

第3期みやま市特定事業主行動計画

(平成27年度～31年度)



みやま市マスコットキャラクター

くまっぴー

みやま市

平成27年10月

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第1章. 計画の基本的な考え方

1. 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

3. 基本的な視点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第2章. 職員ニーズ調査・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第3章. 現状と分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

第4章. 具体的な取組

1. 各種制度の情報を提供・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

2. 「妊娠～出産」に関する勤務条件・制度等について・・・・ 18

3. 「子育て」に関する勤務条件・制度等について・・・・・・ 19

4. 職場環境等について・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

5. 女性職員の活躍の推進について・・・・・・・・・・・・ 23

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23

はじめに

平成 15 年 7 月、わが国の急速な少子高齢化の進行や、地域を取り巻く社会環境の変化の中で、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整備に取り組むことを目的とし、10 年間で時限とする「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

同法では、国の機関や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員が仕事と子育てを両立できるための支援を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務付けており、みやま市においても、平成 19 年 6 月から平成 27 年 3 月までを期間とした「みやま市特定事業主行動計画」を策定し実施してきました。(H22.8 月改正)

今般、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、期限が 10 年間延長されたことから、まず平成 27 年度から 5 年間の取り組みを定めた「第 3 期みやま市特定事業主行動計画」を策定します。

3 期目のポイントは、計画を実施するにあたり、「誰が」「いつ」「何を」するかということをはっきりさせて、それぞれの項目において誰が主体となるかということを定義した点です。また、各項目の目標を具体的な数字にして標記し、達成状況を判断できるようにします。

本計画の着実な取り組みにより、次世代育成に対する職員のさらなる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さらなる推進を図るものです。

また、平成 27 年 9 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制定され、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、地方公共団体において特定事業主行動計画を策定することとなりました。

女性職員の活躍を進めていく上で、女性職員のキャリア形成とともに、全ての職員が職業生活と家庭生活の両立を実現することが重要であることから、これまでの次世代支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定することとしました。

第 1 章. 計画の基本的な考え方

1. 計画期間

平成 27 年 10 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間を期間とし、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。

- 【第 3 期行動計画】平成 27 年 10 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日（次世代）
平成 28 年 5 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日（女性活躍）
【第 4 期行動計画】平成 32 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日…予定

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。

(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、さらに管理監督者自身が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、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、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臨時・非常勤等職員に対しても、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、国が示した行動計画指針に基づき、次の7つの基本的視点から施策の展開を図ります。

(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及び女性の職業生活における活躍支援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及び女性の職業生活における活躍支援は、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及び女性の職業生活における活躍支援の取り組みを行います。

(5) 取り組みの効果

次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍支援を推進することは、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、女性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。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(抜粋)

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つ健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

第2章. 職員ニーズ調査

第3期行動計画の策定にあたり、より職員のニーズにあった行動計画内容とするため、初めてアンケート調査を実施しました。

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。

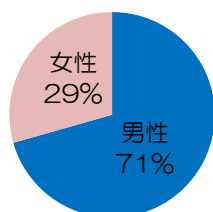
◆職員アンケート調査概要

- ・調査対象職員 管理職・一般職
- ・調査時期 平成27年 5月～6月
- ・調査方法 無記名式
- ・回答率 357名(99.1%)

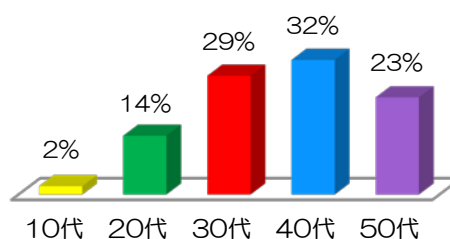
■アンケート内容・結果

調査対象職員情報は以下の通り

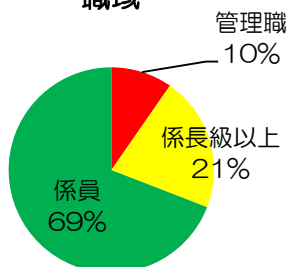
男女比



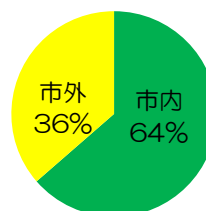
年齢構成



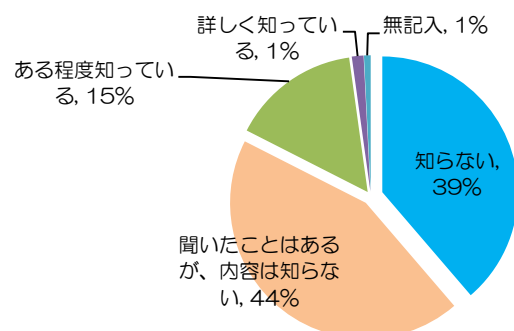
職域



住まい

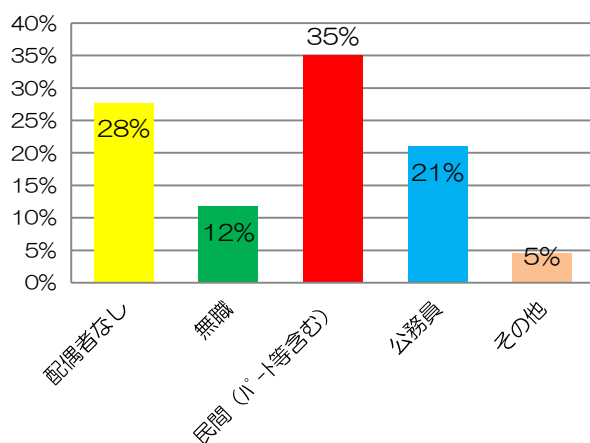


問1. 「みやま市特定事業主行動計画」を知っていますか？



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、職員への浸透は未だ**2割弱**です。今後早急に周知を徹底するとともに、実効性ある計画を策定し、職員のすべてが本計画を知り、内容を実践できるよう努めていきます。

