを踏まえたうえで、その職場の実情に応じて次世代育成支援の取り組みを行います。

(5) 取り組みの効果

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の生産性に寄与することを踏まえながら、また、みやま市のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを認識し、主体的に進めていきます。

(6) 社会全体で支える

次世代育成支援対策は家庭が第一責任としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、家庭・地域・企業・行政等の協働の下に対策を進めていくことが必要です。特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、みやま市においては、特定事業主として、積極的な取り組みを推進します。

(7) 地域における子育ての支援

職員は、地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されています。みやま市は特定事業主として、職員がこのような取り組みに参加しやすい環境づくりに努めていきます。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」

(1) 男女を通じた働き方改革への取り組み

長時間労働を前提としない働き方の構築等による男女を通じた働き方改革への取り組みを進めていきます。

(2) 各段階の課題に応じた取り組み

経験者採用や再雇用も含めた女性の積極採用、将来的な人材育成に向けた教育訓練等による採用から登用までの各段階の課題に応じた取り組みを進めていきます。

(3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進

長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等を含めた男女の働き方の改革、復職しやすい雰囲気づくり、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進等により職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進を図ります。

(4) ハラスメントへの対策等

男性の意識改革、両立支援制度利用の障壁や各種ハラスメントの背景となる固定的な性別役割分担意識の解消等によるハラスメントへの対策を行います。

(5) 公的部門による率先垂範

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」も踏まえ、積極的に取り組みを推進すること等による公的部門として率先垂範します。

第2章 職員アンケート調査

第4期行動計画の策定にあたり、職員アンケートを実施しました。その結果「仕事と子育ての両立等」に対する職員の意識や実態を、以下のように把握することができました。

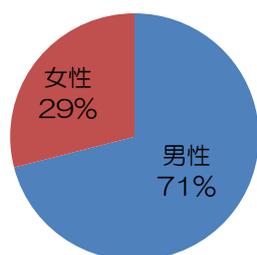
◆職員アンケート調査概要

- ・調査対象職員 管理職・一般職・消防職（正規職員のみ）
- ・調査方法 無記名式
- ・回答率 337名（89.4%）

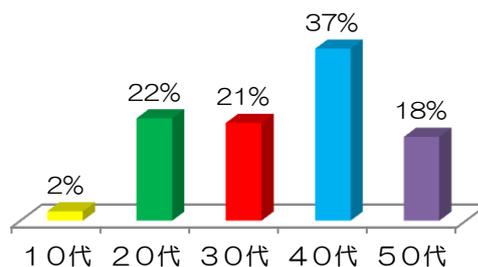
■アンケート内容・結果

調査対象職員情報は以下の通り

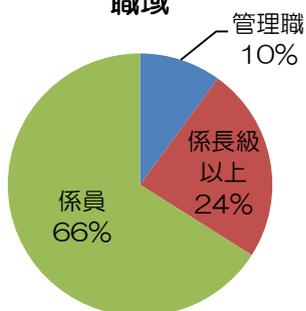
男女比



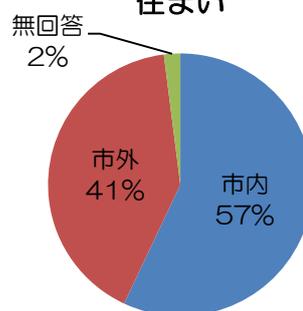
年齢構成



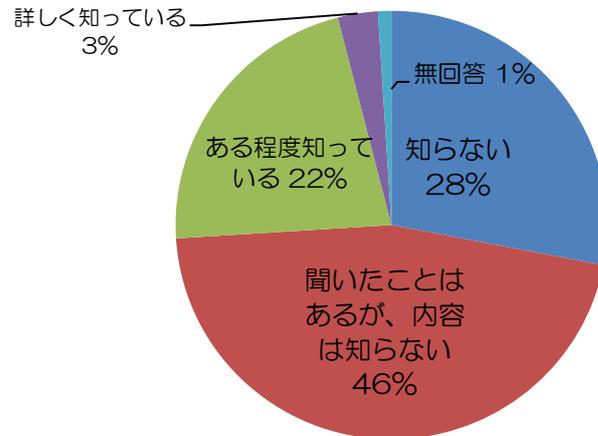
職域



住まい

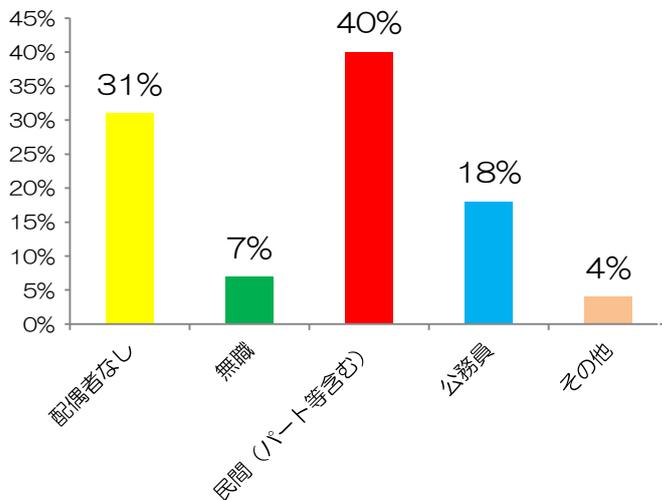


●「みやま市特定事業主行動計画」をご存じですか？



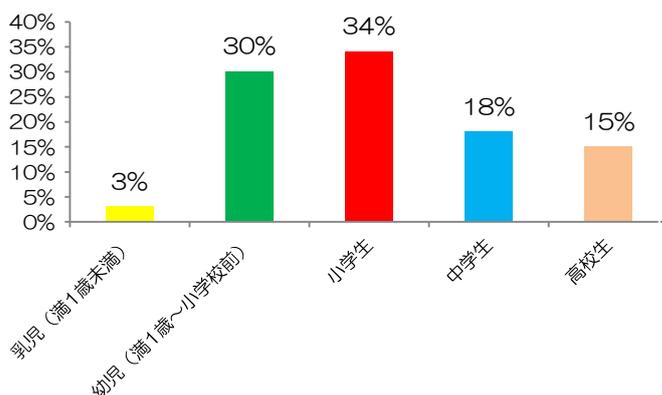
平成 19 年度に策定した「みやま市特定事業主行動計画」ですが、「知っている」と回答したのは 25%と、未だ職員へ十分に浸透していません。第 4 期行動計画は、早急に周知を徹底し、職員のすべてが計画を知り、内容を実践できるように努めていきます。

●あなたには配偶者がいますか？またいる場合の配偶者の就労状況は？



この中で、配偶者がいないものを除く世帯の共働き率は、**90%**となっています。共働き世帯は必然的に子どもと接する時間が短くなり、次世代育成の観点からすると、働き方の工夫や職場の配慮が不可欠となります。

