

みんなで、**楽**々、**育**児支援

『福津市職員「み・ら・い」行動計画』

福津市特定事業主行動計画

～男女がともに子育てでき、女性が活躍する

楽しい職場をめざして～

平成28年4月改定



総務部 総務課

目 次

1. はじめに	2
2. 計画の期間	2
3. 計画の推進体制	2
4. 計画の内容	3
(1) 次世代育成支援対策推進法に関するもの	
① 出産・育児等にかかる制度の周知徹底と職員への浸透を図るための取り組み	3
② 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正の取り組み	3
③ 安心して出産、楽しく育児ができ、円滑に職場復帰ができるための取り組み	4
④ 職員が子どもとふれあう時間を確保するための取り組み	5
⑤ 地域における子育てを支援するための取り組み	6
(2) 女性活躍推進法に関するもの	
・ 女性職員の活躍の推進に向けた取組内容及び数値目標	8
(3) 計画を推進する体制の整備	8
5. 女性活躍推進法に基づく把握項目	9
6. 参考	12

1. はじめに

急速な少子化の進行、家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中、社会全体で次世代育成対策を推し進めるために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この法律は、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と次世代育成支援に、国や地方自治体、事業主などが一体となって、取り組んでいくために作られています。

このため福津市では平成17年度に、市で働く職員を対象に特定事業主行動計画として『福津市職員「み・ら・い」行動計画』を策定しました。

この『福津市職員「み・ら・い」行動計画』により、男性職員も女性職員も子どもがいる人もいない人も、全ての職員が子どもたちの健やかな成長を願って、子育て中の職員の「仕事と子育ての両立」を支える体制づくりを推進することはもちろん、「仕事の時間」と「自分の生活の時間」のバランスがとれるような「多様な働き方」を選択できるように、働き方を見直していく取り組みを進めてきました。

また、「安心して子育てできるまちづくり」を推進するとともに、地域の子育てを支援するため、道路や公共施設のユニバーサルデザイン化を進め、子どもや子育て中の親の安全性・快適性の確保に努めるとともに、子どもを見守るあたたかな気持ちや、子育て中の親たちを応援する「こころのユニバーサルデザイン」を実践し、機能と効率性だけでなくゆとりとやさしさを大切にすするまちづくりを展開します。

さらに、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立したことに伴い、従来の次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と併せて、策定するものです。

2. 計画の期間

当初、次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法であったため、計画期間も、前期、後期5年間ずつの平成17年度から26年度としていました。しかしながら、平成26年の法改正により同法は10年間延長されることになり、さらに、平成27年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されたところです。

そこで、両法律に基づく特定事業主行動計画を一本化して策定、計画期間も平成28年度から平成32年度までの5年間として一元化するものです。

3. 計画の推進体制

この計画は、福津市の市長部局および教育委員会部局等全ての職員（福津市職員定数条例に定める一般職の職員）を対象とし、この計画を円滑に遂行するために関係各課の協力を求めるとともに、事業内容に応じて年度目標と数値目標を掲げています。

また、本計画の推進者を選任し、年度ごとの計画実施状況を検証するとともに、必要に応じて見直しなどを行います。

4. 計画の内容

(1) 次世代育成支援対策推進法に関するもの

① 出産・育児等にかかる制度の周知徹底と職員への浸透を図るための取り組み

事業名	両立支援制度をわかりやすくまとめた手引書の配布
事業内容	母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各制度をわかりやすくまとめた手引書を作成し、職員がいつでも見られるように「庁内LAN」に掲載します。

事業名	両立支援制度の周知を図る職員研修の実施
事業内容	新規採用職員研修などの機会をとらえ、「仕事と子育て」の両立支援の制度を周知します。
全職員	手引書をよく読んで、職場において、妊娠している人や子どもを育てている職員が制度を利用しやすい雰囲気を作りましょう。
妊娠・子育て中の職員と配偶者	母性保護・諸制度の活用のために、父親・母親になるとわかったら、できるだけ速やかに職場の上司に申し出るようにしましょう。また、手引書をよく読んで、よく理解し、積極的に活用しましょう。
管理職	妊娠・出産に係る制度を十分に理解し、制度の利用を積極的に働きかけましょう。