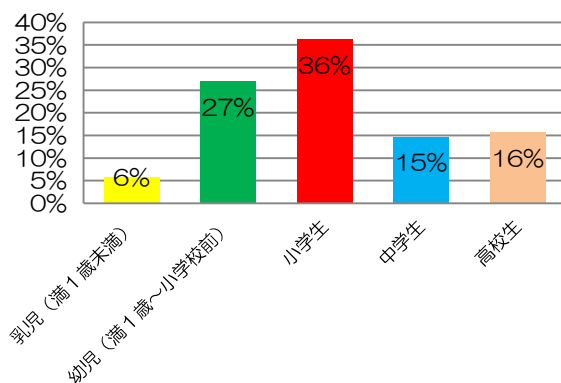
問2. あなたには配偶者がいますか？いる場合の配偶者の就労状況は？



この中で、配偶者がいないものを除く世帯の共働き率は、**84%**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。

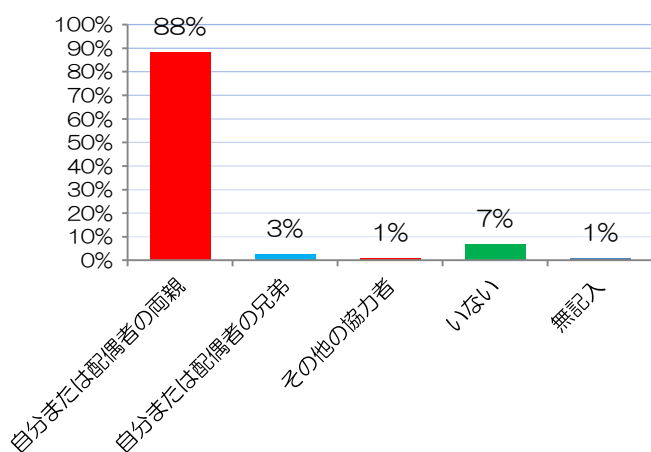
問3. あなたには養育しているお子さんはいますか？いる場合の年齢と人数は？



職員全体の **47%**が高校生までの子を養育している**子育て世代**です。

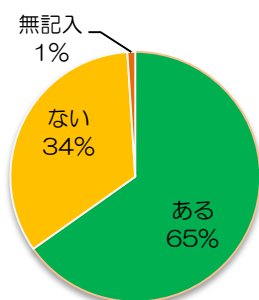
左表は子どもの数の占める割合を表した数値で、そのうち**約7割が手のかかる小学生までの子**を養育している状況です。

