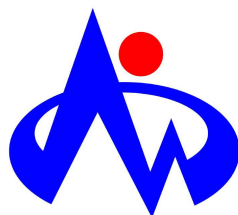


南島原市特定事業主行動計画 (第2次 後期)



令和3年3月策定

はじめに

年々少子化が進む中、核家族化の進行・雇用情勢の変化・近隣関係の希薄化などにより、子どもを取り巻く環境は一層厳しくなっており、子育てに対する不安が増大しています。

このような状況に対して、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、平成26年4月に法の有効期限が10年延長された「次世代育成支援対策推進法(以下「改正法」という。)」が成立したところです。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍推進の取組を確実に前進させるため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)」が平成27年8月に成立したところでもあります。

これらに基づき、本市においても、改正法に基づく「南島原市特定事業主行動計画(第2次)」や女性活躍推進法に基づく計画を策定し、これまで取り組んできましたが、その趣旨や取組内容において相互に密接な関係にあることからこの度、両計画を統合し、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」として策定することとしました。

改正法の規定に基づく特定事業主として、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、性別に関わらず全ての職員が仕事と子育て、介護等の両立を図ることができるよう新たな取り組みなどを追加し、本計画を策定するものです。

南島原市長
南島原市議会議長
南島原市選挙管理委員会
南島原市代表監査委員
南島原市農業委員会
南島原市固定資産評価審査委員会
南島原市教育委員会

目次

第1 計画の概要	
（1）計画期間	・・・3
（2）行動計画の推進体制	・・・3
（3）具体的な内容	・・・3
第2 これまでの取組、課題及び今後の取組と目標	・・・4
第3 おわりに	・・・19
第4 計画期間中の目標及び取組<一覧>	・・・20

1 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

この計画は、改正法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し新たな計画として策定するものです。改正法の有効期限が令和7年3月31日まで、女性活躍推進法の有効期限が令和8年3月31日までとなっていることから、計画期間は令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

2 行動計画の推進体制

この計画に掲げる具体的な次世代育成支援対策及び女性活躍推進支援対策の実施を実効性のあるものとするため、総務部人事課をこの計画の推進事務局とし、推進体制を整備します。

3 具体的な内容

改正法及び女性活躍推進法に基づき、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、教育委員会事務局の全部局において、前計画期間における取組についての評価を踏まえ、職員のワーク・ライフ・バランスに関わる状況を把握、また今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、すべての職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境を推進するための目標及び女性職員の活躍を推進するための目標、今後の取組等を設定いたします。

これまでの取組、課題及び今後の取組と目標

1 採用の女性割合（全部局）

- 前回取組及び数値目標：**
- ・令和2年度までに、女性の採用試験の受験率を40%以上にする。
 - ・女性職員の採用率を高めるためには、女性の受験率を高める必要があり、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け積極的な広報活動に努める。

現 状

■採用の女性割合（正規職員）

区分	令和2年度		令和元年度		平成30年度		平成29年度		平成28年度	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
受験（採用）者数	58人	8人	58人	10人	48人	12人	44人	11人	43人	7人
うち女性受験（採用）者数	18人	3人	16人	2人	15人	4人	20人	5人	14人	2人
女性受験（採用）率	31.0%	37.5%	27.6%	20.0%	31.3%	33.3%	45.5%	45.5%	32.6%	28.6%

※採用者は、年度中の採用者数、受験者は、当該年度に採用するために実施した採用試験時の受験者数（当該年度の前年比）

平成29年度に一度だけ40%を上回ることができたが、その他の年度は30%前後で推移しており、目標値に達成していない。

課 題

女性の採用率を高めるためには、女性の受験率を高める必要がある。採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け女性の受験率をさらに向上させる積極的な広報活動が必要。

目 標：採用試験の女性の受験率を40%以上にする。

今後の取組：女性職員の採用率を高めるには受験率を高める必要がある。これまで取り組んできた採用試験の広報活動をより拡大する。具体的には、長崎県市町村行政振興協議会が主催する新卒予定者を対象とした採用説明会への参加やSNS等の活用をより積極的に行う。