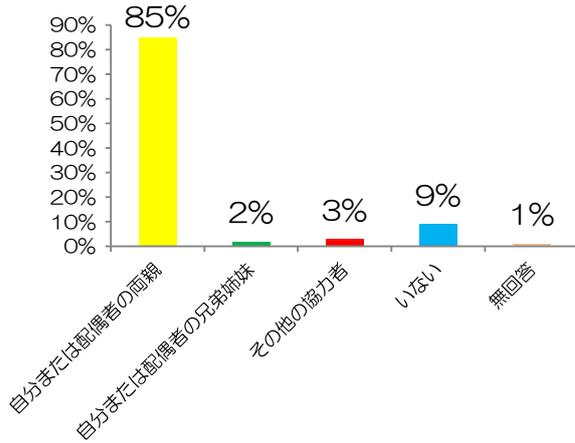
●あなたには養育しているお子さんはいますか？いる場合の年齢と人数は？



職員全体の **50%**が高校生までの子を養育している**子育て世代**です。

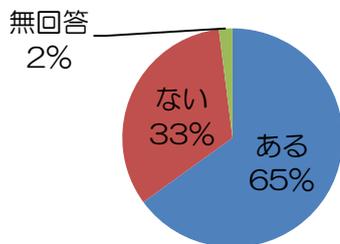
左表は子どもの数の占める割合を表した数値で、そのうち**約7割が手のかかる小学生までの子**を養育している状況です。

●自分と配偶者以外に、身近な育児協力者はいますか？（※最もあてはまるもの1つ）

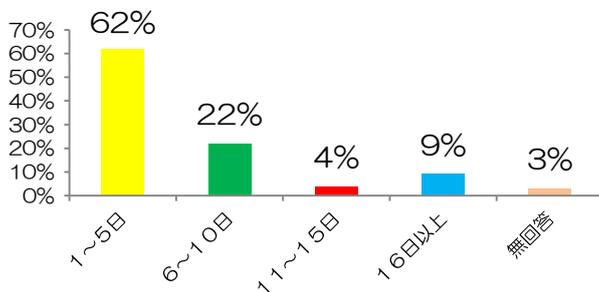


約9割近い職員が、自分または配偶者の両親を頼りながら育児をしている状況。また9%の職員には身近な育児協力者がいないことも判明しました。

●最近1年間に、お子さんが病気や病気回復のために、学校や保育施設等を休まれたことはありましたか？ある場合その日数は？（複数いる場合は合算して下さい）

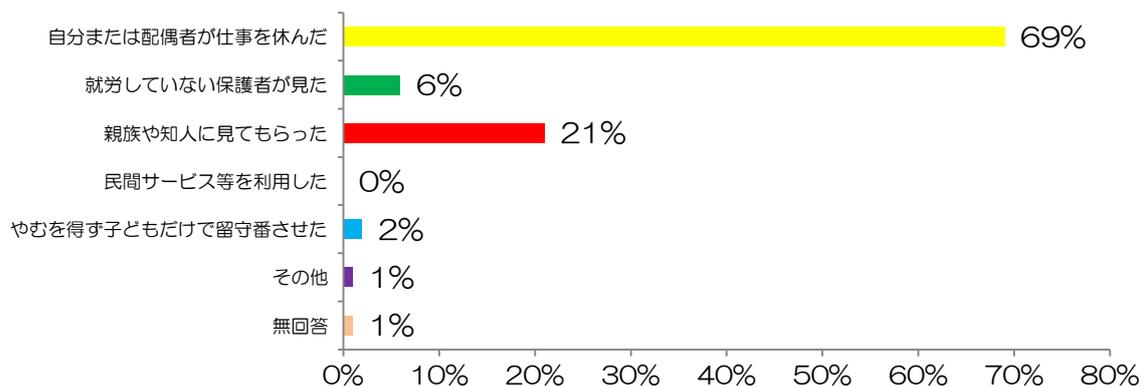


6割以上の職員の子どもが病気等のため、学校や保育施設を休むことがあったと答えています。その平均日数は6日です。

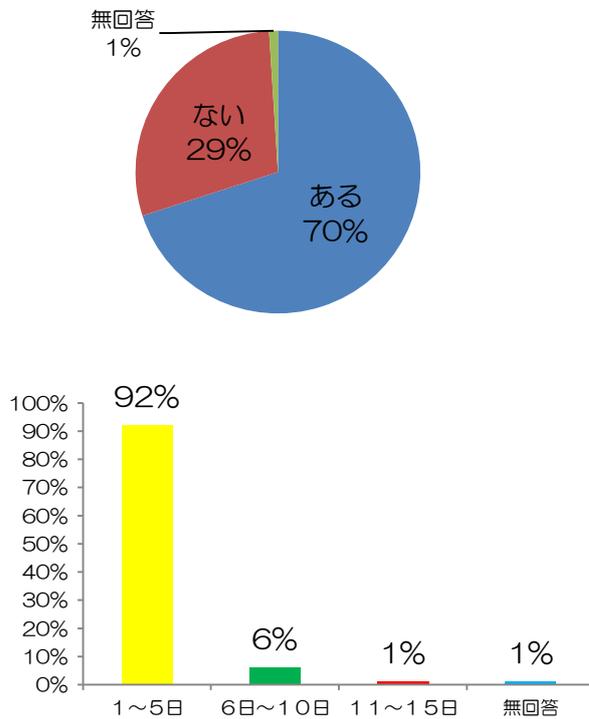


前問の結果から、両親に頼れる場合はよいが、9%の職員のように育児協力者がいない場合は、必ず自分または配偶者が仕事を休まざるを得ない状況があるということが伺えます。

●最近1年間に、お子さんが病気や病気回復のために、学校や保育施設等を休まれた時はどのような対応をとりましたか？主なものを1つ選んでください。



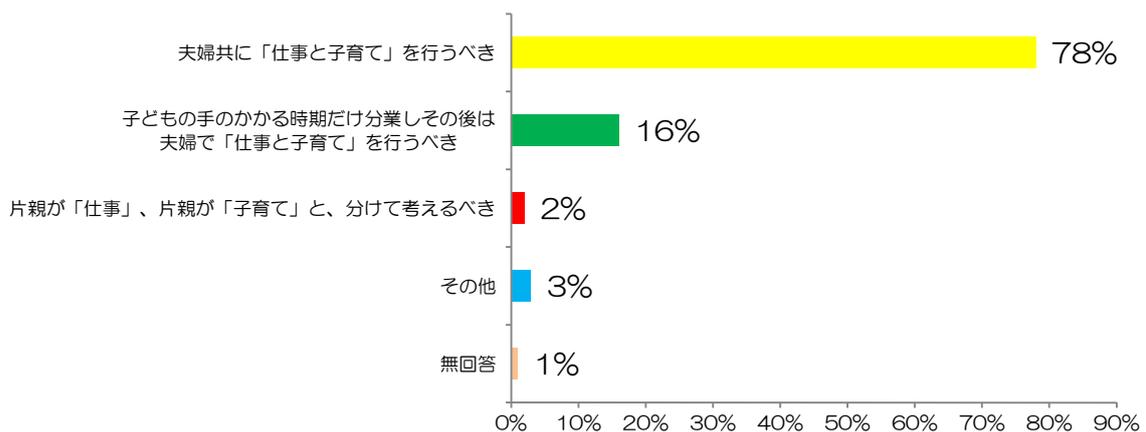
- 最近1年間に、お子さんの学校や保育施設等の行事（例：発表会、授業参観、家庭訪問、PTA 役員等）で休暇を取得することはありましたか？ある場合その日数は？



