

阿久根市における女性職員の活躍及び職員の仕事と育児の両立に関する特定事業主行動計画

平成28年4月1日

阿久根市長

阿久根市教育委員会

阿久根市議会議長

阿久根市農業委員会

阿久根市代表監査委員

阿久根市選挙管理委員会

阿久根市における女性職員の活躍及び職員の仕事と育児の両立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「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を前期計画とし、平成33年4月1日から平成38年3月31日までを後期計画とします。

2. 女性職員の活躍の推進及び職員の仕事と育児の両立に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び職員の仕事と育児の両立を推進するため、女性活躍・仕事と育児の両立支援委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととします。

3. 女性職員の活躍の推進及び職員の仕事と育児の両立に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項、女性活躍推進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（平成27年内閣府令第61号）第2条及び次世代法に基づき、市長部局、教育委員会、議会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍及び職員の仕事と育児の両立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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍及び職員の仕事と育児の両立を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、各部局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍及び職員の仕事と育児の両立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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 女性職員の採用

【目 標】

- ① 平成32年度まで、採用者の女性の割合30%以上（平成27年度の実績33.3%）を維持します。
- ② 平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度の実績（23.3%）より6.7%以上引き上げ、受験者数総数に占める割合を30%以上にします。

【参考1】 職員数に占める女性職員の割合 （単位：人、%）

区 分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
男 性	159 (52)	157 (54)	153 (56)	156 (54)
女 性	52 (102)	56 (100)	53 (101)	54 (101)
合 計	211 (154)	213 (154)	206 (157)	210 (155)
女性職員の割合	24.6 (66.2)	26.3 (64.9)	25.7 (64.3)	25.6 (65.2)

※（ ） 臨時・嘱託職員

【参考2】 採用した職員に占める女性職員の割合 （単位：人、%）

区 分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
男 性	8	5	5	6
女 性	2	6	3	4
合 計	10	11	8	10
女性職員の割合	20.0	54.5	37.5	37.3

【参考3】女性の採用試験の受験者数

(単位：人、%)

区 分	平成28年度	平成29年度	令和元年度	平 均
男 性	63 (43)	15 (52)	43 (49)	40 (48)
女 性	28 (105)	14 (102)	20 (99)	21 (102)
合 計	91 (148)	29 (154)	63 (148)	63 (150)
女性の割合	30.8 (70.9)	48.3 (66.2)	31.7 (66.9)	33.3 (68.0)

※ () 臨時・嘱託職員

(2) 配置・研修育成及び評価・登用

【目 標】

- ① 平成32年度までに、管理職に占める女性割合を、平成27年度の実績(4.0%)より6.0%以上引き上げ、10%以上にします。
- ② 平成32年度までに、係長職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績(9.6%)より5.4%以上引き上げ、15%以上にします。

【参考1】女性の管理職登用数

(単位：人、%)

区 分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
男 性	17	16	16	16
女 性	1	2	2	2
合 計	18	18	18	18
女性職員の割合	5.6	11.1	11.1	9.3

【参考2】女性の課長職を除く係長職以上の登用数

(単位：人、%)

区 分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
男 性	48	48	48	48
女 性	6	7	8	7
合 計	54	55	56	55
女性職員の割合	11.1	12.7	14.3	12.7

(3) 継続就業及び仕事と育児の両立

【目標】

- ① 平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を平成26年度の実績（41.7%）より8.3%以上引き上げ、50%以上にします。
- ② 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上又は1人以上にします。
- ③ 平成32年度までに、男女の平均継続勤務年数の差異を、平成24年度から平成27年度までの平均（6年4月）から4年4月縮減し、2年以下にします。

●次世代法関連

- ④ 平成32年度まで、女性職員の産前・産後休暇等の特別休暇の取得率100%を維持します。

【参考1】男性職員の配偶者出産休暇の取得割合 （単位：人、%）

年 度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
資格取得者数	4	7	6	6
取得人数	4	7	6	6
取得率	100.0	100.0	100.0	100.0

※各年度の新規資格取得者数です。

【参考2】男性職員の育児参加のための休暇割合 （単位：人、%）

年 度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
資格取得者数	4	7	6	6
取得人数	0	0	0	0
取得率	0.0	0.0	0.0	0.0

※【参考1】の平成27年度からの資格取得者のみとします。

【参考3】男性職員の育児休業取得割合 (単位：人、%)

区 分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
取得可能者数	4	7	6	6
取得人数	1	0	0	0.3
取得率	25.0	0.0	0.0	8.3

※【参考1】の平成27年度からの資格取得者のみとします。

※女性職員の育児休業取得率については、全年度100%です。

【参考4】産前・産後休暇等の特別休暇の取得割合 (単位：人、%)

年 度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
資格取得者数	3 (0)	1 (0)	4 (0)	3 (0)
取得人数	3 (0)	1 (0)	4 (0)	3 (0)
取得率	100.0 (0.0)	100.0 (0.0)	100.0 (0.0)	100.0 (0.0)

※ () 臨時・嘱託職員

【参考5】平均継続勤務年数の差異 (単位：年、月)

年 度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	平 均
男性平均	31年7月	28年5月	27年6月	29年2月
女性平均	36年3月	15年3月	16年6月	22年8月
差 異	4年8月	13年2月	11年0月	9年7月