② 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正の取り組み

事業名	男女共同参画を進めるための情報提供
事業内容	男女共同参画に関する情報を提供し、職場優先の意識（例えば「子どもの病気よりも仕事を優先」）や性別役割分担意識（例えば「子どもの面倒をみるのは母親の役目」）というような意識の是正を進めます。

事業名	セクシュアル・ハラスメント防止等に関する研修等の実施
事業内容	セクシュアル・ハラスメント防止等に関する研修会を実施するとともに相談しやすい体制づくりを進めます。
全職員	男女共同参画に関する研修などに参加し、職場優先の意識や性別役割分担意識の是正に努めましょう。

管 理 職	男女共同参画推進に関する研修会などに積極的に参加し、職員の「仕事と生活」の両立に向け、職員の意欲や能力が十分に発揮できる職場環境づくりに努めましょう。
--------------	---

事 業 名	ワーク・ライフ・バランスの推進
事 業 内 容	仕事と生活の調和を目指し、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、職員自らが希望するバランスで展開することで、仕事と生活の相乗効果を高めることができる職場環境づくりを進めます。

③ 安心して出産、楽しく育児ができ、円滑に職場復帰ができるための取り組み

事 業 名	出産休暇中や育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰支援
事 業 内 容	定期的に職場の情報を知らせ、育児支援制度などを知らせる体制を確立し、仕事へのモチベーションが下がらないよう支援しながらスムーズな職場復帰を図ります。

事 業 名	育児休業等を取得する職員の業務分担の見直しや代替職員の確保
事 業 内 容	育児休業等を取得する職員の業務を円滑に遂行するため、部・課・係等、職場内の応援体制による業務の見直しを図ります。また、一定の資格や知識、経験等を有する人材を募集し、必要な人材の確保を図ります。

事 業 名	子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
事 業 内 容	子育てが始まる時期における親子の時間の確保及び配偶者の支援のため、父親となる職員の子どもの出産時における出産補助休暇取得を推進します。
前 期 目 標	平成26年度までに父親の出産補助休暇（2日）の取得率を100%
前 期 実 績	83.3%（平均1.5日）※平成26年度
今 期 目 標	平成32年度までに父親の出産補助休暇（2日）の取得率を100%

事 業 名	父親の育児参加のための休暇の取得の促進
事 業 内 容	配偶者の産前産後期間中における父親の育児参加を促すため、当該子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員の育児参加休暇取得を推進します。
前 期 目 標	平成26年度までに父親の育児参加休暇（5日）の取得率を100%
前 期 実 績	0%（0日） ※平成26年度
今 期 目 標	平成32年度までに父親の出産補助休暇（2.5日）の取得率を50%

事業名	育児休業の取得の促進
事業内容	特に男性職員の育児休業取得が進んでいません。父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、新規採用職員研修において、「男女共同参画」と「仕事と子育ての両立」をテーマに制度の周知と意識啓発を図り、積極的に育児休業を取得するよう働きかけます。
前期目標	平成26年度までに女性職員の育児休暇取得率100%、男性職員の取得率を10%以上
前期実績	女性職員100.0%・男性職員16.7% ※平成27年
今期目標	平成32年度までに男性職員の取得率を20%以上

事業名	「早出遅出勤務」活用の促進
事業内容	早出遅出勤務の制度（午前7時から午後10時までの間で始業・終業時刻を設定）の周知を図り、就学前の子をもつ職員が保育所等への送迎等のために制度を積極的に活用することを勧めます。

事業名	「育児時間」の取得の促進
事業内容	2歳未満の子をもつ職員は1日2回、それぞれ45分以内で授乳や保育所等への送迎等のために育児時間を取得することを勧めます。

