

五島市特定事業主行動計画

(平成28年度～平成32年度)

平成28年3月

五 島 市 長

五島市教育委員会

五島市選挙管理委員会

五島市代表監査委員

五島市公平委員会

五島市農業委員会

五島市消防長

五島市議会議長

はじめに

急速な少子化の進行は、労働力供給の減少や労働生産性の伸び悩み等による経済成長率の低下、高齢化率の伸長による社会保障の現役世代への負担の増加などの経済面への影響に加え、子ども同士、あるいは世代間の交流の機会が減少することにより、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、社会全体に深刻で重大な影響を与えようとしています。

このような状況を背景として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が制定されました。

「次世代育成法」において、国や地方公共団体は、行政機関の立場に加えて、一つの事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成を目的とした計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられており、本市においても、平成17年3月に「五島市職員の子育てに関する行動計画」を策定し、平成21年度までの5年間を1期とし、平成22年度から平成26年度までを2期として、職員の仕事と子育ての両立を支援する取組を推進してきました。

しかしながら、依然として少子化の進行には歯止めが立たず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えず、取組をさらに充実していく必要があることから、時限立法であった「次世代育成法」の改正が行われ、法律の有効期限が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を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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。）」が平成27年8月に制定され、取組を総合的・効果的に実施できるよう「女性活躍推進法」においても計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。

こうしたことから、今回策定する「五島市事業主行動計画」はこれまでの「次世代育成法」による計画を受け継ぐとともに、「女性活躍推進法」に基づく内容も踏まえて策定を行い、出産・育児における仕事と子育ての両立支援、子育て中の職員だけでなく全職員が働きやすい職場環境づくりを目指していきます。

〈本計画は、常勤の職員のほか、嘱託職員や臨時的任用職員などの非常勤の職員についても、これらの職員が法令や本市の条例、規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象となります。〉

計画期間

本計画は、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とします。
本計画において、平成32年度末に達成しようとする特に重要な事項については、数値目標を設定しました。

計画の推進体制

総務課人事班を計画推進の主管課とし、全ての職員により推進します。

具体的な取組

1. 次世代育成法に基づくもの

【I 勤務環境に関するもの】

① 妊娠中及び出産後における配慮

(総務課)

- 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及び深夜勤務・時間外勤務の制限について周知徹底を図ります。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図ります。
- 産前産後休暇の取得時には、臨時的任用により代替要員の確保に努めます。

(管理職員)

- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、管理職員は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないよう配慮しましょう。
- 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにしましょう。

(全職員)

- 五島市休暇等ハンドブックをよく読んで、職場において妊娠中や出産後の職員が制度を利用しやすい雰囲気づくりを醸成しましょう。
- 周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮に心がけましょう。

(妊娠中及び子育て中の職員)

○父親・母親になることがわかったら、諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも、できるだけ速やかに所属長(※)に申し出ましょう。

※所属長(各課・室・診療所・支所・事務局の長、消防長、水道局長)

② 時間外勤務の縮減

(総務課)

○3歳に満たない子どものいる職員の時間外勤務の免除や小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

○毎週水曜日のノー残業デーについて、周知徹底を図るとともに形骸化しないよう実効性のある取組を実施します。

(管理職員)

○職員の時間外勤務の状況を的確に把握した上で、業務分担の見直しや職場内における応援体制を整備し、勤務時間管理の徹底を図りましょう。

○ノー残業デーには、上司等による定時退庁の率先垂範などの実施を図り、職場生活と家庭生活の両立を支援しましょう。

○所属長は、各職員が業務処理計画を作成し、定例業務のマニュアル化が図られるよう指導を行いましょ。

(全職員)

○所属長の指揮の下、各職員が過去の例にとらわれず、既存業務の廃止も含め業務の効率的な遂行を心がけましょ。

○周りの職員と声を掛け合って退庁するようにましょ。

③ 異動についての配慮

(総務課)

○勤務地を異にする異動によって子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、今後とも、一層の配慮に努めることとまします。

④ 職場環境の改善や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

(総務課)

- 職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、職場環境の改善（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気改善）や固定的な性別役割分担意識の是正（例えば、「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事だ」「庶務は女性がするもの」というような意識の是正）について、情報提供や意識啓発を行います。
- 女性の管理監督職員による相談員の設置など相談体制の構築を検討していきます。

(全職員)

- 特定の職員による職場での雑務（お茶くみ・清掃など）がある場合には、その是正について徹底を図りましょう。

⑤ 人事評価への反映

(総務課)

- 仕事と生活の調和の推進に資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て採られた行動については、人事評価において適切な評価が行えるような制度設計の構築を行います。

【Ⅱ 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の促進

(関係課)

- 子どもを連れた来庁者の多い庁舎等において、乳幼児と一緒に利用できるトイレ、ベビーベッドの新設、維持に努めましょう。

(管理職員)

- 子どもを連れた人も安心して利用できるよう、職場内のレイアウトを点検しましょう。

(全職員)

- 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、職場全体で取り組みましょう。

②子ども・子育てに関する地域活動等への貢献

(関係課)

○子どもが参加できる地域活動の情報提供と合わせ、その活動の場として市の敷地や施設の開放を検討します。

(管理職員)

○職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけましょう。

(全職員)