問4. 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）

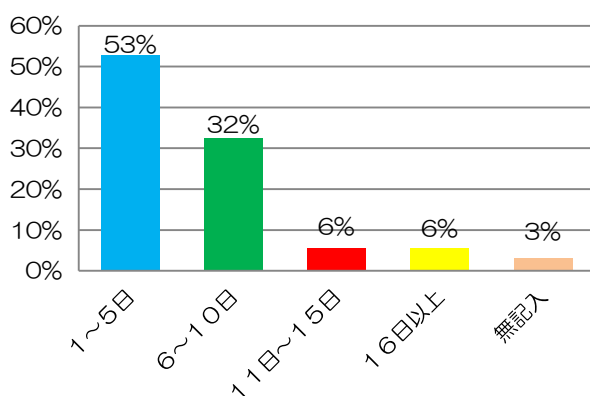


約9割近い職員が、自分または配偶者の両親を頼りながら育児をしている状況。また7%の職員には身近な育児協力者がいないことも判明しました。

問5. 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）

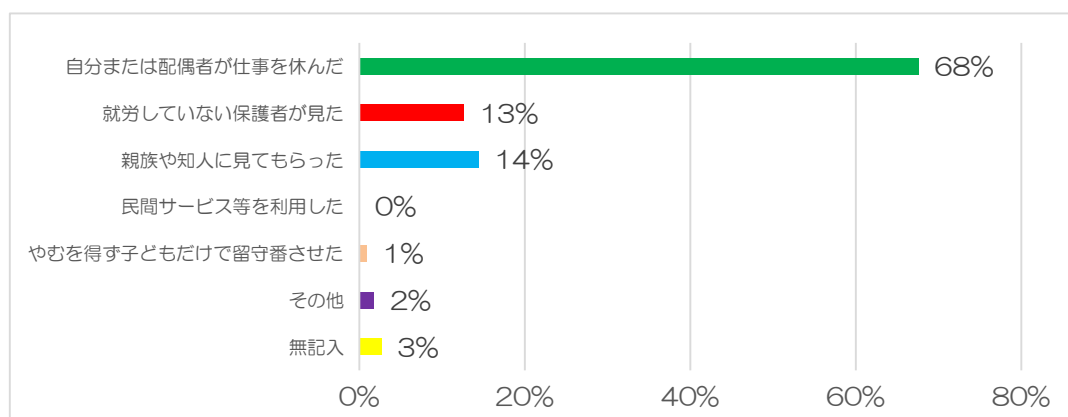


6割以上の職員の子どもが病気等のため、学校や保育施設を休むことがあったと答えています。その平均日数は6.5日。

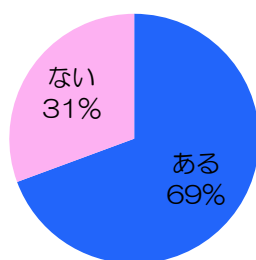


問4の結果から、両親に頼れる場合はよいが、7%の職員のように育児協力者がいない場合は、必ず自分または配偶者が仕事を休まざるを得ない状況があるということが伺えます。

問6. 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。



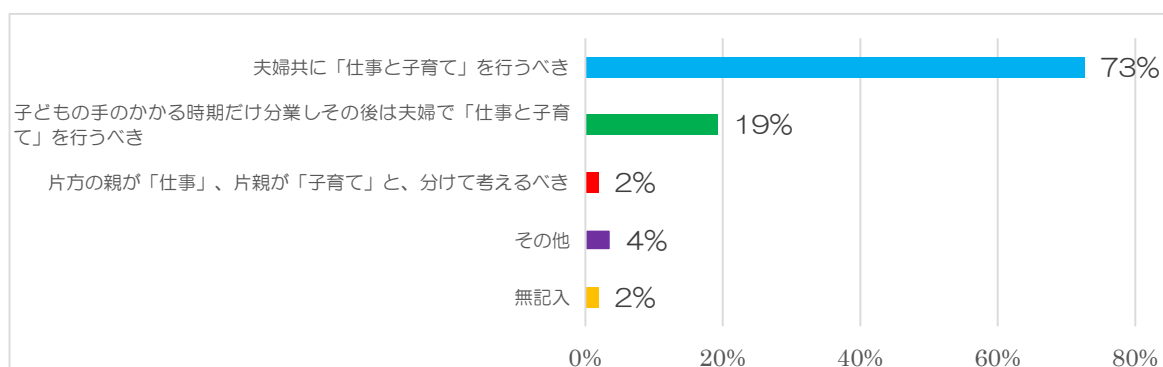
問7. 最近1年間に、お子さんの学校や保育施設等の行事（例：発表会、授業参観、家庭訪問、PTA 役員等）で休暇を取得することはありましたか？ある場合その日数は？



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。

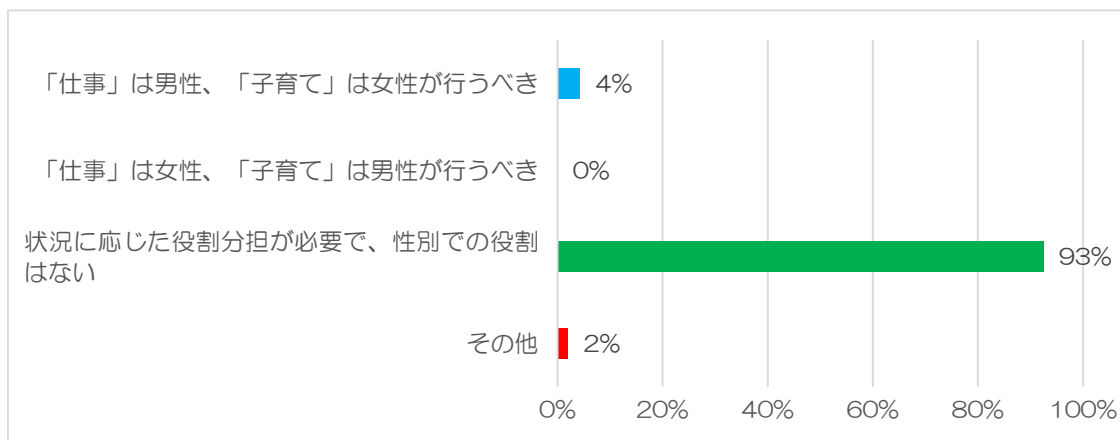
「ある」と答えた職員の平均取得日数は**3.8日**となっていますが、**多い職員では20日以上**と、特にPTA 役員活動となれば必然的にその日数は増える傾向にあります。