子どもを取り巻く環境の変化は昔とは明らかに違い、ゆえに親が子どもの学校行事や地域活動に関わっていく機会もより多く求められています。

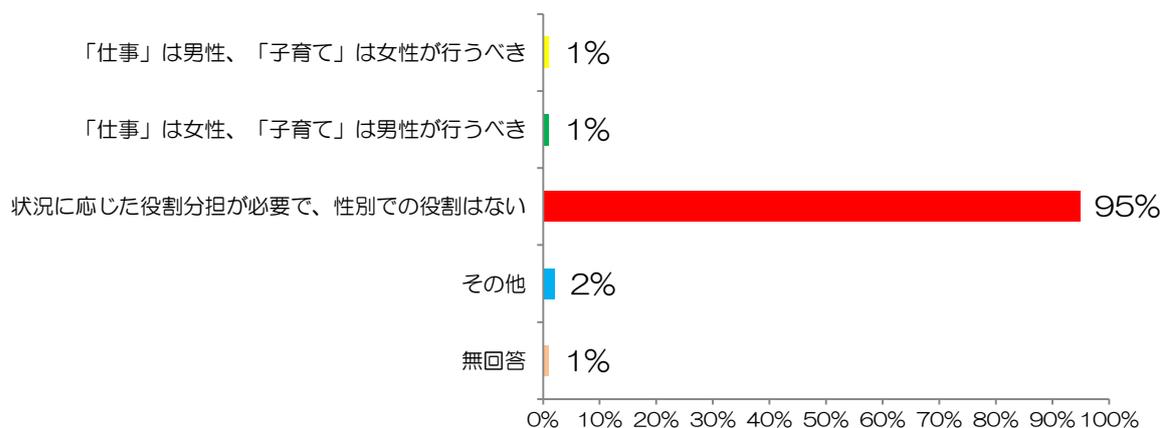
「ある」と答えた職員の平均取得日数は3日となっていますが、多い職員では15日以上と、特にPTA 役員活動となれば必然的にその日数は増える傾向にあります。

- 「仕事」と「子育て」の関係について、あなたの考えに最も近いもの1つを選んでください。



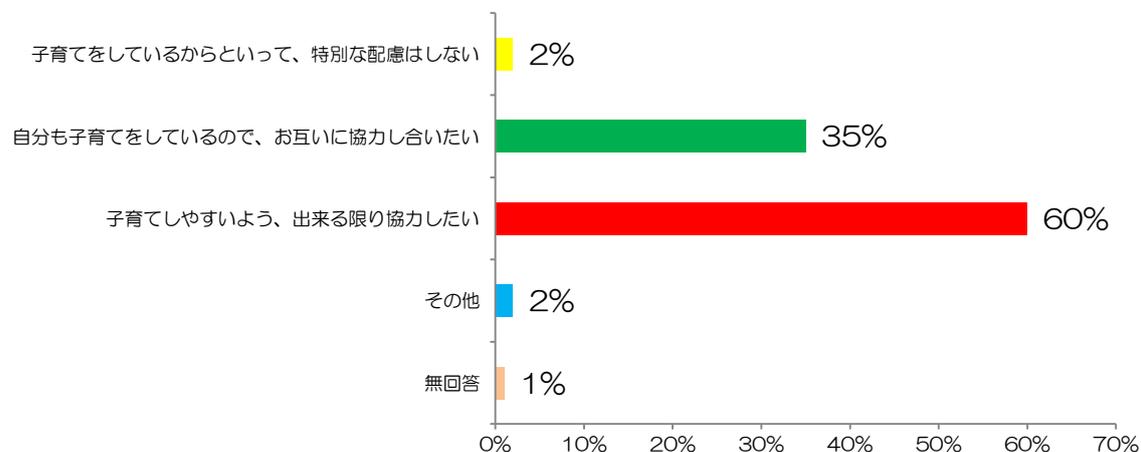
共働き率が90%と高いこともあり、手のかかる時期は分業したとしても、夫婦ともに「仕事」と「子育て」をするという考えが圧倒的に多い結果となっています。

●「仕事」と「子育て」の役割について、あなたの考えに最も近いもの1つを選んでください。



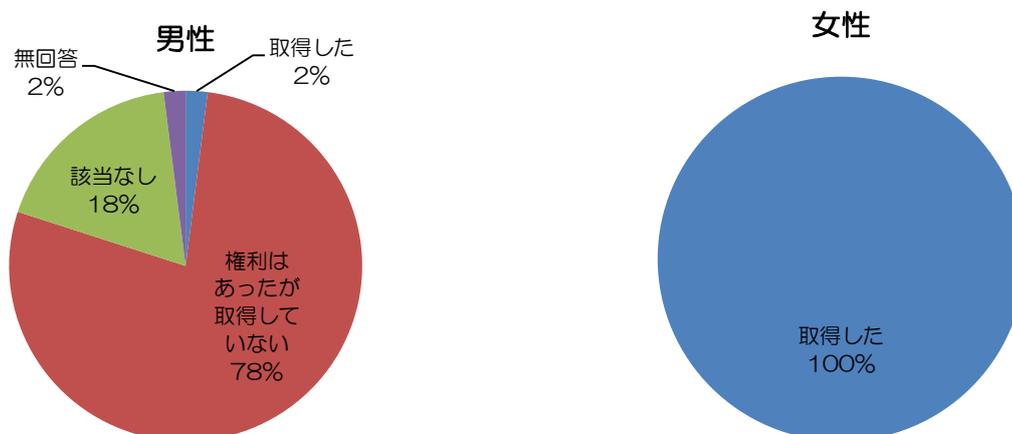
9割以上の職員が性別での役割はないと答えており、互いができることを行うという考え方が浸透していることが伺えます。

●あなたの職場で子育てをしていて残業制限や休暇を取ることがある職員がいた場合の協力体制について、あなたの考えに最も近いもの1つを選んでください。



9割以上の職員が子育て世代に対して、配慮する気持ちを持っていることがわかります。その他の意見としては、「協力するが、子育てする親の自己努力も必要」など、子育てによる休暇などに一定の理解を示すと同時に、周囲への配慮を期待する声もあります。

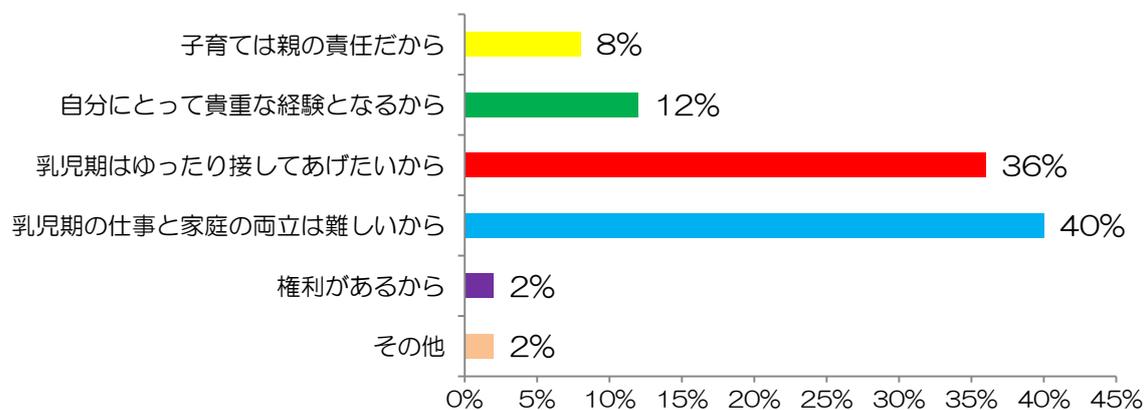
●あなたはお子さんが生まれた後、「育児休業」を取得しましたか？（注意：配偶者の分娩に伴う特別休暇のことではありません）