○地域の子育て活動など、機会を捉えて積極的に参加しましょう。

2. 女性活躍推進法に基づくもの

【I 現状分析と課題】

①-1 男女別の採用者数（割合）

[単位：人（％）]

	27年度	26年度	25年度	計
男性	10 (83.3%)	9 (64.3%)	8 (50.0%)	27 (64.3%)
女性	2 (16.7%)	5 (35.7%)	8 (50.0%)	15 (35.7%)
計	12	14	16	42

※医師、指導主事及び消防吏員を除く

①-2 男女別の採用試験受験者数（割合）

[単位：人（％）]

	27年度	26年度	25年度	計
男性	39 (78.0%)	29 (56.9%)	39 (69.6%)	107 (68.2%)
女性	11 (22.0%)	22 (43.1%)	17 (30.4%)	50 (31.8%)
計	50	51	56	157

※医師、指導主事及び消防吏員を除く

①-3 平成27年4月1日現在の男女別職員数（割合）

[単位：人（％）]

	職員数
男性	377 (73.5%)
女性	136 (26.5%)
計	513

※消防吏員を除く

② 男女別の退職した職員の平均勤続年数

[単位：年]

	27年度	26年度	25年度	計
男性	34.8	33.8	33.4	34.1
女性	28.2	33.4	32.8	31.8
差(男-女)	6.6	0.4	0.6	2.3

※医師、指導主事及び消防吏員を除く

③ 男女別の職員1人当たりの月毎の超過勤務時間(平成26年度)

[単位：時間]

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
男性	13.4	13.7	9.3	12.8	7.4	12.1	11.8	15.8	7.8	7.1	8.3	11.3	10.9
女性	10.7	5.1	5.6	7.3	3.6	5.0	4.2	7.5	4.9	5.7	5.9	8.5	6.2
差(男-女)	2.7	8.6	3.7	5.5	3.8	7.1	7.6	8.3	2.9	1.4	2.4	2.8	4.7

④ 平成27年4月1日現在の男女別の管理監督職員数(割合)

[単位：人(%)]

	職員数
男性	178 (87.7%)
女性	25 (12.3%)
計	203

※医師、指導主事及び消防吏員を除く

⑤ 平成27年4月1日現在の各役職段階に占める女性職員数・割合

[単位：人・%]

		職員数・割合
理事	女性	0
	全体	5
	女性割合	0.0%
課長級	女性	1
	全体	28
	女性割合	3.6%
課長補佐級	女性	5
	全体	35
	女性割合	14.3%
係長級	女性	19
	全体	135
	女性割合	14.1%

※医師、指導主事及び消防吏員を除く

⑥ 男女別の育児休業取得状況

[単位：人（％）]

	27年度	26年度	25年度
男性	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
女性	4 (100%)	2 (100%)	3 (100%)
計	4	2	3

⑦-1 男性職員の配偶者出産休暇取得状況

[単位：人・％]

	27年	26年	25年	計
対象者	17	18	28	63
取得人数	12	14	22	48
取得割合	70.6%	77.7%	78.6%	76.2%
平均取得日数	1.59	1.72	1.75	1.70

⑦-2 年次有給休暇及び夏季休暇の1人あたりの平均取得日数

[単位：人]

	27年	26年	25年
年次有給休暇	9.4	9.6	9.3
夏季休暇	2.7	2.7	2.7
合計	12.1	12.3	12.0

課 題

- ④及び⑤を見ると、管理監督職に占める女性職員の割合は12.3%と職員数に占める女性職員の割合と比較して低い状況です。また、役職段階があがるにつれてその割合はさらに低くなっています。
女性職員の能力の活用や組織の活性化を図っていくうえで、女性職員の登用拡大を進めていく必要があります。
- ⑥及び⑦-1を見ると、男性職員の配偶者出産休暇については8割近い職員が取得していますが、取得日数は3日のうち1.7日程度となっています。
また、育児休業の取得状況は女性職員100%に対して男性職員は0%であり、男性職員の育児参加が進んでいない状況となっています。
女性職員の活躍推進のため、年次有給休暇の取得とあわせた取組の強化を進めていく必要があります。

【Ⅱ 女性職員の活躍推進に向けた数値目標】

「Ⅰ 現状分析と課題」の内容を踏まえて、平成32年度における目標値を次のとおり設定します。

- (1) 管理監督職に占める女性職員の割合を30%以上とします。
- (2) 男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%とするとともに、育児休業取得率を10%以上とします。
- (3) 年次有給休暇の平均取得日数を夏季休暇とあわせて15日以上とします。

【Ⅲ 目標達成のための取組】

「Ⅱ 女性職員の活躍推進に向けた数値目標」達成のため、次の取組を実施します。

- (1) ①女性職員を対象とした研修の実施や外部研修への女性職員の積極的な派遣を行います。
②女性職員にアンケートを行うなど、ニーズに即した働きやすい職場環境の整備を行います。
③採用募集の段階において、育児休業など制度面の周知をおこない、女性の受験者の割合を増やしていきます。
- (2) 制度面について周知徹底を図るとともに、配偶者の出産予定等を把握し、対象者へ取得を促すよう働きかけを行います。
- (3) ①課内ミーティング等を通して、年又は月単位での年次有給休暇取得計画の作成を行います。
②年次有給休暇の取得が進まない部署については、ヒアリングを実施する等原因を分析し、取得促進につながる改善を行います。