

# 筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月31日

筑後市長

筑後市議会議長

筑後市選挙管理委員会委員長

筑後市代表監査委員

筑後市公平委員会委員長

筑後市消防長

筑後市教育委員会教育長

筑後市農業委員会会長

筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、筑後市長、筑後市議会議長、筑後市選挙管理委員会、筑後市代表監査委員、筑後市公平委員会、筑後市消防長、筑後市教育委員会、筑後市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とする。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

筑後市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行う。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、目標を達成するための取組及び実施時期

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、筑後市長、筑後市議会議長、筑後市選挙管理委員会、筑後市代表監査委員、筑後市公平委員会、筑後市消防長、筑後市教育委員会、筑後市農業委員会において、それぞれの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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成に向け、取組を実施する。

### (1) 仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

#### 平成 24 年度～平成 26 年度の男性職員の育児休業取得率

	市役所			消防			総計		
	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26
3歳未満の子をもつ男性職員	55人	48人	40人	14人	16人	14人	69人	64人	54人
育児休業取得者	1人	1人	1人	0人	0人	0人	1人	1人	1人
取得率	1.8%	2.1%	2.5%	0%	0%	0%	1.5%	1.6%	1.9%

#### 平成 24 年度～平成 26 年度の女性職員の育児休業取得率

	市役所			消防			総計		
	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26
3歳未満の子をもつ女性職員	2人	3人	4人	0人	0人	0人	2人	3人	4人
育児休業取得者	2人	3人	4人	0人	0人	0人	2人	3人	4人
取得率	100%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	100%

#### 平成 24 年度～平成 26 年度の男性職員の出産補助休暇取得率

	市役所			消防			総計		
	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26
子の出生により扶養手当受給の手続きをした男性職員	13人	8人	7人	7人	2人	4人	20人	10人	11人
出産補助休暇取得者	11人	6人	5人	7人	2人	3人	18人	8人	8人
取得率	84.6%	75.0%	71.4%	100%	100%	75.0%	90.0%	80.0%	72.7%

- 目標 1 : 平成 31 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 3 %以上にする。  
 目標 2 : 育児休業を取得する女性職員の割合、100%を維持する。  
 目標 3 : 平成 31 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を 90%以上にする。

<取組内容>

- ① 管理職は、「子育てハンドブック」や「子育て支援のためのチェックリスト」を活用し、出産を控えている職員に対し、子育て支援制度（休暇制度、育児休業等）の活用促進に関する助言や、業務上の配慮を行う。
- ② 父親となる男性職員に、子どもの出生前後における休暇の取得予定日を前もって報告することを求め、取得を促す。
- ③ 「筑後市職員子育て支援制度一覧」を参考に、男性の子育て支援制度に関する情報をまとめ、出産を控えている配偶者を持つ男性職員に配布し、制度の周知に努める。

(2) 長時間勤務の是正等

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

**平成 26 年度の月 45 時間を超えて時間外勤務をしている人数**

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
市役所	33	20	22	15	7	13	19	17	17	13	15	34	18.8
消防	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.08

※市役所:月 45 時間超の職員割合 6.5%、消防:月 45 時間超の職員割合 0.2%

※厚生労働省が定める時間外労働の限度(一般の労働者の場合):1か月 45 時間

### 平成 25 年度～平成 26 年度の年次有給休暇取得率

	市役所		消防		総計	
	H25	H26	H25	H26	H25	H26
平均取得率(%)	38.7	43.6	37.5	47.3	38.5	44.1
平均取得日数(日)	7.7	8.7	7.5	9.4	7.6	8.8

目標 1 : 平成 31 年度までに、月 45 時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合を、平成 26 年度の実績 (6.5%) より 3.5%以上引き下げ、3%以下にする。

目標 2 : 平成 31 年度までに、年間 20 日の年次有給休暇の取得日数を、職員 1 人あたり 10 日以上 (50%以上) にする。

#### <取組内容>

- ① 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、すべての職場で実施されるよう、原則時間外勤務を禁止とする。
- ② 時間外勤務の事前命令等、時間外勤務の実施に関する管理を強化する。
- ③ 出退勤システムを有効活用し、実態把握・分析を行い、改善策を講じる。
- ④ 月単位の時間外勤務が一定時間を超える者については、産業医の面談を実施し、職員の健康管理に努めるとともに、職場における業務改善等を促す。
- ⑤ 3か月ごとに各職場で年次有給休暇取得計画を作成し、全職員が、少なくとも月 1 日は年次有給休暇を取得するように推進する。