権利者を集約した結果、女性の取得率は100%であり、対する**男性での取得はわずか2%**（2名）と、まったく進んでいない状況です。

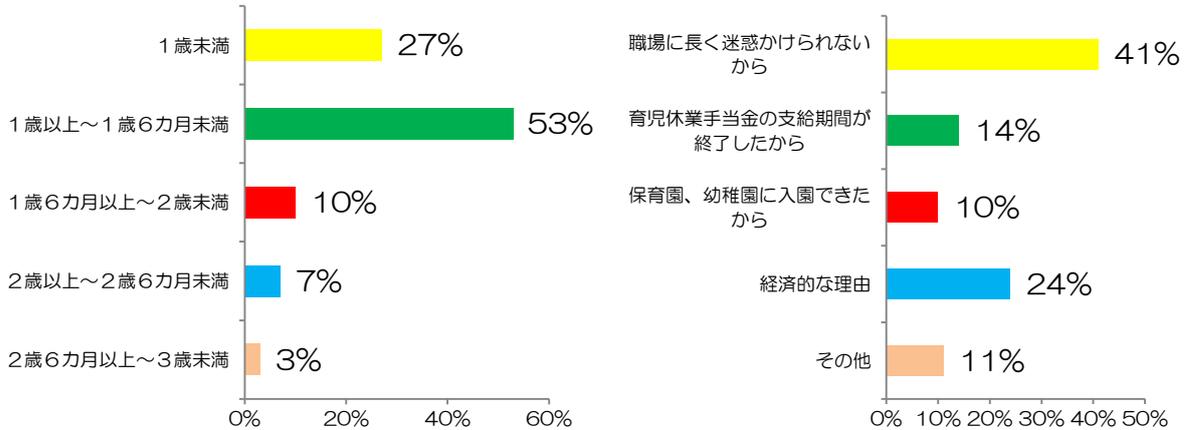
この結果は、国も進める男性の育児休業取得率向上の目標には程遠く、第4期行動計画を進めるうえで、重要な取り組み課題のひとつです。

●育児休業を「取得した」と答えた方、理由としてあなたの考えに最も近いもの1つを選んでください。



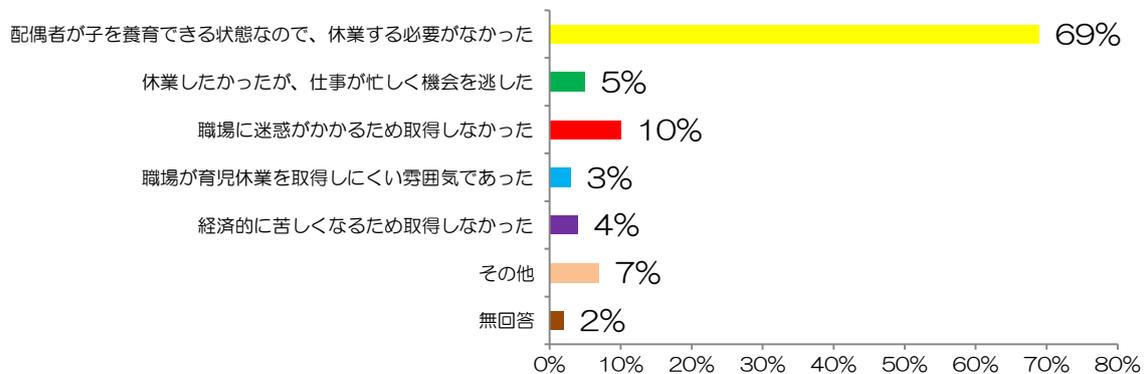
育児休業取得の理由に関しては、「乳児期はゆったり接してあげたい」と「乳児期の仕事と家庭の両立は難しい」のふたつの意見が全体の**8割弱**を占めています。

●育児休業を「取得した」と答えた方、育児休業を終了した（予定含む）のは、お子さんが何歳の時でしたか？またその理由は（※複数回答可）



育児休業の終了時期は**8割が1歳半未満**でした。その理由としては「職場に迷惑がかかる」が一番多く、次いで「経済的な理由」が続きます。職場を長く離れることへの不安や自分の仕事の引き継ぎのことが気になり、理想とは違い、早い時期で職場復帰せざるをえない事情が伺えます。

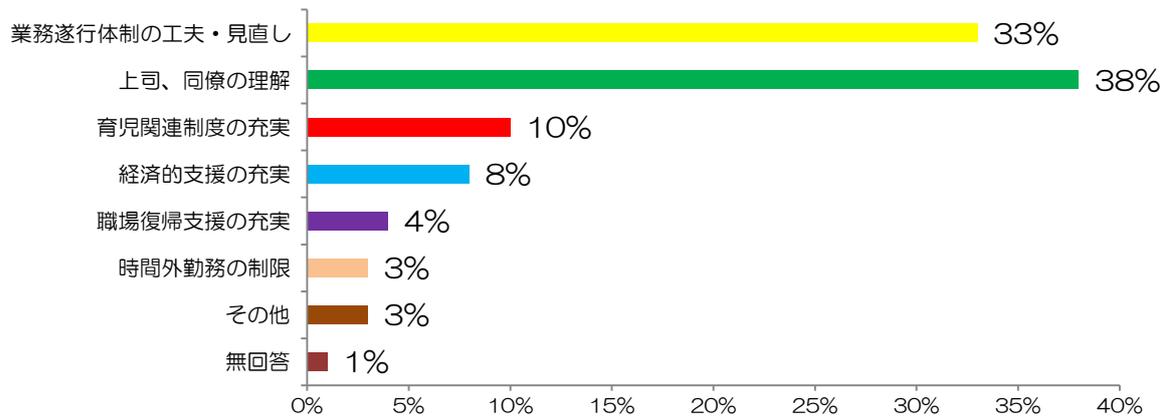
●育児休業を「取得していない」と答えた方、取得しなかった理由として、あなたの考えに最も近いもの1つを選んでください。



「配偶者が養育できる状態であった」との回答が**約7割**を占め、配偶者が専業主婦であったり、育休を取っていることで、本人としては取得する必要がなかったというのが理由であると考えられます。

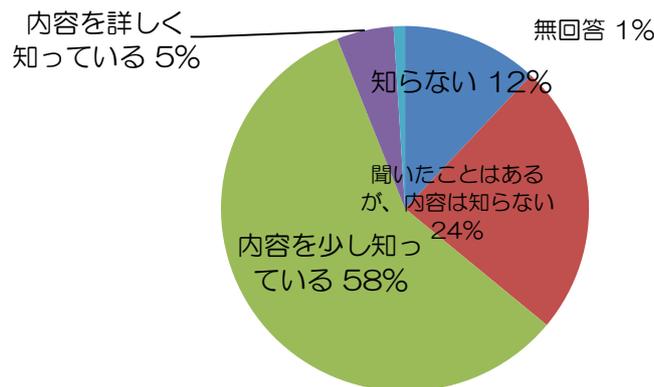
「休業したかったが、仕事が忙しく機会を逃した」が**5%**あり、男性職員の中にも、育休を取得したい気持ちはあるが、現実的には取得できなかったという職員がいるということです。

