

壱岐市特定事業主行動計画

○次世代育成支援対策

○女性活躍推進法

令和3年3月

本計画は法令で定める特定事業主の連名による計画とする。

《 特 定 事 業 主 》

壱岐市長・壱岐市議会議長・壱岐市選挙管理委員会・壱岐市代表監査委員

壱岐市教育委員会 ・ 壱岐市農業委員会 ・ 壱岐市消防長

目 次

◆策定の背景と基本的な考え方	3
◆計画期間	4
◆計画の推進体制	
◆計画の公表	
I 具体的な内容	5
1 職員の勤務環境の整備に関する事項	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
(2) 男性職員の子育て目的等の休暇取得の促進	
(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備	
(4) 育児休暇の取得促進	
(5) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員への配慮	
(6) 超過勤務の縮減	
(7) 年次有給休暇の取得の促進	6
(8) 職場優先の環境や性別的役割意識等の是正のための取り組み	
2 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項	6
(1) 採用者に占める女性職員の割合	
(2) 継続勤続年数の男女の差異	
(3) 職員1人当たり各月ごとの時間外勤務時間	7
(4) 管理的地位(課長以上)にある職員に占める女性職員の割合	
(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	
(6) 男女別の育休取得者数	8
(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率	
II 職場風土を改革するための取組み	9
1 ハラスメントへの対策	
2 不妊治療を受ける職員に対する配慮	
3 非正規労働者の職場環境の整備	
4 その他の取組みについて	

◆策定の背景と基本的な考え方

(1) 背景

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、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。）及び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。）を制定し、様々な取組みを進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組みや女性の職業生活における活躍の推進に対する取組みに関する行動計画の策定を義務付けており、本市においては、次世代法の制定に基づく、各岐市特定事業主行動計画を平成17年11月に策定して以来、職員の子育て支援に向けた勤務環境の整備等に取り組んできました。また、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、平成28年3月には両法の行動計画を一体として策定する改正を行いました。

今回、令和元年6月に女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針が改正され、女性の活躍に向けた公務部門における課題として、「特に、性別にかかわらず職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進、長時間勤務の是正などの働き方改革」に取り組む必要が示されたところであり、当該改正の趣旨を踏まえ現計画を改正するものです。

(2) 基本的な考え方

職員の職業生活と家庭生活の実現には、職員一人ひとりが共通認識のもとで長時間労働の是正などの働き方の見直しに取り組むことが重要です。

そのために、管理職をはじめ、全職員の働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取組みに対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

◆計画期間

次世代法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法であるため、この計画は、女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの6年間の計画期間とします。

◆計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、全ての職員が共通意識を持ちながら、計画の推進体制の確立を行う。
- (2) 管理職や職員に対し、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する研修・情報提供を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 啓発資料の配布・研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、具体的な推進状況や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

◆計画の公表

次世代法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取り組みの実施状況を年に1回ホームページにおいて公表します。

I 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇等について周知し、取得を促す。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 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う。
- ④ 妊娠中の職員には、本人の希望に応じ超過勤務を原則として命じない事とする。

(2) 男性職員の子育て目的等の休暇取得の促進

- ① 男性職員が配偶者出産休暇を取得できるようにする。
- ② 男性職員の育児参加休暇や年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行い、制度の周知を図る。
- ② 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る。
- ③ 育児休業の取得申し出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行い、非常勤職員あるいは職員の配置をする。
- ④ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する情報提供等を行い、また、復帰後には必要な支援を行う。

(4) 育児休暇の取得促進

- ① 育児休暇の取得について周知を図る。

(5) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員への配慮

- ① 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超過勤務の制限に関する制度の周知を行う。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の勤務条件に対して必要な配慮を行う。
- ③ 子の看護休暇の周知徹底を図る。

(6) 超過勤務の縮減

- ① 超過勤務の多い職員に対する個別相談や健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させる。
- ② 所属長等は、職員に対し、1年につき240時間（月の上限を45時間）を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努めること。
- ③ ノー残業デーを毎週水曜日に設定し、グループウェア等による注意喚起を図るとと

もに、管理職職員が率先して定時退庁を行い、実施を徹底する。

(7) 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得日数を設定し、確実に実行できるように図る。
- ② 定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 各課において業務計画を策定し周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ 週休日や休日に年次有給休暇を組み合わせるなどして、連続した休暇の取得促進を図る。

(8) 職場優先の環境や性別的役割意識等の是正のための取り組み

- ① 女性職員の相談に応じるよう人事給与担当による相談体制を作る。
- ② 各年齢層に対して、研修を通じ意識啓発を行う。
- ③ セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の防止のための研修会を開催する。

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 採用者に占める女性職員の割合【必須把握項目①】

(4月1日付採用者数)

各年度採用者	令和2年	平成31年	平成30年	平成29年	平成28年
男性	15	13	6	10	6
女性	5	10	7	9	1
合計	20	23	13	19	7
女性の割合	25%	43.5%	53.8%	47.3%	14.3%

平成28年度から令和2年度までに実施した採用試験では、採用者に占める女性職員の割合は、82名中32名で、39%であった。年度によって男女比は異なるが、職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、今後も性別に偏りなく安定的に有為な人材を採用することが重要である。

(2) 継続勤続年数の男女の差異【必須把握項目②】

(平均勤続年数：年)