2 継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

前回取組及び目標：・平均勤続年数に男女の差はみられないため、今後も今の職場環境を継続していく。

・女性職員の比率の向上については 1 の取組を行う。

現 状

■各年4月1日現在の男女ごとの平均勤続年数

当該年度	令和2年度		令和元年度		平成30年度		平成29年度		平成28年度	
	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数	人数	平均勤続年数
男性	347人	22年4月	351人	21年11月	363人	22年3月	367人	22年1月	371人	21年11月
女性	81人	18年10月	84人	19年9月	85人	19年11月	86人	20年11月	89人	21年5月
計	428人	21月8月	435人	21年6月	448人	21年10月	453人	21年10月	460人	21年10月
差（男性－女性）	266人	3年6月	267人	2年2月	278人	2年4月	281人	1年2月	282人	0年6月
女性職員比率（%）	18.9%		19.3%		19.0%		19.0%		19.3%	

※教育委員会指導主事・県からの派遣職員・再任用職員除く

■退職者（定年退職者除く）の離職時年齢区分

早期退職者	令和元年度		平成30年度		平成29年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
計	3人		1人		1人	2人
退職時年齢分布	56～60	1人				1人
	51～55	1人		1人		1人
	46～50					
	41～45					
	36～40	1人				
	31～35					
	26～30					
	21～25					
	18～20					

令和2年4月1日に在職している職員の平均勤続年数は男性職員が22年4月、女性職員が18年10月で、男性職員に比べ女性職員の方が3年6月短い。出産や体調不良を理由とした退職は極めて少なく、早期退職においては自己都合による男性職員の退職が多い傾向。

合併前の旧町時代の女性採用者が少なく、採用した職員に占める女性割合が低いことから女性一人の退職等により平均勤続年数に大きく影響する。

課 題

早期退職における男女の差はみられないことから、女性が定年まで働ける職場環境であるといえる。しかしながら、職員に占める女性の割合及び採用職員に占める女性の割合が3割程度と低い。職員の男女構成比率を男女同程度にするには採用時の女性の割合を増やすことが大切であり、課題・対応としては前項 1 と同じと言える。

今後の取組：女性比率の向上については、引続き 1 の取組を行う。

3 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

前回取組及び目標：・令和2年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を13%以上にする。

- ・班長級、課長補佐級、課長級など各役職段階における人材プールを念頭に置いた人材育成を行う。
- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ派遣を積極的に行う。
- ・これまで女性の配置が少なかった部署・ポストを含めた多様な部署・ポストへの女性の積極的配置を行う。

現 状

■管理職に占める女性割合

区分	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
管理職員数	56人	57人	56人	56人	53人
うち女性管理職数	0人	2人	1人	1人	1人
女性の割合	0.0%	3.5%	1.8%	1.8%	1.9%

※各年度4月1日現在、教育委員会指導主事を除く。

本市における管理的地位にある職員に占める女性比率は過去3年間の平均で1.7%と非常に低い状況である。令和2年度において女性の登用がなかったため0人となった。

課 題

女性管理職の割合が低い原因としては、もともとの採用数が少なく人材プールが十分でないことが考えられる。計画期間平成28年度～令和2年度において女性の外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行い、女性の配置が少なかった部署に女性の積極的配置を行ってきた。女性管理職の割合にその効果が数値的に影響するには長いスパンで考える必要があり、引続き取り組んでいく必要がある。

目 標：令和8年度までに管理的地位にある職員に占める割合を13%以上にする。

- 今後の取組：・課長級、課長補佐相当職、係長相当職など各役職段階における人材プールを念頭に置いた人材育成を引続き行う。
- ・女性職員向けのステップアップ研修への参加を推進する。

4 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

- 前回取組及び目標：**
- 各役職段階に占める女性職員の割合に大きな男女差は見られないため、今後も今の登用状況を継続していく。
 - 女性職員比率の向上については、女性職員の採用率を高める必要があるため 1 の取組を行う。