- 職員が仕事をしながら安心して子育てをしていくために、職場で取り組むべきこととして、あなたの考えに最も近いもの1つを選んでください。



「業務遂行体制の工夫・見直し」「上司、同僚の理解」が7割を超えています。
いかに職場が理解してくれるかが、子育てのしやすさにつながっていくと思われます。

- ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の概要をご存じですか？



★国が目指す～仕事と生活の調和が実現した社会の姿～ 【内閣府】

1. 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

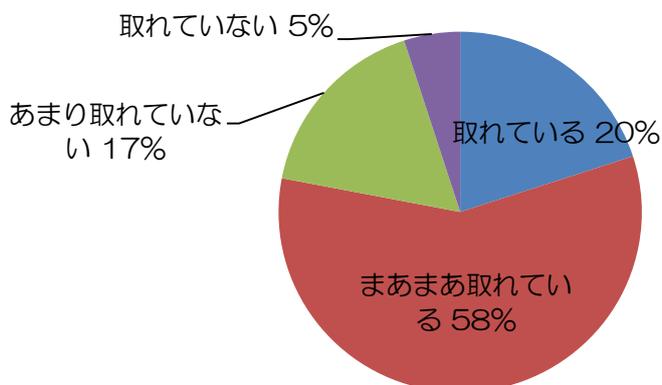
2. 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

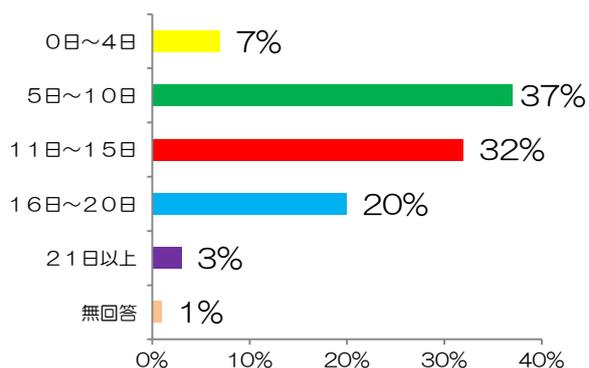
3. 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

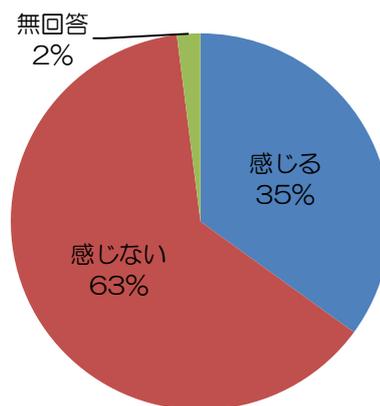
●あなたは、仕事と日常生活（プライベート）のバランスが取れていると感じますか？最も近いものを1つ選んでください。



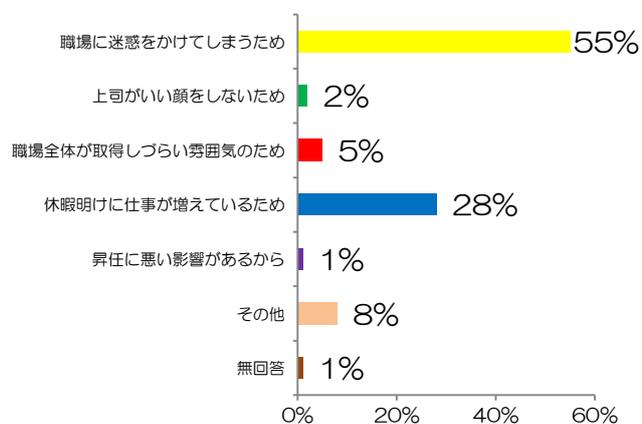
●あなたの昨年（平成31年1月～令和元年12月）の年次有給休暇の取得日数を教えてください。



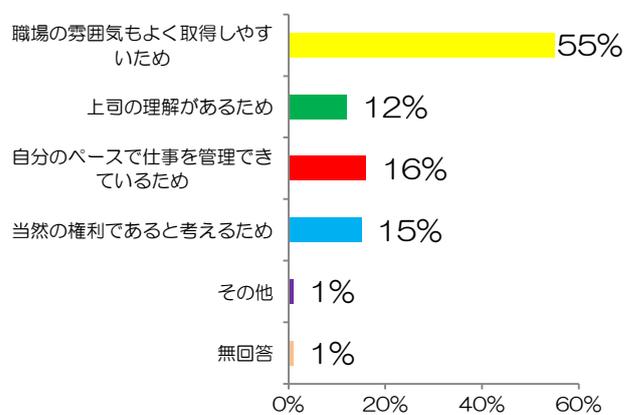
●年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか？