問8. 「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。



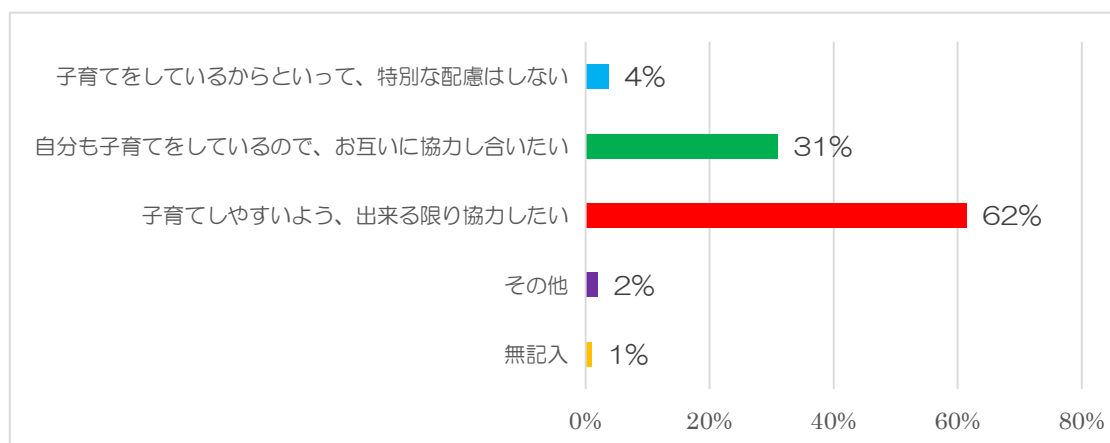
共働き率が84%と高いこともあり、手のかかる時期は分業したとしても、**夫婦ともに「仕事」と「子育て」をする**という考えが圧倒的に多い結果となっています。

問9. 「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。



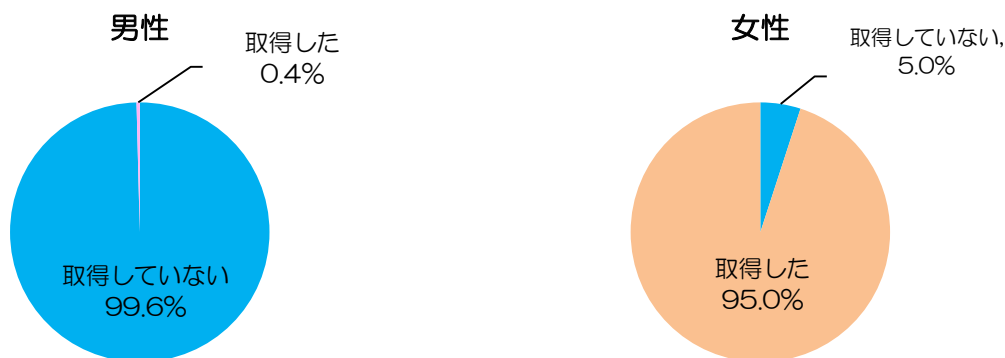
9割以上の職員が性別での役割はないと答えており、互いができることを行うという考え方が浸透していることが伺えます。

問10. あなたの職場で子育てをされ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、本人の自覚も必要」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。

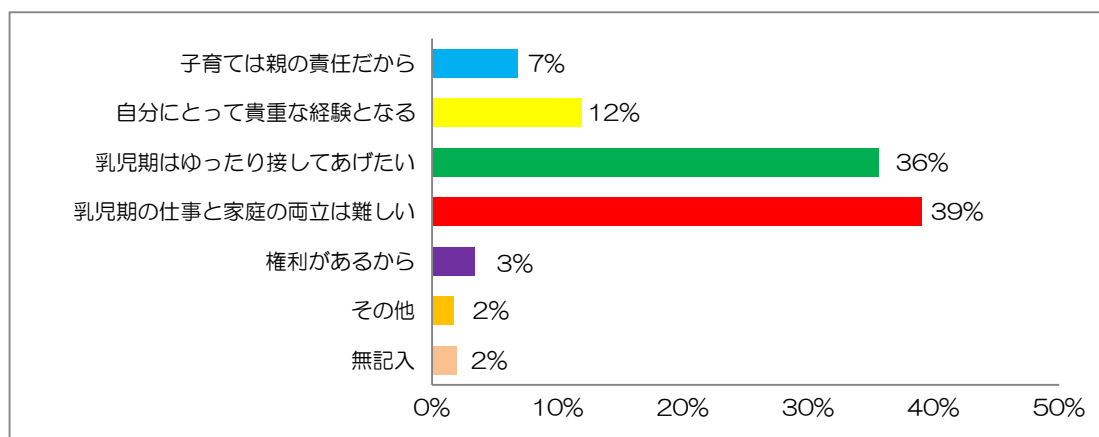
問 11. あなたはお子さんが生まれた後、「育児休業」を取得しましたか？（注意：配偶者の分娩に伴う特別休暇のことではありません）



