

# 大牟田市特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 ～

平成28年4月改訂

大牟田市長  
市議会議長  
選挙管理委員会  
代表監査委員  
消防長  
企業管理者  
農業委員会  
教育委員会  
大牟田・荒尾清掃施設組合管理者

# 第1章 次世代育成支援対策推進法に基づくもの

## 1、はじめに

---

昨今、人が希望どおりに働き、結婚、出産、子育てを実現することができる環境を整え、さらに意識と少子化の流れを変えていくことは、喫緊の課題となっています。平成15年に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）や少子化社会対策基本法が制定されて以来、平成19年には「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」、「仕事と生活の調和促進のための行動指針」が策定され、平成24年には子ども・子育て支援法などのいわゆる「子ども・子育て関連三法」が制定、子ども子育て支援新制度が創設され、総合的かつ長期的な少子化に対するさまざまな取組みが実施されてきたところです。

このような状況の下で職員が男女を問わず、職業人としてその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として子育てや介護、家事などの家庭責任をきちんと果たしていくことは、職員の福祉を増進し、ひいては公務能率を向上させることにもつながるものであり、職業生活と家庭生活の両立を職場全体で支援していくことがますます重要となっています。

本市では次世代法に基づき、平成17年3月に、平成17年度から平成21年度の5年間を計画期間とした特定事業主行動計画（前期計画）を、平成22年3月に、平成22年度から平成26年度の5年間を計画期間とした特定事業主行動計画（後期計画）を策定しました。これは、本市等の職員（市町村立学校職員給与負担法第1項に規定する職員（以下「県費負担教職員」という）を含む。）を対象とした「特定事業主行動計画」として「公務である仕事」と「親の責務である子育て」との両立を図るとともに、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進していくために策定したものです。

そしてこの度、これまでの実施状況及び今後の次世代育成支援対策に関する動向等を踏まえ、新たな特定事業主行動計画を策定しました。

## 2、計画期間（平成27年4月1日～平成33年3月31日）

---

次世代育成支援対策推進法は、当初平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限法でしたが、今後も仕事と子育ての両立支援の取組を充実していくことから法の有効期限が10年間延長されています。

本計画第1章は、その延長後の前半期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日の5年間を計画期間として当初定めていましたが、「第2章 女性活躍推進法に基づくもの」の追加改定に伴い、計画期間を1年延長し、平成33年3月31日までとします。

### 3、推進体制等

---

本計画第1章を策定するにあたって、各任命権者の人事担当課長等を構成員とする「大牟田市特定事業主行動計画策定委員会」を設置しました。今後は、別途「大牟田市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、計画の円滑な実施、達成状況の点検及び見直し等に取り組むこととします。

また、この計画については、書面や電子メールによる送付など各職場の状況に応じた適切な方法によって全職員への周知を図ります。

### 4、計画目標

---

#### 男性の子育て目的の特別休暇の取得率 100%

- ・配偶者出産休暇は取得率100%に近づきつつありますが、一方男性職員の育児参加休暇は取得率50%にさえ達していない状況です。
- ・配偶者出産休暇・・・出産にかかる入院の日から産後2週間の間に3日以内で取得可能
- ・男性職員の育児参加休暇・・・出産予定日前6週間から出産の翌日より8週間までの期間において5日以内で取得可能

#### 男性職員の育児休業取得率 5%

- ・男性職員の育児休業の取得実績は、平成17年度及び平成19年度に各1名のみで、依然として取得には高いハードルがあるのが現状のようです。（近年の女性職員の取得率は100%）

#### 年次休暇の平均取得日数 15日

- ・平成17年度から平成23年度の大牟田市の年次休暇の平均取得日数はおおむね10日で推移していましたが、平成24年度及び25年度は9.9日と10日を割り込む結果となっています。

## 5、具体的な取組み内容

本計画第1章を策定するにあたり、平成27年1月に職員及び再任用職員を対象とした『次世代育成支援対策に関するアンケート』、さらに嘱託員及び業務委託者を対象とした『次世代育成支援対策に関するアンケート（嘱託員版）』を実施しました。仕事と子育ての両立は職場の協力なくしては達成できないものであることから、職員の理解を深めるために、この調査結果を職員ポータルで公表しています。以下に掲げる具体的な内容は、このアンケート調査の結果も踏まえ、職員のニーズの反映を基本として定めたものです。

### 《勤務環境の整備に関する事項》

子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて、仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという意識の改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり等、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けた以下の取組みを進めます。