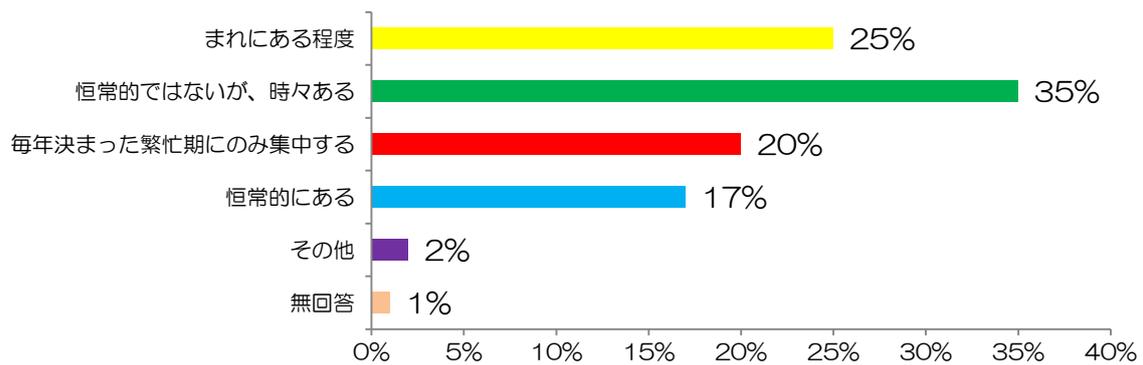
●ためらいを感じる理由は？最も当てはまるもの1つを選んで下さい。



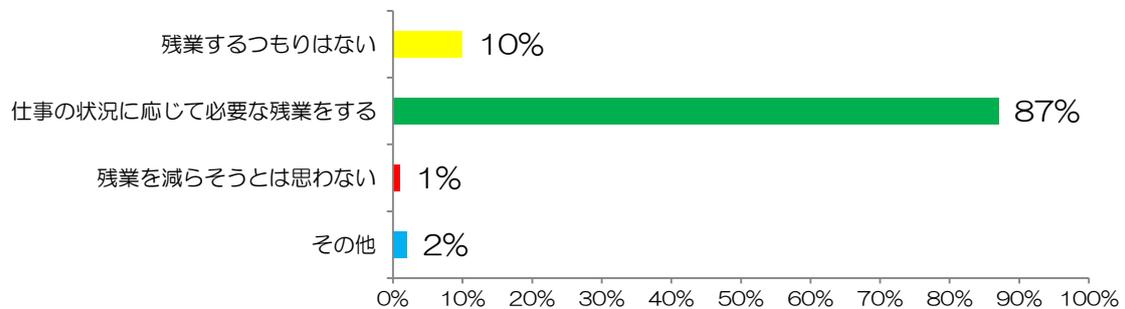
●ためらいを感じない理由は？最も当てはまるもの1つを選んで下さい。



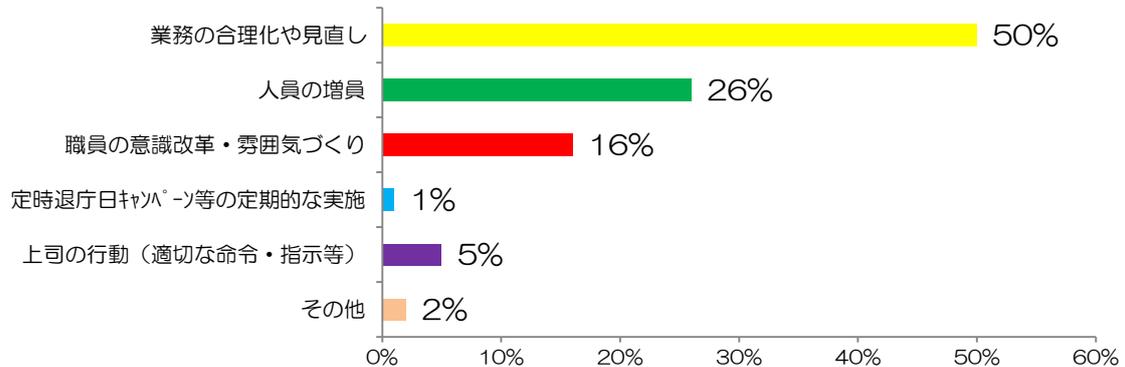
●あなたの現在の職場での超過勤務の状況を教えてください。



●超過勤務についてあなたの考え方に最もあてはまるものを1つ選んで下さい。



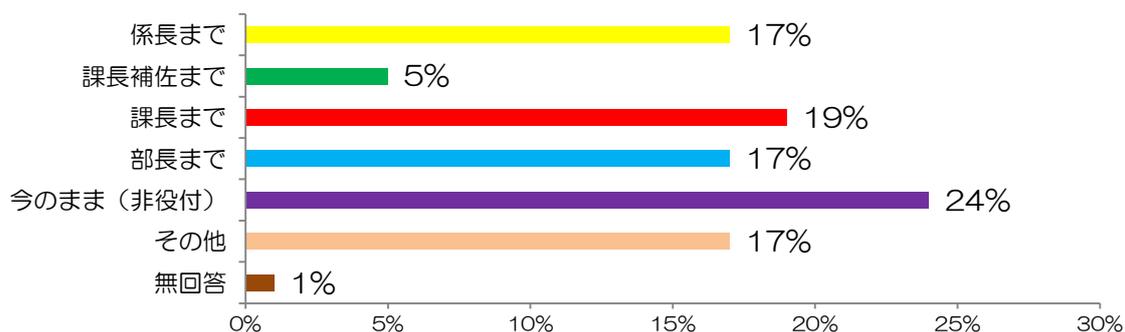
●超過勤務を減らすためにあなたが最も効果的と考える方法を1つ選んで下さい。



過度な超過勤務は、職員の生産性や健康面に影響を与える要因となり、育児や家事等への参加も妨げます。また、年次有給休暇の取得は、職員が家族と過ごす時間の確保や、心身のリフレッシュ等につながります。

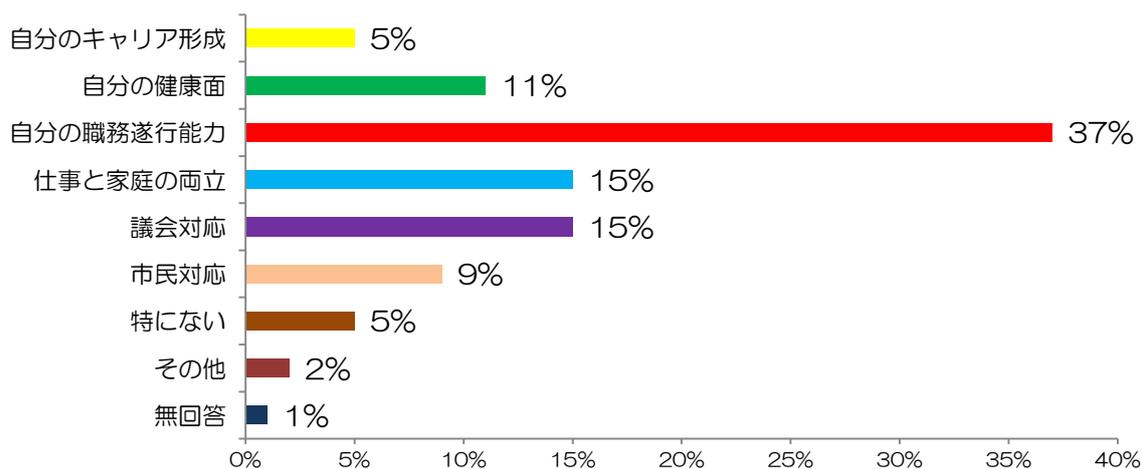
今後は職員の働き方について、引き続き事務の合理化や見直し、適正な人員配置を行いながら、組織的な協力体制づくりや効率的に仕事ができる環境整備を行っていくことが重要です。

●昇任はどこまでしたいと考えているか、あてはまるものを1つ選んで下さい。



管理職である課長以上が36%となっており、係長以上でみると58%の職員が昇任を希望しています。

●昇任をされるうえで、不安になると考えられるものを選んで下さい。(複数回答可)



昇任するうえで「自分の職務遂行能力」「自分のキャリア形成」との回答が42%で、次いで「仕事と家庭の両立」の不安が15%となっています。

このことから、今後も研修等をとおしたキャリア形成の充実を図ること、ワークライフバランスの実現が重要となってきます。

第3章 現状と分析

市長事務部局をはじめ、それぞれの部署において、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。

【1】女性職員の採用割合

●過去5年間における採用者

(単位：人、%)

| 採用者 | R元年度 | H30年度 | H29年度 | H28年度 | H27年度 |
|--------|------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 5 | 9 | 4 | 8 | 10 |
| 女性 | 3 | 10 | 3 | 3 | 1 |
| 計 | 8 | 19 | 7 | 11 | 11 |
| 女性の採用率 | 37.5 | 52.6 | 42.9 | 27.3 | 9.1 |

●職員の女性の割合（平成31年4月1日現在）

| 全職員（人） | 女性職員（人） | 女性職員比率（%） |
|--------|---------|-----------|
| 377 | 129 | 34.2 |

【2】退職者の割合

●退職した職員の割合

(単位：人、%)

| 各年度退職者 | R元年度 | H30年度 | H29年度 | H28年度 | H27年度 |
|-----------|------|-------|-------|-------|-------|
| 4月1日現在職員数 | 377 | 370 | 369 | 370 | 373 |
| 男性退職者 | 0.8 | 2.2 | 4.1 | 2.2 | 2.9 |
| 女性退職者 | 2.1 | 0.5 | 0.3 | 0.0 | 0.8 |
| 差（男－女） | △1.3 | 1.7 | 3.8 | 2.2 | 2.1 |