権利者を集約した結果、女性の取得率は95%あること対し、**男性での取得はこれまでわずか1名（0.4%）**と、まったく進んでいない状況です。

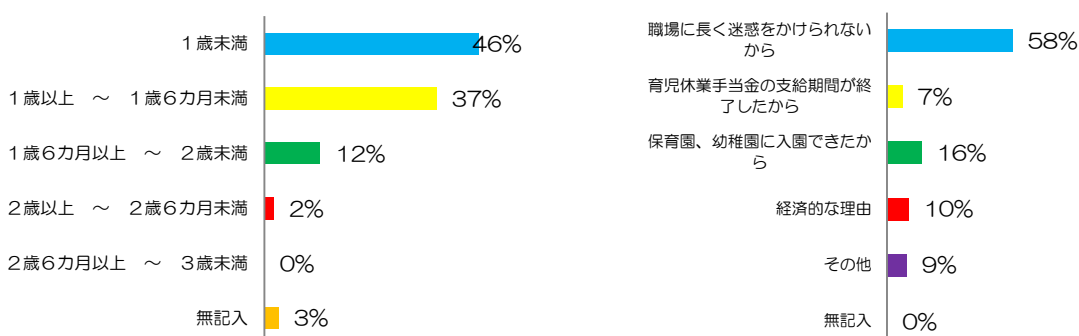
この結果は、国も進める男性の育児休業取得率向上の目標には程遠く、第3期行動計画を進めるうえで、重要な取り組み課題のひとつです。

問 12. 育児休業を「取得した」と答えた方、取得の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。



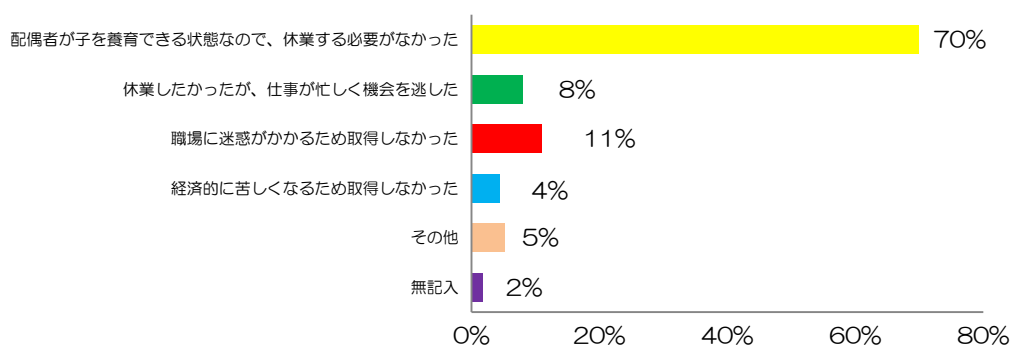
育児休業取得の理由に関しては、「ゆっくり接してあげたい」と「仕事と家庭の両立は難しい」のふたつの意見が全体の**7割**を占めています。

問 13. 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約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「保育園・幼稚園に入園できたから」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。

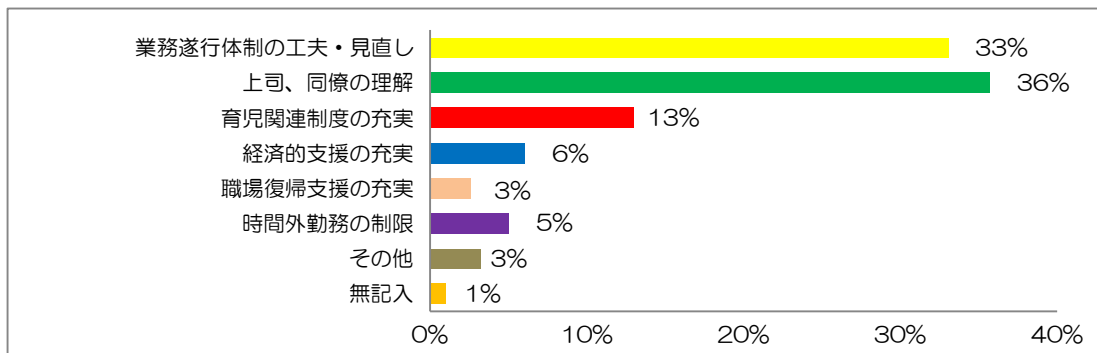
問 14. 育児休業を「取得していない」と答えた方、取得しなかった理由として、あなたの考えに最も近いもの1つを選んでください。



「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、育休を取っているのに、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。

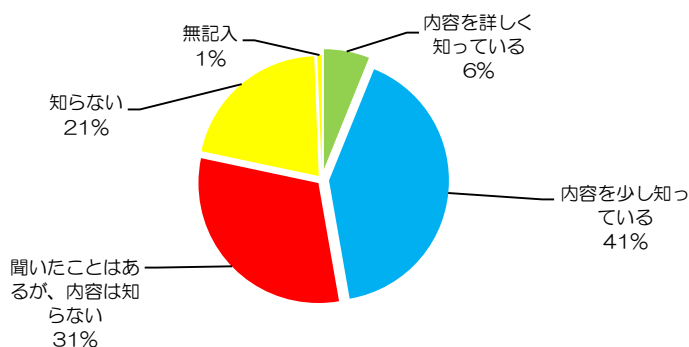
注目すべきは「休業したかったが、仕事が忙しく機会を逃した」が8%あり、男性職員の中にも、育休を取得したい気持ちはあるが、現実的には取得できなかったという職員がいるということです。

問 15. 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6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。