事業名	職員の「子の看護休暇」の取得の促進
事業内容	中学校就学前の子どもの看護休暇の制度（1休暇年において、子一人につき5日の範囲内）の周知を図り、子どもが突発的な病気になったときに休暇が取れるよう、職場全体で支援できる体制を整えます。
全職員	子育てを自分自身のことと考え、育児にかかる職員を支えていきましょう。また、育児休業等を取得する職員がいる場合は自らすすんで業務分担の見直しに協力しましょう。 また、さまざまな子育てに関する情報は「庁内LAN」に掲載するなど、妊娠中の職員や妊娠中の配偶者を持つ男性職員が情報を取得できるようにしましょう。
子育て中の職員	育児休業中の職員は職場復帰がスムーズにできるよう、市「広報」や「ホームページ」などからの情報を活用しましょう。また、さまざまな子育て講座に参加し、同じ状況にある職員との交流を深め、情報交換をすることで職場を離れていることへの不安を解消しましょう。
管理職	父親・母親となった職員が安心して育児休業を取得することができるような職場環境づくりが必要です。育児休業を取得する職員とは機会あるごとに話し合い、状況に応じた対応と職場全体で育児にかかる職員を支えていくという体制づくりに努めましょう。

④ 職員が子どもとふれあう時間を確保するための取り組み

事業名	超過勤務縮減の推進とサービス残業の撲滅
事業内容	超過勤務の状況の把握や職場へのヒアリングを行い、適正化や改善が図られない職場について指導を行います。また、管理職に対しては超過勤務縮減策に関する計画の策定及び推進の取り組みを促します。 また、育児や介護を行う職員の超過勤務や深夜労働は制限されているため、管理職に対して、子育て中の職員に対しては特別の配慮をするよう周知し、仕事と子育ての両立がしやすい職場環境づくりを指導します。
前期目標	超過勤務時間は1年につき360時間（就学前の子どもを持つ職員に対しては150時間）以内
前期実績	133時間（就学前の子どもを持つ職員150時間） ※平成26年度
今期目標	就学前の子どもを持つ職員に対しては、超過勤務時間は1年につき135時間以内

事業名	事業の簡素化等による超過勤務の縮減
事業内容	事務量の把握や適切な人員配置を行います。また、新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性などを十分検討し、併せて既存の事業の簡素化・合理化等の取り組みを行うよう指導します。

事業名	深夜勤務や超過勤務を制限する制度の周知徹底
事業内容	原則として本人の申出は必要ですが、育児や介護を行う職員の超過勤務や深夜労働は制限されています。管理職に対しては、申出の有無にかかわらず、子育て中の職員に対しては特別の配慮をするよう周知します。また、仕事と子育ての両立がしやすい職場環境の整備を指導します。
前期目標	小学校就学期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務時間は1年につき150時間以内
前期実績	150時間 ※平成26年度
今期目標	小学校就学期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務時間は1年につき135時間以内

事業名	年次有給休暇の計画的取得の促進
事業内容	年次有給休暇は、課によって取得状況にばらつきがあります。各課において、業務スケジュールを考慮した年間休暇計画表を作成するなどして、計画的に年次有給休暇を取得できるような取り組みを進めます。

事業名	年次有給休暇を取得しやすい職場環境「副担当者制」の促進
事業内容	各課において、担当職員の業務の代わりにできる「副担当者」を定め、円滑な業務の遂行体制を確立するとともに、計画的な年次有給休暇の取得を進めます。
全職員	自分の体調や予定等にあわせて、少なくとも年間16日以上休暇を取りましょう。連続休暇の計画を立てるときは周りの職員（副担当者等）とよく話しあって、お互いに積極的に取得できるように協力しましょう。また、入学式、卒業式やPTA行事などにも積極的に参加するようにしましょう。
管理職	超過勤務や休日勤務が続くなどして、特に繁忙で疲労している職員のために連続休暇を取得するよう勧めましょう。