(1) 制度の周知	<p>母性保護、育児休業等、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や共済組合等の各種制度を理解しやすいよう、グループウェアの活用等により職員全体への周知を図ります。</p>									
	<p><u>①休暇制度等の掲示物の改訂及びハンドブックの作成</u></p> <p>近年、育児短時間勤務や早出遅出勤務等の制度が導入され、多様な制度が選択できるようになっています。一方で、対象者や条件等内容が複雑になっているため、休暇制度に関する掲示物の改訂を行います。</p> <p>また、子育て中の職員が利用できる休暇や制度に特化したハンドブックを作成し、該当職員がさらに制度等を理解しやすいよう周知を図ります。</p>									
	<p><b>【アンケート結果①】</b></p> <p>子育て関連休暇等のうち半数の休暇の認知度が50%未満となっている。</p> <p>《認知度の低い休暇》</p> <table style="margin-left: 20px;"><tr><td>・短期の介護等休暇</td><td>45.3%</td></tr><tr><td>・育児時間</td><td>41.7%</td></tr><tr><td>・早出遅出勤務</td><td>39.5%</td></tr><tr><td>・育児短時間勤務</td><td>31.9%</td></tr><tr><td>・部分休業</td><td>18.5%</td></tr></table>	・短期の介護等休暇	45.3%	・育児時間	41.7%	・早出遅出勤務	39.5%	・育児短時間勤務	31.9%	・部分休業
・短期の介護等休暇	45.3%									
・育児時間	41.7%									
・早出遅出勤務	39.5%									
・育児短時間勤務	31.9%									
・部分休業	18.5%									

②育児関連休暇制度に関する管理職研修の実施

管理職員を対象として、育児関連休暇制度に関する研修を行います。

<p>(2) 妊娠中及び 出産後における 配慮</p>	<p>妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。</p>
	<p><u>①担当業務への配慮</u></p> <p>職員が妊娠を申し出た場合、所属長は、当該職員の意向も踏まえた中で、業務分担の見直しと当該職員の母性保護に努めるとともに、一方で特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。</p> <p><u>②産前産後休暇の取得時の代替要員の確保</u></p> <p>職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は当該職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用職員等の採用により代替要員の確保を行います。</p>

<p>(3) 男性の子育 て目的の休暇等 の取得促進</p>	<p>子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、次の取組を行います。</p>
	<p><u>①育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり</u></p> <p>配偶者が出産した場合は、子どもが生まれた男性職員並びにその所属長へ、出生時に取得できる休暇制度についての周知を図ります。所属長は父親となる職員が配偶者出産休暇（3日）や男性職員の育児参加休暇（5日）の特別有給休暇と年次有給休暇（以下「年次休暇」という。）を合わせた連続休暇を取得することができるよう、その取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。</p> <div style="border: 1px solid #000; border-radius: 15px; background-color: #d9ead3; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p><b>【アンケート結果②】</b></p> <p>子育て関連休暇等について「あまり活用できていない」「全く活用できていない」と答えた男性職員のうち、77.1%が「男性職員の育児参加休暇を活用できていない」として回答している。</p> <p>子育て関連休暇等の取得促進に効果があるものとして「上司や同僚（職場内）の声かけ」「担当業務分担配分の見直し」と回答した職員が多い。</p> </div>

(4) 育児休業、  
部分休業及び育  
児短時間勤務を  
取得しやすい環  
境づくり

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

①男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員に子どもが生まれる場合、職員及びその所属長へ、人事担当課より育児休業等に関する休暇制度の説明を行います。その上で、所属長は職員に対し育児休業等の取得を促すとともに、積極的に育児休業等を取得することができる職場の雰囲気づくりに努めます。

【アンケート結果③】

今まで、育児休業を取得しなかった理由について「他の職員の負担が増えて迷惑をかけると思ったため」「自分以外に育児（育児休業）をする人がいたため」という回答が40%弱で多かった。

今後、子の出生を希望している職員の中で「育児休業を取得したい」と回答した男性職員は81人おり、これは子の出生を希望する男性職員の31.4%となっている。また、子の出生は希望しているが育児休業は取得しないと回答した職員のうち65.8%が「他の職員の負担が増えて迷惑がかかると思うため」という理由で取得を考えていない。

男性職員の育児休業の取得促進に効果があるものとして「上司や同僚（職場内）の声かけ」「担当業務分担配分の見直し」と回答した職員が多い。

②育児休業を取得した職員の代替要員の確保

所属長は、職員が育児休業を取得しても業務に支障が出ないよう、引き続き臨時的任用職員等の活用による代替職員の配置を行うとともに、正規職員の配置替え等による代替措置の検討を行うなど、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