問 16. 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。

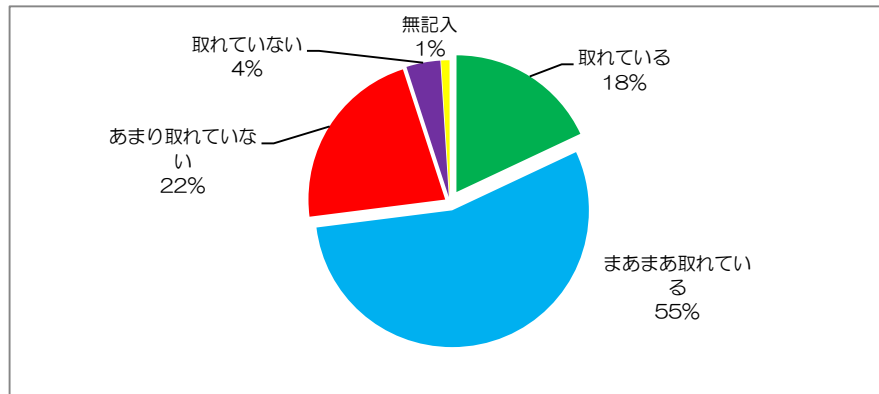
2. 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

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。

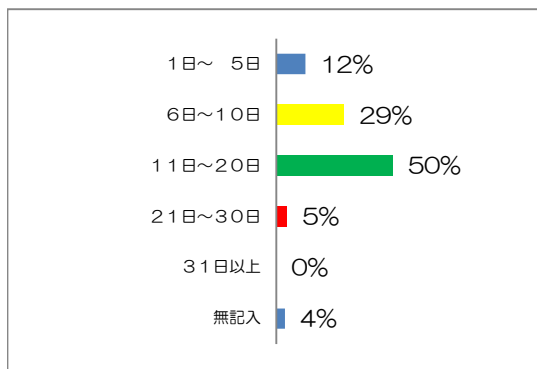
3. 多様な働き方・生き方が選択できる社会

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。

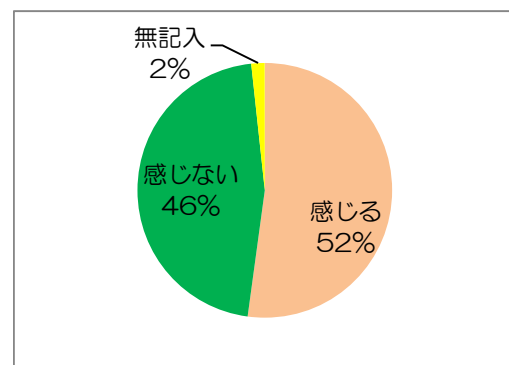
問 17. あなたは、仕事と日常生活（プライベート）のバランスが取れていると感じますか？
最も近いものを1つ選んでください。



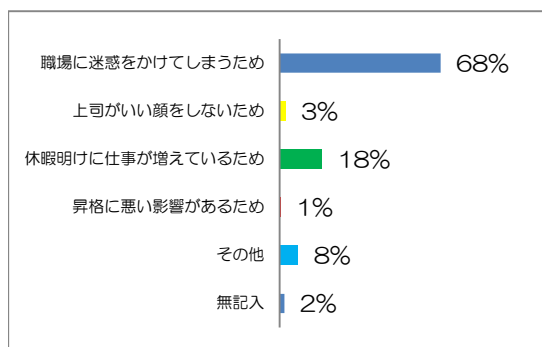
問 18. あなたの昨年（平成26年）の年次有給休暇の取得日数を教えてください。