⑤ 地域における子育てを支援するための取り組み

事業名	地域子育て支援サポーター制の導入（ボランティア休暇の追加）
事業内容	学校や地域のクラブ活動の指導者として活動している職員を地域子育て支援サポーターとして登録します。また、地域子育て支援サポーターは指導する団体が大会等出場する際は、ボランティア休暇（職員が自発的に報酬を得ないで社会貢献するために設けられた休暇）を適用します。
全職員	地域の子育てを支援する立場から、子育てしやすい環境づくりのための歩道や施設のユニバーサルデザインを進めるとともに、子どもを見守るあたたかな気持ちや、子育て中の親たちを応援する気持ちを持つことなど心のユニバーサルデザインを推進しましょう。
管理職	職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。

(2) 女性活躍推進法に関するもの

- ・女性職員の活躍の推進に向けた取組内容及び数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、本市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。その結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定のうえ、その達成に向けた取り組みを実施します。

なお、この目標は、本市において状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものとして掲げています。

事業名	管理的地位にある職員に占める女性割合の向上
取組内容	部長級、課長級職員に占める女性職員の割合の向上を図るため、平成28年度から開始する人事評価を活用し、より綿密な人材育成を行うとともに、平成27年度に開始した昇任選考制度の確立、充実により、性別にとられない、職員の適性や能力に応じた登用、人材配置を行います。
目標	平成26年度実績（15%）より5%以上引き上げ、20%以上

事業名	係長相当職以上の地位にある職員に占める女性割合の向上
事業内容	係長級職員に占める女性職員の割合の向上を図るため、平成28年度から開始する人事評価制度を活用し、より綿密な人材育成を行うとともに、平成27年度に開始した昇任選考制度の確立、充実により、性別にとられない、職員の適性に応じた登用や人材配置を行います。 また、職場先輩制度を活用し、後輩職員の指導を行う立場である主任級先輩職員の将来の管理的地位登用に向けた資質向上を図ります。
目標	平成26年度の実績（31.4%）より4%以上引き上げ、35%以上

(3) 計画を推進する体制の整備

事業名	次世代育成支援・女性活躍対策推進者の設置
事業内容	各課室局長及び所属長を「次世代育成支援・女性活躍対策推進者」に任命し、この計画を着実に推進するとともに定期的に実施状況を確認し、各任命権者に報告します。

5. 女性活躍推進法に基づく把握項目

①女性職員の採用割合

職種	性別等	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	計
一般事務	男性	4人	4人	6人	8人	9人	31人
	女性	3人	3人	4人	5人	1人	16人
	合計	7人	7人	10人	13人	10人	47人
	女性割合	42.9%	42.9%	40.0%	38.5%	10.0%	34.0%
保健師	男性	0人	0人	0人	1人	0人	1人
	女性	0人	1人	0人	0人	2人	3人
	合計	0人	1人	0人	1人	2人	4人
	女性割合	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	75.0%

②平均勤続年数の男女差（平成27年4月1日現在）

職種	性別	対象人数	合計勤続年数	平均勤続年数	男女差(女-男)
一般事務	男性	163人	3,134年	19年	-3年
	女性	91人	1,506年	16年	
保育士	男性	4人	56年	14年	9年
	女性	19人	444年	23年	
幼稚園教諭	男性	1人	12年	12年	9年
	女性	6人	123年	21年	
保健師	男性	1人	1年	1年	13年
	女性	9人	126年	14年	

③職員1人当たり各月ごとの時間外勤務時間（平成26年度）

（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年計
合計	3,462	2,597	3,004	2,460	2,118	2,158	2,503	3,049	2,749	3,274	3,175	4,611	35,160
平均	13	10	11	9	8	8	9	12	10	12	12	17	133