育児休業中は職場の情報が途絶えることになり、それが職場復帰に対する不安へとつながる可能性があります。所属長は、スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うよう努めます。

また、育児休業から復帰した職員にとって、復帰後の時期は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければならず、仕事と子育ての両立にとっては最も大変な時期です。所属長は、業務分担などについて職場内でよく協議し、休暇の取得等が支障なく行えるよう、職場全体でサポートしていく環境づくりに努めます。

	<p><u>④子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組</u></p> <p>「大牟田市人材育成基本方針」の今後の方向性を踏まえ、子育てを行う女性職員の活躍促進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を行っていきます。</p> <p>また、子育て中の職員に向けた取組みとして、育児休業等から復帰した職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の検討を行います。</p>
--	--

<p>(5) 時間外勤務の縮減等</p>	<p>時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、すべての職員とその家族の願いです。育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、弾力的な勤務時間の活用を行うなど、より一層の時間外勤務の縮減に向け次の取組みを進めます。</p>
	<p><u>①週1回のノー残業デーの徹底</u></p> <p>ノー残業デーには、所属長が職員への的確な指示を行い、特別な事情がある場合を除いて、定時退庁を徹底します。</p> <p>県費負担教職員については、月2回の定時退校日及び長期休業期間中の定時退校の促進に努めます。</p> <p><u>②事務の簡素・合理化の推進</u></p> <p>本市を取り巻く環境の変化に対応するために、「大牟田市業務最適化計画」の主旨を踏まえた事務の簡素・効率化を推進します。</p> <div style="border: 1px solid #0070c0; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #d9ead3;"> <p><b>【アンケート結果④】</b></p> <p>時間外勤務の縮減について効果的と思われるものについて「時間外勤務を減らす職場環境づくり」「業務の簡素化・合理化」と回答した職員が多い。</p> </div> <p><u>③ 育児を行う職員の所定外労働の免除の実施</u></p> <p>育児を行う職員より申出があった場合、所定外労働の免除について実施します。</p> <p><u>④ 早出遅出勤等弾力的な勤務時間の活用</u></p> <p>育児・介護を行う職員の福祉の増進と公務能率の向上のための早出遅出勤等や時差出勤等の活用に努めます。</p> <p>なお、県費負担教職員については、教育活動上、時差出勤が困難な状況にあることから、部分休業及び育児時間等の取得によって、勤務時間制度の多様化に努めます。</p>

## (6) 休暇の取得の促進

所属長は、計画的な業務遂行や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

### ①年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等取得計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

また、業務多忙等により年次休暇の取得日数の少ない職員においては、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りを所属長が奨励します。

併せて、年度上半期において年次休暇の取得が少ない職員(5日未満)については、所属長を通じて取得促進の働きかけを行います。

県費負担教職員については、教育活動との関係から長期休業期間中の休暇計画等を作成することにより、職員が年次休暇を取得できるように働きかけていきます。

#### 【アンケート結果⑤】

年次休暇の取得を促進するために効果的と思われるものについて「上司や同僚(職場内)の声かけ」「担当業務分担配分の見直し」と回答した職員が多い。

### ②連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇とあわせた休暇の取得、月曜日・金曜日と土日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、計画的な業務遂行に努めます。

### ③「ワークライフバランス週間」の実施

自身の健康保持や、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を持つため、毎月第3水曜日の全庁一斉ノー残業デーの属する週を、市役所の「ワークライフバランス週間」とし、定時退庁に努めるほか当該週間に休暇を取得する取組みを実施します。

### ④子どもの看護休暇、短期の介護等休暇等の取得の促進

所属長は、職員が子どもの病気等の際や家族等に介護が必要な場合に、特別休暇や年次休暇を活用してスムーズに休暇が取得できる職場の環境づくりに努めます。



	<p>また、子の看護休暇について、アンケート結果を参考に拡充の検討を行います。</p> <div style="border: 1px solid #0056b3; border-radius: 10px; padding: 10px; background-color: #e1f5fe;"> <p><b>【アンケート結果⑥】</b></p> <p>年齢要件の緩和については、「対象となる子がいるので助かる」「要件が緩和するのはいいことだと思う」と回答した職員が、全体の77%を占める。</p> <p>取得事由の緩和については、「今まで年休で対応していたので助かる」「要件が緩和するのはいいことだと思う」と回答した職員が、全体の69%を占める。</p> </div>
--	--

(7) 人事異動についての配慮	職員の自己申告などに基づき、可能な限り、子育て状況に応じた異動上の配慮に努めます。
(8) 家庭・男女の役割についての意識啓発	これまでの固定的な男女の役割分担意識等を解消し、職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。
(9) その他	在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等は、仕事と子育ての両立しやすい働き方である点に着目し導入の可能性について検討します。また、仕事と生活の調和の推進に資するような効果的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において評価対象とするかなどの検討を行います。