	令和2年	平成31年	平成30年	平成29年	平成28年
男性	17.6	18.5	19.2	19.1	19.1
女性	17.4	17.2	18.1	18.1	19.1
差(男-女)	△0.2	△1.3	△1.1	△1.0	0.0

令和元年度における男子職員の平均勤続年数は17.6年、女性職員の平均勤続年数は17.4年、男女差は△0.2年であり、男女間に差異は認められず、女性労働者が安心

して働くことができる環境であると言える。

(3) 職員1人当たり各月ごとの時間外勤務時間【必須把握項目③】

平成29年度から令和元年度までの、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間は、全部門で約10時間/月程度であり、部門ごとには以下のとおりです。

区分	消防署	ホーム	上下 水道課	幼稚園 保育所	船員	その他 一般	全部門
H29	6.5	3.4	10.2	5.2	2.8	10.4	8.8
H30	5.1	3.6	8.8	9.0	2.9	11.1	9.2
R1	5.2	7.0	12.2	11.5	3.2	12.5	10.7

職員の時間外勤務については、時間外勤務の多い職員の状況を把握し、管理職に超過勤務に対する意識の徹底を図るとともに、管理職は率先して定時退庁を実践するように促す。

(4) 管理的地位(課長以上)にある職員に占める女性職員の割合【必須把握項目④】

	令和2年度	平成31年度	平成30年度
女性管理職数	11	8	6
全管理職数	64	64	62
女性の割合	17%	13%	9.6%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合【必須把握項目⑤】

年度	令和2年度			平成31年度			平成30年度		
	女性 管理 職数	全管 理職 数	女性の 割合	女性 管理 職数	全管 理職 数	女性の 割合	女性 管理 職数	全管 理職 数	女性の 割合
部長級	0	9	0%	0	9	0%	0	9	0%
課長級	11	55	20%	8	55	15%	6	53	11%
課長補佐級	8	38	21%	11	36	31%	9	34	26%
係長級	43	111	39%	44	118	37%	49	129	38%

本市では、令和2年4月1日現在において、全職員数424名に対し、女性職員128名であり、女性職員の割合は30.2%、管理職(課長級以上)に占める女性職員の割合は、17%である。

女性職員の積極的な登用を図るため、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮するとともに、中堅者及び管理職研修会等への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援する。

(6) 男女別の育休取得者数【必須把握項目⑥】

(H29～R元)

対象者	人数	取得者	割合
男性職員	43人	0人	0%
女性職員	23人	23人	100%

本市の女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員の育児休業については取得はありませんでした。また、女性職員の育児休業平均取得期間は、産後休暇を含め1年未満の取得となっており、その理由としては、長期間休暇を取ることで、職場に迷惑をかける、復帰後の業務が心配等の理由があげられます。

少しでも子どもとの時間を大切にしたいと考える女性職員をサポートする体制、育児休業中の代替え職員の確保や職員間の理解や協力等の職場環境の改善が求められます。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率【必須把握項目⑦】

(H29～R元)

対象者	人数	取得者数	割合
男性職員	43人	13人	30.2%

子供の出産時における特別休暇(配偶者出産休暇)については、年次有給休暇で対応するケースが多い状況にあったが、制度について周知し、利用を促すことで3割を超える取得率となった。今後は取得率5割を上回り、維持できるよう一層の推進に努める。

◇配偶者出産休暇

職員の妻の出産に伴い、勤務しないことが相当であると認められる場合、3日の範囲内の期間で取得できます。

◇育児参加休暇

妻の産前6週間から産後8週間の間に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内の期間で取得できます。

◇育児休業

子どもが3歳に達する日(3歳の誕生日の前日)まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得することができます。休業期間中、給与は支給されませんが、共済掛金が免除となり、共済組合から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

◇育児短時間勤務制度

小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する場合、1ヵ月前までに請求すれば、週20～25時間の短時間勤務を行うことができます。

Ⅱ 職場風土を改革するための取組み

1 ハラスメントへの対策

職場における固定的な性別役割分担意識は、両立支援の障壁になりやすく、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの原因になります。

事業主は、ハラスメントを防止するための雇用管理上講ずべき措置義務があることから、職場に相談員を配置し、産業医やメンタルカウンセラー等で構成した対策委員会を設置して、ハラスメント防止対策を強化します。さらに、職員向けのハラスメント研修を実施して、防止対策意識を広く啓発します。

2 不妊治療を受ける職員に対する配慮

働きながら不妊治療を受ける職員に対し、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度について周知するとともに、管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

3 非正規労働者の職場環境の整備

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得促進により、仕事と家庭の両立を支援しなければなりません。

非正規職員に対して特別休暇等の制度の周知を図り、また、所属長は、正規・非正規の業務のバランスを適切に調整して、互いに支え合える職場環境を構築します。

4 その他の取組みについて

次世代育成支援や女性の職業生活における活躍の推進のためには、家庭や職場の協力はもとより、学校や地域との連携が必要です。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組みには積極的な参加を促します。

.....
おわりに

本行動計画において、今後も、「ワーク・ライフ・バランス」の取組みを推進し、職場全体で職業生活と家庭生活に必要な環境づくりの取組みを図ってまいります。

令和3年3月 壱岐市