現 状

■各役職段階に占める女性職員の割合（行政給料表適用）

区分		令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
課長補佐相当職 (参事)の職員数	男性	86人	79人	61人	54人	59人
	女性	24人	27人	26人	25人	28人
	計	110人	106人	87人	79人	87人
女性の割合		21.8%	25.5%	29.9%	31.6%	32.2%
係長相当職 (副参事)の職員数	男性	102人	110人	138人	139人	139人
	女性	24人	24人	27人	30人	27人
	計	126人	134人	165人	169人	166人
女性の割合		19.0%	17.9%	16.4%	17.8%	16.3%
参事・副参事の女性割合		20.3%	21.3%	21.0%	22.2%	21.7%

※各年度4月1日現在、教育委員会指導主事を除く

課長補佐相当職（参事）と係長相当職（副参事）を合わせた女性の割合は、令和2年4月1日現在では女性職員比率より1.4%高い比率となっており、各役職段階にある職員の女性割合が低いとは感じられない。

ただし、係長相当職（副参事）でみると、約19%と低くなるが、これは対象となる年齢層に在職する女性職員の割合が低いためだと考えられる。

- 今後の取組：**
- 各役職段階に占める女性職員の割合に大きな差は見られないため、引き続き前回同様の登用状況を継続していく。
 - 女性職員比率の向上については、女性職員の採用率を高める必要があるため 1 の取組を行う。

5 妊娠中及び出産後における配慮

前回取組及び目標：

①【母性保護制度の周知】

母性保護の観点から設けられている特別休暇の制度や出産費用に係る経済的支援策の内容や活用などに関する情報を提供します。また母親となることがわかった職員には、母性保護のために、早めに所属長に相談することとします。

②【妊娠中の職員の業務軽減】

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し必要に応じて業務の軽減を図ります。また、当該職員からの申し出により、深夜勤務及び時間外勤務を命じないようにします。

③【産前産後休暇を取得しやすい環境づくり】

職員が産前産後休暇を取得する際に、安心して休暇を取得できるよう、業務分担の見直しを行います。また臨時職員などの代替要員の確保に努めます。

現 状 ①母親となることがわかった職員に対し、個別で制度説明を実施、特別休暇や出産費用の活用については周知ができています。
②③母親となることがわかった職員には、所属長が業務分担を見直し時間外勤務を命じないように努めている。また、所属長が育児休業等期間の把握を的確に行うことで代替要員の募集・任用に遅延が生じないようにしている。

課 題 ①②③について母親になることがわかった職員への個別説明を実施していることで制度活用はできており、引続き持続していく必要がある。また、業務分担の見直しについては職員相互の協力ができているものの専門職の代替要員の確保に苦慮するケースも見られる。

目 標：
・妊娠中の職員の業務軽減
・産前産後休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

今後の取組：
・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務の軽減を図る。
当該職員からの申し出により、深夜勤務及び時間外勤務を命じないようにする。
・職員が安心して産前産後休暇を取得できるよう、業務分担の見直しを行う。また、会計年度任用職員登録制度の周知を行うことで登録者数を増やし専門職の代替要員候補の確保を図る。

<主な休暇制度の概要>

■妊娠中又は出産後に保健指導又は健康診査を受ける場合の特別休暇

- ・妊娠期間等区分に応じ各1回（1日の勤務時間の範囲内で必要な時間）
- ・妊娠中または出産後1年以内の職員が母子保健法に規定される保健指導又は健康診査を受ける場合取得可能

■産前特別休暇

- ・出産する予定の職員は出産予定前の8週間目の日から出産の日までの範囲で取得可能

■産後特別休暇

- ・出産した職員は出産日の翌日から8週間を経過する日までの範囲で取得可能

■1歳に満たない子を育てる特別休暇

- ・1日2回 1回30分

6 男性の子育て目的の休暇等の取得促進及び育児休業等を取得しやすい環境の整備等

※南島原市特定事業主行動計画（第2次）の「男性の子育て目的の休暇等の取得促進」と「育児休業等を取得しやすい環境の整備等」を統合

前回取組及び目標（男性の子育て目的の休暇等の取得促進）：

- ・子どもの出産時における父親の特別休暇の取得率100%とします。また、配偶者の産前産後中における父親の育児参加のための特別休暇取得率60%以上とします。
- ・男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業間のための休暇取得率の向上のため、制度の存在や内容の周知を、掲示板等を活用し積極的に行う。
- ・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、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び年次有給休暇を合わせた連続休暇を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努める。
- ・令和2年度までに配偶者出産休暇の取得率を80%以上にする。
- ・令和2年度までに育児参加休暇の取得割合を10%以上にする。