## 《その他の次世代育成支援対策に関する事項》

職員が、機会をとらえて子どもが参加するスポーツ・文化活動や疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に参加することは、たいへん有意義なことです。

地域社会の中で子ども達の豊かな人間性を育むためにも、このような活動に積極的に参加しましょう。

## 第2章 女性活躍推進法に基づくもの

### 1、はじめに

---

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要になっています。こうした状況に鑑みて男女共同参画社会基本法の理念にのっとり、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、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。）が制定されました。

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、特に、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を行っている地方公共団体での女性の活躍は、政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものです。地方公共団体における女性の活躍状況は民間企業等も注目しており、民間企業等に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられます。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものですが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要があります。

また、多様な人材を活かす取り組みは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させることにもつながります。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組む必要があります。

これらを踏まえ、この第2章は、女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画と位置づけるものとして策定を行いました。

### 2、計画期間（平成28年4月1日～平成33年3月31日）

---

女性活躍推進法は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間の時限法ですが、第2章は、その前半期間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間としています。

### 3、推進体制等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、企画総務部人事課を担当部局として定め、本計画第2章の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

また、本計画第2章の推進にあたっては、市長部局だけではなくそれぞれ他の任命権者でも職員の育成を行っていくことが重要であるため、随時、各任命権者や男女共同参画を所管する部署等と協議を行うこととします。

### 4、計画目標

女性活躍推進法第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、本市において、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しました。

**管理職（主幹級以上）に占める女性職員の割合 15%**  
**監督職（主査・副主査級）に占める女性職員の割合 30%**

管理職に占める女性職員の割合は、平成23年4月で5.4%、平成27年4月では5.6%とほぼ横ばいという現状であり、政策方針決定過程での重要な役割を担う管理職への女性登用については、今後取り組んでいく重要な課題であると考えます。

このようなことから、長期的な目標としては、職員の男女構成比と管理職における男女構成比が同じとなることを目指していきますが、今後5年間の取り組みとしては、上記の現状を踏まえ、平成33年4月1日までに管理職に占める女性職員の割合を15%とすることを目標とします。

また、管理職への女性職員の登用のためには、それを見据えた女性職員の人材資源の蓄積が重要であり、監督職に占める女性職員の割合を向上させる必要があります。

監督職に占める女性職員の割合は、平成23年4月で11.7%、平成27年4月では16.7%となっており、徐々に上昇しているものの、職員の男女構成比（男性72.3%、女性27.7%【H27.4 現在】）から考えるとまだまだ低いのが実情です。

このことから、平成33年4月1日までに、監督職に占める女性職員の割合を、職員の男女構成比と同水準である30%とすることを目標とします。

## 5、具体的な取組み内容

---

### (1) 職域の拡大

- 職員の採用時に配属する職務分野について、男女で偏りがないう配慮を行います。
- 将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、財務、企画、対外折衝、危機管理等、マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ積極的な配置を行い、職域や活躍の場の拡大を推進していきます。

### (2) 計画的育成

- 将来の管理職候補を育成するため、女性職員の主査等への計画的かつ積極的な登用を推進します。
- やる気や資質を備えた若手女性職員を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図る等、計画的な人事管理を実施します。

### (3) キャリア形成支援

- 女性職員の意識改革やさまざまな経験の蓄積をはかるため、市町村アカデミー等外部への派遣研修の女性参加率50%（技術系職員の専門研修を除く。）を目標とし、将来の管理職候補の人材育成に努めます。
- キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的として、女性職員を対象とした研修（管理職候補者育成、能力向上等）の充実を図ります。
- ワークライフバランス（仕事と家庭の調和）と将来のキャリア形成を考える研修を企画・実施し、昇任等に関する意識の改革を図ります。

### (4) 第1章 次世代育成支援対策推進法に基づく取組み（内容再掲）

上記（1）～（3）挙げている取組み以外に、本計画第1章に掲げている計画の取組みで示している中にも、第2章女性活躍推進法に基づく計画目標達成に効果が期待できるものがあるため、第1章に掲げている取組みを再掲します。

#### **第1章 次世代育成支援対策推進法に基づく取組み内容**

##### (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

##### (4) 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境づくり

- ① 男性職員の育児休業等の取得促進

##### (5) 時間外勤務の縮減等

- ① 週1回のノー残業デーの徹底

##### (6) 休暇の取得促進

- ① 年次休暇の取得促進