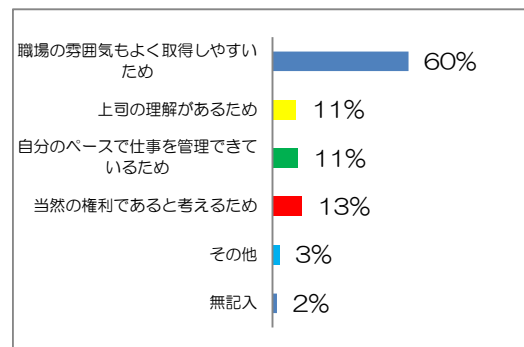
問 19. 年次有給休暇を取得することによるためらいを感じますか？



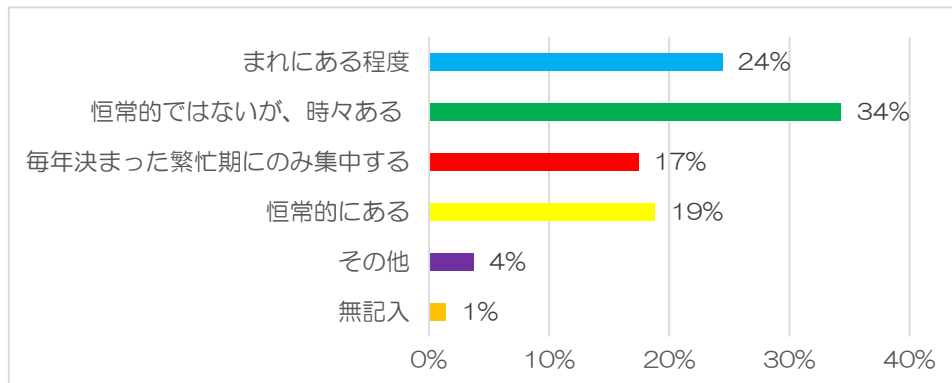
問 20. ためらいを感じる理由は？最も当てはまるもの1つを選んで下さい。



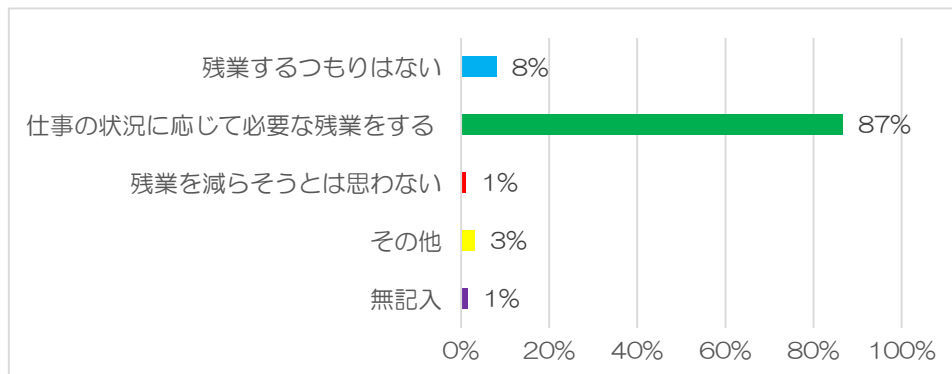
問 21. ためらいを感じない理由は？最も当てはまるもの1つを選んで下さい。



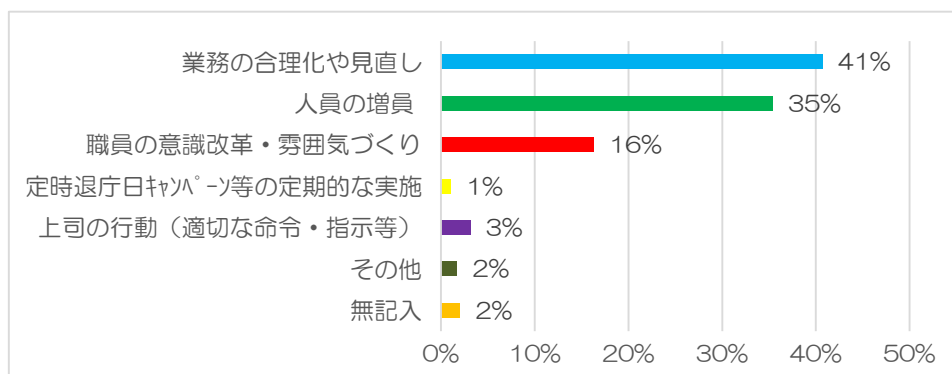
問 22. あなたの現在の職場での超過勤務の状況を教えてください。



問 23. 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。



問 24. 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。



超過勤務の縮減については、事務の合理化や見直し、適正な人員配置を行いながら、組織として効率的に仕事ができる環境整備が重要です。そして職員一人ひとりが行政マンとしての高い意識を持って取り組むことが、働きやすい環境を整えるための最も効果的な方法であると考えます。

今後は有給休暇の取得率向上と併せて、推進事務局が定期的にデータを集約し、労働安全衛生委員会で具体的な数値目標を示す必要があります。

問 25. その他職員の子育て支援に関し、ご意見ご要望があれば自由に記入して下さい。

(一部を抜粋)

- 男性は母性保護の為、産後8週の間は1カ月程の育休をとるべき。
- 一番は職場内の理解。
- わかりやすく、実際に使い易い、働き易い環境づくりになることを要望したいと思います。
- どんなに制度が充実していても、とりやすい雰囲気になければ取りにくいと思います。
- 子育てに関する諸課題は全て社会問題です。だから、国、県、自治体はもちろん、社会全体で取り組む必要があります。と同時に、一人ひとりができることから取り組むことが大切です。このため、行動計画が策定され、そうした取り組みに活用されることを切に希望します。できることを着実に取り組み、少しずつでも良いので、前進しましょう。
- 子育て支援のためには周囲の理解や協力は必要不可欠。支える職員も健康で無理なく働き続けられる環境が必要。メンタルヘルス事業の充実をお願いしたい。
- 育児休業は制度として3年あるかもしれないが、職場に長く迷惑をかけられない思いや、休業後の自分自身が職場復帰をきちんとできるかといった不安から、長くても1年程度で復帰される人が多い。休業制度の充実より、育児時間の取得期間の延長が好ましい。
- 職場全体で子育てのサポートができるよう、人員の年齢・性別構成バランスに配慮してほしい。
- 子育ては子どもがいる世帯の課題であるが、子どもが担っているのは未来の社会。子育て世帯の負担軽減ではなく、子どもをどういった環境で育てていくのかを考えるべき。もちろん制度も必要ではあるが、職場の雰囲気づくりも大切。
- ゆとり、豊かさを求めていかなければ「支援」が「支障」にならない。現状では「人員不足」と国県からの「権限移譲」により業務量が増加している。適正な人員配置を検討すべき。
- 今回、休暇制度の充実がおこなわれた。とても良いこと。特休があることで、休暇がとりやすくなったはず。
- 同じ職場に子育て世代の職員ばかりが集まらないように人事異動を。男女比についても考慮を。
- 超勤削減については、①帰りづらい雰囲気の改善②超勤の少ない職員の配置③時差出勤の活用など工夫すれば実現するのではないのでしょうか。
- 看護休暇の日数を増やしてほしいです。特に冬は感染症にかかりやすいので1人5日では全く足りません。
- 子育てだけでなく、介護やプライベートな生活も仕事と両立して暮らせるような、仕事の調整が皆できるようにしていく必要があると思います。
- 制度は充実していても、それを利用できる職場環境ではないという声を聞いたことがあるので、人員や業務量等の見直しが必要だと感じます。
- 職場の理解がないと、育児の精神的負担が大きいと思うので、雰囲気づくりが大事だと思う。
- 子の看護休暇・育児休暇など女性は積極的に取得されているが、男性職員の方も取得されるように取組が必要だと思います。