●退職者年齢区分別・男女別の割合

(単位：%)

| 退職者 年齢区分 | R元年度 | | H30年度 | | H29年度 | | H28年度 | | H27年度 | |
|-------------|------|------|-------|------|-------|------|-------|---|-------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 44歳 以下 | — | — | 10.0 | 10.0 | — | 11.1 | — | — | — | 7.1 |
| 45歳 ～49歳 | — | — | 10.0 | 10.0 | — | — | — | — | — | — |
| 50歳 ～54歳 | — | — | — | — | — | — | 12.5 | — | — | — |
| 55歳 ～59歳 | — | 33.4 | — | — | 11.1 | 5.6 | 12.5 | — | 7.1 | — |
| 60歳 以上 | 33.3 | 33.3 | 60.0 | — | 72.2 | — | 75.0 | — | 71.5 | 14.3 |

【3】時間外勤務及び年次休暇の状況

●職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（令和元年度）（単位：時間）

| 月 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 時間 | 12.6 | 13.6 | 11.5 | 14.8 | 11.1 | 12.0 | 12.2 | 14.0 | 10.3 | 11.9 | 12.7 | 14.8 |

※月平均 12.6時間

●上限を超えて命じられて勤務した職員数（令和元年度）（単位：人）

| 月 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----------------|
| 人数 | 21 | 18 | 10 | 20 | 12 | 10 | 17 | 17 | 13 | 14 | 18 | 33 | ※一月につき 45時間 |

●管理職員の正規の勤務時間を超えて勤務した時間（令和元年度）（単位：時間）

| 月 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 時間 | 20.6 | 16.9 | 12.7 | 20.7 | 16.0 | 19.3 | 16.3 | 18.3 | 16.7 | 17.3 | 20.7 | 21.2 |

※月平均 18.1時間

●年次休暇の平均取得日数（令和元年）（単位：日）

| 区分 | 男性職員 | 女性職員 | 全職員 |
|----|------|------|-----|
| 日数 | 13 | 12 | 13 |

☞第3期行動計画での目標取得日数は平均14日以上

【4】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

（単位：人・％）

| | R元年度 | H30年度 | H29年度 | H28年度 | H27年度 |
|--------|------|-------|-------|-------|-------|
| 女性管理職数 | 8 | 7 | 4 | 3 | 1 |
| 全管理職数 | 38 | 37 | 36 | 36 | 35 |
| 女性の割合 | 21.1 | 18.9 | 11.1 | 8.3 | 2.9 |

【5】各役職に占める女性職員の割合

(単位：人・%)

| | R元年度 | H30年度 | H29年度 | H28年度 | H27年度 |
|-----------------|------|-------|-------|-------|-------|
| 係長以上の 女性役職者数 | 30 | 27 | 22 | 21 | 17 |
| 係長以上の 職員数 | 117 | 115 | 112 | 112 | 109 |
| 女性の割合 | 25.6 | 23.5 | 19.6 | 18.8 | 15.6 |

☞第3期行動計画での女性役職者（監督者以上）の目標登用率は20%

【6】男女別の育児休業取得期間の分布状況

●男女別の育児休業取得率と平均取得期間（令和元年度）

(単位：人・%)

| | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得期間 |
|------|-----|-----|-----|--------|
| 男性職員 | 14 | 1 | 7 | 12日 |
| 女性職員 | 4 | 4 | 100 | 1年9月 |

☞第3期行動計画での男性職員の目標取得率は対象者の15%

●男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和元年度）

(単位：人)

| 取得期間 | 2週間未満 | 2週間以上 1月未満 | 1月以上 1年未満 | 1年以上 2年未満 | 2年以上 |
|------|-------|---------------|--------------|--------------|------|
| 男性職員 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 女性職員 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |

【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日数の分布状況

(平成31年1月1日～令和元年12月31日)

(単位：人)

| 取得日数 | 1日未満 | 1日 | 2日 | 3日 | 4日 | 5日 |
|------------|------|----|----|----|----|----|
| 出産補助休暇 | 0 | 0 | 7 | 10 | | |
| 育児参加のための休暇 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

【8】セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントに関する定義から職責に応じた責務、苦情相談への対応等を定めた「みやま市職員のハラスメント防止対策に関する要綱」、ハラスメントになり得る行為等の具体例を示した「みやま市職員のハラスメント防止対策指針」を定めており、新規採用職員研修及び年度当初における全職員への周知徹底を図っている。

第4章. 計画目標

①女性役職者（監督者以上）の登用率 34%

女性役職者の登用についての長期的な目標としては、職員の男女構成比と女性役職者の男女構成比が同じとなることを目指します。

女性役職者の登用率は、平成27年度の15.6%から令和元年度の25.6%へと上昇しており、第3期行動計画の目標値20%も達成していますが、職員の男女構成比（男性65.8%、女性34.2%【平成31年4月1日現在】）から考えると、まだ低い状況です。

このことから、今後の目標値を職員の男女構成比と同水準である34%とすることを目標とします。

②男性職員の育児休業取得率 対象者の15%

男性職員の育児休業の取得実績は、平成27年度からの5年間で、平成30年度及び令和元年度に各1名のみと依然として少なく、また期間も1ヶ月以内という短い期間となっています。今後は、男性職員の1ヶ月以上の育児休業取得率を15%とすることを目標とします。

※参考目標値（厚生労働省）：2020年度に13%

③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 100%

配偶者出産休暇は平成29年から100%で推移していますが、育児参加のための休暇は取得率0%が続いています。今後は、配偶者出産休暇は100%を維持し、育児参加のための休暇取得率も100%を目指します。

※配偶者出産休暇

出産のため入院する日から出産の日後2週間以内における3日の範囲以内の期間取得可能

※育児参加のための休暇

出産予定日の6週間前から出産の日後8週間までの期間に5日以内で取得可能

④年次休暇の平均取得日数 14日以上

平成27年から平成31年の平均取得日数はおおむね12日で推移しており、第3期行動計画での目標平均14日以上に達してない状況です。そのため、今後の目標値も平均14日以上とします。

⑤時間外勤務の縮減

働き方改革の推進により、時間外勤務が月45時間以内、年間360時間以内となるように努めます。

第5章. 具体的な取組

第4期行動計画では職員一人ひとりが仕事と子育ての両立を実現し、市のあらゆる分野で活躍できるよう、次の取組を推進します。

※役割の表示

この計画では、各項目において「誰が」主体となるかということについて、次の言葉で表示しています。

- ・人事担当 —— 総務課人事係
- ・所属長 —— 部・課・局等の長
- ・職員 —— 対象職員もしくは同僚の職員

1. 女性役職者の登用

(1) 女性職員の管理職等への登用

- ① **人事担当**は、女性職員を男女分け隔てなく、多様なポストに積極的に配置します。
- ② **人事担当**は、係長、課長補佐の各役職段階において、管理職になるために必要となる職務経験、研修機会の付与等の支援を通じ、管理職登用を念頭に置いた人材育成を行います。

2. 「妊娠から出産」「子育て」に関する各種制度の情報を提供

(1) 妊娠から出産までの特別休暇制度等の周知・活用

- ① **人事担当**は、妊娠障害休暇、産前・産後休暇など、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② **人事担当**は、出産費用・育児休業手当金などの、共済組合法定給付制度について周知徹底を図ります。
- ③ **人事担当**は、男性職員に対し、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底、促進を図ります。