※平均は管理職を除く265人によるもの

④管理職の女性割合（平成27年4月1日現在）

管理職	性別等	人数	女性割合	備考
	男性	34人	15%	課長級以上
	女性	6人		
	合計	40人		

⑤各役職段階の職員の女性割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

職 位	性別等	人数	女性割合
部長級	男 性	10 人	9.1%
	女 性	1 人	
	合 計	11 人	
課長級	男 性	24 人	17.2%
	女 性	5 人	
	合 計	29 人	
主幹級	男 性	9 人	43.8%
	女 性	7 人	
	合 計	16 人	
係長級	男 性	40 人	38.5%
	女 性	25 人	
	合 計	65 人	
合 計	男 性	83 人	31.4%
	女 性	38 人	
	合 計	121 人	

⑥男女別の育休取得率・平均取得期間（対象者は出産日を基準に振り分け）

■平成 25 年

職 種	性別	対象人数	うち取得人数	取得率	合計取得日数	平均取得日数
一般事務	男性	9 人	1 人	11.1%	29 日	3 日
	女性	3 人	3 人	100.0%	1,403 日	467 日
保育士	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	1 人	1 人	100.0%	395 日	395 日
幼稚園 教諭	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	1 人	1 人	100.0%	300 日	300 日
保健師	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日

■平成 26 年

職 種	性別	対象人数	うち取得人数	取得率	合計取得日数	平均取得日数
一般事務	男性	5 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	4 人	4 人	100.0%	2,491 日	622 日
保育士	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	0 人	1 人	100.0%	331 日	331 日
幼稚園 教諭	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
保健師	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	1 人	1 人	100.0%	397 日	397 日

■平成 27 年

職 種	性別	対象人数	うち取得人数	取得率	合計取得日数	平均取得日数
一般事務	男性	6 人	1 人	16.7%	6 日	1 日
	女性	6 人	6 人	100.0%	2,586 日	431 日
保育士	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
幼稚園 教 諭	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
保健師	男性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日
	女性	0 人	0 人	0%	0 日	0 日

⑦男性の配偶者出産休暇の取得率・平均取得日数

	対象人数	うち取得人数	取得率	合計取得日数	平均取得日数
平成 25 年	9 人	7 人	77.7%	10 日	1 日
平成 26 年	5 人	4 人	80.0%	5 日	1 日
平成 27 年	6 人	5 人	83.3%	9 日	1.5 日

6. 参考

次表は、育児・介護を行う職員の休暇・休業制度の概要になります。特定事業主行動計画実施の参考としてください。

両立支援策		両立支援策の概要	期 間
休業	育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる	子が3歳に達する日まで
	部分休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる部分休業	子が3歳に達する日まで 1日2時間以内の範囲
特別 休暇	健康診査等休暇	妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康審査を受ける場合に与えられる休暇	妊娠23週まで 4週間に1回 妊娠24週から35週まで 2週間に1回 妊娠36週以後 1週間に1回 出産後 1回 ただし、医師等の指示があるときは、この限りでない。
	妊娠障害休暇	妊娠に起因する障害のため、勤務することが困難な場合に与えられる休暇	14日を超えない範囲内でその都度必要と認める期間
	産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定の女子職員に与えられる休暇	産前8週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）ただし、産前休暇を産後休暇に通算（2週間以内の期間）することもできる。
	産後休暇	出産した女子職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間
	育児時間	生後2年に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が2歳に達するまで 1日2回それぞれ45分以内
	配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇（出産時の付添いや入院中の世話などについても取得可能）	2日 （1日又は1時間単位で、16時間まで分割して取得可能）
	男性職員の育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	5日 （1日又は1時間単位で分割して取得可能）
	子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇	子一人につき年5日 （時間単位で分割して取得可能）
介護休暇		配偶者、父母、子等を介護する職員に与えられる休暇	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月以内の期間 1日又は4時間までの範囲
その他	早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務させる制度	職員が請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能）
	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜の勤務を制限	6月以内の請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能）
	超過勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能）