第3章. 現状と分析

市長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年間に於ける採用者

(単位：人、%)

採用者	28年度	27年度	26年度	25年度	24年度
男性	7	7	7	7	7
女性	3	1	3	4	2
計	10	8	10	11	9
女性の採用率	30.0	12.5	30.0	36.4	22.2

●職員の女性の割合(平成28年4月1日現在)

全職員(人)	女性職員(人)	女性職員比率(%)
370	110	29.7

【2】継続勤務年数の割合

(平均勤続年数：年)

各年度退職者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	38	33	34	35	33
女性	36	26	37	31	34
差(男-女)	2	7	△3	4	△1

【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(平成27年度)

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1月	2	3
時間	15.5	13.3	9.2	8.9	10.3	8.5	9.1	10.3	8.9	9.2	15.1	20.3

※月平均 11時間

●年次休暇の平均取得日数(平成26年)

(単位：日)

区分	男性職員	女性職員	全職員
日数	12	12	12

【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・%)

	28年度	27年度	26年度	25年度	24年度
女性管理職数	3	1	2	1	1
全管理職数	36	35	34	33	32
女性の割合	8.3	2.9	5.9	3.0	3.1

【5】 各役職に占める女性職員の割合

(単位：人・%)

	28年度	27年度	26年度	25年度	24年度
係長以上の 女性管理職数	21	17	16	12	12
係長以上の 職員数	112	109	107	102	103
女性の割合	18.8	15.6	15.0	11.8	11.7

【6】 男女別の育児休業取得率と平均取得時間（平成27年度）

(単位：人・%)

	取得者	取得率
男性職員	0	0
女性職員	5	100

【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率と取得期間（平成26年）

(単位：人・%・時間)

	取得者	取得率	平均取得期間
出産補助休暇	10	100	21
育児参加のための休暇	0	0	0

第4章. 具体的な取組

アンケート調査の結果、出産・育児関連諸制度の充実を求める意見と、その制度を生かせる職場の環境づくりが最も重要であることが見えてきました。

第3期行動計画では職員一人ひとりが仕事と子育ての両立についての理解をさらに深めることを重点目標とし、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指します。

※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. 各種制度の情報を提供

(1) 子育てハンドブックの作成

- ① 人事担当は、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの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定期的に行い、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。

2. 「妊娠から出産」に関する勤務条件・制度等について

(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、業務に支障を来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. 「子育て」に関する勤務条件・制度等について

(1) 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。

(2) 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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による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。

(3) 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、それぞれの所属において、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24年度実績	6人(100%)	0人(0%)
平成25年度実績	6人(100%)	0人(0%)
平成26年度実績	3人(100%)	0人(0%)

※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) 1.23%[2008年]

【今後の男性職員の目標取得率：対象者の15%】

4. 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超過勤務の縮減

- **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超過勤務をさせてはならない制度について周知徹底を図る。
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超過勤務の制限の制度についても周知徹底を図る。
- **人事担当**は、超過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、超過勤務に縮減に向けた事務の改善と、意識啓発を図る。
- **人事担当**は、時間外勤務の多い職員がいる場合、産業医との面会機会を設定し、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、職員の超過勤務状況を把握し、健康状態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の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。

■改正労働安全衛生法（第66条の8，第66条の9，第104条 抜粋）

事業者は、次の(1)または(2)に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません。

(1) 長時間の労働（週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合）により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者(申出を受けて実施)

(2) 事業場で定める基準に該当する労働者

～事業場で定める基準の例～

- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた労働者及び2～6か月間の平均で1月当たり80時間を超えた労働者全てに面接指導を実施する
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた全ての労働者に、面接指導を実施する
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者で産業医が必要であると認めた者には、面接指導を実施する
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医に提出し、事業者が産業医から助言指導を受ける

近年の「年次有給休暇の平均取得日数」

平成24年実績	11.9日
平成25年実績	13.0日
平成26年実績	12.4日

【今後の目標：平均14日以上】

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やすい、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、平成27年度から取得範囲を拡充した「子の看護休暇」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、子の看護休暇を活用し、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その有効に活用します。

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。

③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。

5. 女性職員の活躍の推進について

(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。

【今後の女性役職者（監督者以上）の登用率】

(係長以上の割合) 対象者の20%

おわりに

今般、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されたことに伴い、本市においても改めて計画の策定を行いました。

地方公共団体等は、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。

みやま市長 西原 親