(2) 職場体制の充実

- ① **所属長**は、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。
- ② **所属長**は、妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員に対しては、本人の申出に応じ原則超過勤務を命じないこととします。
- ③ **職員**は、妊娠している職員が職場にいる場合は、体調不良により長期休暇を取得することも予想されるので、業務に支障をきたすことがないように、日ごろからコミュニケーションを図り、思いやりをもって接するよう努めます。

(3) 育児休業及び部分休業制度等の周知・活用

- ① **人事担当**は、育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の1ヶ月以上の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② **人事担当**は、育児休業の取得手続や経済的な支援等について、積極的に情報提供を行います。

(4) 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境整備

- ① **人事担当**は、育児休業期間の適切な代替要因を確保し、職場の負担を最小限にとどめるように努めます。
- ② **所属長**は、育児休業及び部分休業の取得の申出があった場合、休業により業務に支障をきたさないよう業務分担の見直しを行います。
- ③ **職員**は、同僚が安心して育児に関する諸制度を利用できるよう、制度に関する理解を深め後押しに努めます。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① **育児休業を取得した職員**は、子育ての合間の時間を利用して、所属長や同僚とコミュニケーションを図り、広報紙やホームページを見て情報を共有するなど、円滑な職場復帰ができるよう努めます。
- ② **人事担当**は、育児休業中の職員に対して、休業期間中必要な情報提供を行います。
- ③ **所属長**は、職員から育児短時間勤務の請求があった場合には、十分に本人並びに他の職員と話し合い、職場内の応援体制による事務分担の見直しを行います。そのうえで事務処理が困難な場合には、必要な人材の確保に努めます。

近年の「育児休業取得者数及び取得率」

| | 女性職員 | 男性職員 |
|------------|------------|----------|
| 平成 29 年度実績 | 6 人 (100%) | 0 人 (0%) |
| 平成 30 年度実績 | 4 人 (100%) | 1 人 (7%) |
| 令和元年度実績 | 4 人 (100%) | 1 人 (7%) |

※参考目標値《厚生労働省》男性の育児休業取得率を、2020 年度に 13%とする。
(現状) 6.16%[平成 30 年度]

(6) 子育てハンドブックの作成

- ① **人事担当**は、「妊娠から出産」「子育て」に関する各種制度を理解しやすいようにまとめた「子育て支援ハンドブック」を作成し、職場 LAN・研修等で情報提供を行い、職員に対する「仕事と子育ての両立」についての啓発及び周知徹底を図ります。
- ② **職員**は「子育て支援ハンドブック」を熟読し、仕事と子育ての両立を図るための制度内容をよく理解するとともに、各種制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

3. 職場環境等について

(1) 職場での取り組み

①事務の簡素合理化の推進

- 職員は、日頃から事務の効率的な遂行を心がけるとともに、新たな事務等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施することとし、併せて既存の事務等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努めます。
- 職員は、市民が参加する場合等やむを得ない場合を除き、勤務時間外には会議や打合せを設定しないこと。また、開催にあたっては資料の事前配付を行う等、短時間で効率よく行うことに努めます。
- 職員は、定例的・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、担当業務をできるだけ複数の職員が理解できるよう、情報の共有化に努めます。また、職場LANを有効に活用し、自分の業務内容や休暇予定等をスケジュールに登録し、職場内で情報の共有化を図り、円滑に業務が進むように努めます。

②時間外勤務の縮減

- 人事担当は、3歳未満の子どもがいる職員が、子どもを養育するために請求した場合に時間外勤務をさせてはならない制度について周知徹底を図ります。
また、小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度についても周知徹底を図ります。
- 人事担当は、時間外勤務の状況について、出退勤記録の分析及び管理職からのヒアリングを行い、時間外勤務縮減に向けた事務の改善と、意識啓発を図ります。
- 人事担当は、時間外勤務の多い職員がいる場合、産業医との面談機会を設定し、健康管理に配慮します。また、継続的に時間外勤務の多い職場については、職場長のヒアリング結果を参考に人事配置の措置をとるなど、労務管理を徹底します。
- 所属長は、職員の時間外勤務状況を把握し、健康状態等の確認を日頃より徹底します。

③ノー残業デーの実施

- 人事担当は、職員のワークライフバランスを図るため、引き続き毎週水曜日をノー残業デーとし、館内放送等による注意喚起を図るとともに、定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当が把握し、所属長への指導の徹底を図ります。
- 所属長は、水曜日の定時退庁を日頃から職員へ呼びかけるとともに、自ら率先垂範します。
- 職員は、周りの同僚と声を掛け合い、積極的に退庁するよう努めます。

④休暇の取得の促進

- **人事担当**は、定期的に年次有給休暇の取得促進を促します。
- **所属長**は、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務の相互応援体制を整備するとともに、職場雰囲気醸造を図り、取得の少ない職員が抵抗なく取得できるよう促します。
- **所属長**は、職員の週休日の勤務については、確実に代休を取得できる環境づくりに努めます。

近年の「年次有給休暇の平均取得日数」

| | |
|-----------|-------|
| 平成 29 年実績 | 12.6日 |
| 平成 30 年実績 | 12.1日 |
| 令和元年実績 | 12.8日 |

⑤連続休暇等の取得の促進

- **人事担当**は、職員が連続して休暇を取得できるよう、庁議の場や庁舎LAN等で定期的に周知を行うとともに、職場長についても指導を行います。
- **所属長**は、職員が安心して連続休暇を取得できるよう、事務の相互応援体制を整備するとともに、職場雰囲気醸成を図ります。
- **職員**は、連続休暇の計画を立て、夏季休暇の完全取得に努めます。
- 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

⑥子どもの学校行事への参加、看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- **人事担当**は、「子育て支援休暇」等、子育てに関連した休暇制度の周知を徹底し、職員の意識改革に努めます。
- **所属長**は、職員が子育てに関連した休暇を取得する場合、また、子育て支援休暇を活用し、子どもの学校行事やPTA活動等に積極的に参加しようとする場合、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。
- **職員**は、子育てに関連した休暇制度の内容を十分理解し、取得が必要な場合には有効に活用します。

⑦人事異動における配慮

人事異動に際し、未就学児の子を養育しているなど、職員の子育ての状況には可能な限り配慮を行います。

(2) その他の次世代育成支援対策・女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

①地域における子育て支援の取り組み

◇スポーツや文化活動など、子育てに関する地域での活動や、地域住民等の自主的な活動（校区コミュニティ、登下校時の見守りなど、防犯活動や少年非行防止への活動）に積極的に参加しましょう。

②ハラスメントのない職場づくり

◇ハラスメント防止対策要綱及び指針の周知徹底を図り、またハラスメント防止研修を実施し、ハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持つことで、ハラスメントのない職場をつくりましょう。

③子育てバリアフリー

◇来庁者が子ども連れでも気兼ねなく安心して利用できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を促進します。

④あいさつ日本一運動

◇「あいさつ日本一宣言都市・みやま市」で、市役所がそのモデルとなれるよう、朝の庁舎放送での呼びかけや、管理職員による定期的なあいさつ運動等を実施し、あいさつを核にした地域づくり・まちづくりを推進します。

おわりに

地方公共団体は、行政機関としての立場と同時に雇用主としての立場からも、職員の子どもたちの健やかな育成について重大な責務があります。全ての職員が、仕事と子育てに関する問題を自らの問題として捉え、仕事と子育てが両立しやすい職場環境をつくるため、職員の皆様のご協力をお願いします。