※平均は、定年・自己都合退職を合わせた平均です。

(4) 長時間勤務

【目 標】

- ① 平成32年度までに、常勤職員の平均時間外勤務時間を、平成26年度の実績(月7.1時間)から2割以上縮減し、月6時間以下にします。
- ② 平成32年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、平成26年の実績(20.2%)より5割以上引き上げ、30.0%以上にします。
- ③ 平成32年度までに、年次有給休暇を30.0%以上取得する職員の割合を3割以上にします。
- ④ 平成32年度までに、早出遅出勤務制度(フレックスタイム制、テレワーク等)の活用により柔軟な働き方をとする職員の割合を5%以上にします。

●次世代法関連

- ⑤ 妊娠中の職員の時間外勤務を0%にします。
- ⑥ 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる女性職員の時間外勤務を0%にします。

【参考1】時間外勤務の状況 (単位：時間)

年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
月平均時間	7.8	7.2	7.2
年平均時間	93	86	86

【参考2】年次有給休暇取得状況 (単位：日)

年	平成29年	平成30年	令和元年
平均取得日数	8.1	9.2	8.7
取得率	20.8	25.1	23.4

4. 女性職員の活躍の推進及び職員の仕事と子育ての両立に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、市長部局、教育委員会、議会事務局、農業委員会事務局、監査事務局、選挙管理委員会事務局において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 女性職員の採用

- ① 平成28年度から、近隣女子大学・高校等を訪問し、進路指導担当者と面談を実施の上、受験案内を行います。また、県内外の理系大学等へ郵送による受験案内を行います。
- ② 平成29年度から、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをフェイスブック・ホームページ等で広報します。
- ③ 平成29年度から、結婚、出産、育児等に伴う特別休暇等の制度があり、仕事と育児が両立できる職場環境であることをホームページ等で紹介します。

(2) 配置・研修育成及び評価・登用

- ① 平成28年度から、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成します。
- ② 平成29年度から、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- ③ 平成29年度から、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ④ 平成28年度から、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行います。
- ⑤ 平成28年度から、臨時・非常勤職員について、必要な業務研修を実施します。

●次世代法関連

（人事異動における配慮）

- ⑥ 職員の家庭・子育て事情などに十分配慮し、職員の経験、能力等を総合的に判断して適材適所の配置を行います。

（職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組）

- ⑦ 「新あくね男女共同参画プラン・実施計画」の進捗状況調査等と連携し、各課の事務分掌やイベント等について、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の改善に取り組みます。
- ⑧ 職員の意見・情報交換を行う場を設け、各職場における実態の把握を行い、男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
（母子家庭の母等の雇入れの促進）
- ⑨ ひとり親家庭等の親等の公共施設における雇入れの促進等を図ります。
（子ども・子育て支援の充実）
- ⑩ 「阿久根市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、仕事と子育ての両立のための基盤整備と職員のライフステージが希望どおりに実現されるよう、切れ目のない支援を推進します。

(3) 継続就業及び仕事と育児の両立

- ① 平成28年度から、組織として、イクメン[※]宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。

※イクメン：育児に積極的に取り組む男性（メンズ）の略語

- ② 平成28年度から、出産を控えている全ての女性及びその配偶者に対し、課長等による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、経済的支援、深夜勤務及び超過勤務の制限等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ③ 平成28年度中に、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
- ④ 平成28年度から、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。
- ⑤ 平成28年度から、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。

●次世代法関連

（育児休業等を取得しやすい環境の整備等）

- ⑥ 育児休業の申出があった場合、各職場において、業務分担の見直しを行い、課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の職務を遂行することが困難な時は、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑦ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の庁内連絡事項等の送付を行うなど、育児休業中の職員の希望に応じて、円滑な職場復帰に向けての説明を行います。

（4）長時間勤務

- ① 平成28年度から、時間外勤務の縮減に向け、市長から課長会を通じて全職員に向けたメッセージを発信します。
- ② 引き続き、毎週水曜日を定時退庁日に設定し、庁内インフォメーション等による注意喚起を図るとともに、課長等が各職員に早期退庁を勧奨します。また、総務課の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い課等を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。
- ④ 引き続き、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、年間業務計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図ります。
- ⑤ 引き続き、年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。また、課長等に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な取得を指導させます。
- ⑥ 引き続き、安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、業務において相

互応援ができる体制を整備します。

- ⑦ 引き続き、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施します。

●次世代法関連

(時間外勤務の縮減)

- ⑧ 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務は命じないこととします。
- ⑨ 小学校就学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。
- ⑩ 会議・打ち合わせ等については、極力電子メール及び掲示板等を利用します。
- ⑪ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

●次世代法関連

(5) 子ども・子育てに関する環境整備

(子育てバリアフリー)

- ① 市庁舎において、施設利用者等の実情を勘案して、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置を必要に応じて行います。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等と情報提供のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(子ども子育てに関する地域貢献活動等)

- ③ 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報の収集・提供を行い、職員の積極的な参加を支援します。
- ④ 子どもが参加する学習会等の行事において、小中学校に職員を派遣し、特別授業等を実施するなど、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- ⑤ 子どもを安全な環境で安心して育てられるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(子どもとふれあう機会の充実)

- ⑥ 地域や職員の子ども等を対象とした職場見学会を実施します。