前回取組及び目標（育児休業等を取得しやすい環境の整備等）：

- ・男性職員の育児休業等の取得促進を積極的に図ります。また、女性職員の育児休業取得率は100%とします。
- ・令和2年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。

[男性職員の育児休暇等の取得促進]

- ・男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知及び取得促進を図ります。

[育児休業制度の周知]

- ・育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について情報を提供し、制度の周知を図ります。

[育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成]

- ・組織として、イクメン、イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。
- ・所属長は、育児休業等の申し出があった場合、業務に支障が出ないように、必要に応じた業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

[育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援]

- ・育児休業を取得している職員がスムーズに職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供に努め、職場復帰に際して研修その他必要な支援を行います。

[子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組]

- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。また、管理職に必要なマネジメント能力等を養うため、研修等を行い女性職員のキャリア形成の支援に努めます。

現 状

■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

年度	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
	対象者	取得者	取得率	取得日数	対象者	取得者	取得率	取得時間
令和元	8人	3人	37.5%	5日	62人		—	
平成30	10人	3人	30.0%	5日	73人		—	
平成29	8人	6人	75.0%	11日	76人		—	
平成28	13人	9人	69.2%	14日	84人		—	

男性の配偶者出産休暇の取得率は4ヶ年平均54%の取得率であり、1人平均1.7日の取得となっている。

育児参加のための休暇取得率は0%であり、平成27年度以降育児参加のための休暇取得者も0人である。

■男女別の育児休業取得率及び取得期間

年度	性別	対象者 うち嘱託	承認期間						取得率	
			6月未満		6月～1年		1年超			取得人数 うち嘱託
			うち嘱託		うち嘱託		うち嘱託			
令和元	男性	8人								-
	女性	3人			3人			3人		100.0%
	小計	11人			3人			3人		27.3%
平成30	男性	10人								-
	女性	2人			2人			2人		100.0%
	小計	12人			2人			2人		16.7%
平成29	男性	8人								-
	女性	1人			1人			1人		100.0%
	小計	9人			1人			1人		11.1%
平成28	男性	13人								-
	女性	1人			1人			1人		100.0%
	小計	14人			1人			1人		7.1%
平成27	男性	8人								-
	女性	2人			2人			2人		100.0%
	小計	10人			2人			2人		20.0%

女性職員の育児休業取得率は100%を達成しており、職場で女性職員が育児休業を取得しやすい環境が図られている。しかし、男性の育児休業については取得者が0人であった。

また、育児休業を取得した職員の復帰はスムーズにできており、子育てを行う女性職員に配慮した人事をおこなった。

課 題

配偶者の出産日が休日と重なった等の理由で休暇を取得しないケースはあるものの、夫の積極的な役割分担が求められるため更なる取得率の向上が必要である。

育児参加のための休暇については新規職員研修等を通じて周知を図ってきたが依然として制度の認知不足の背景が考えられる。

男性の育児休業取得については取得できる環境が整備されているとは言いがたい状況。該当となる職員への制度周知はもとより、全職員への制度周知を図り職場全体で男性の育児休業が取得しやすい環境づくりを推進する必要がある。

- 目 標**：
- ・ 令和8年度までに育児参加休暇の取得率を10%以上にする。
 - ・ 男性職員の育児休業等の取得促進を積極的に図る。
 - ・ 令和8年度までに育児休業を取得する男性職員を1名以上にする。
 - ・ 男性の配偶者出産休暇の取得率を100%にする。

- 今後の取組：**
- ・ 父親となる職員に対して、出産、育児に係る休暇・休業の取得について個別に制度説明を実施する。
 - ・ 職場へ働き掛けを行うことにより、取得しやすい雰囲気づくりを行う。

<主な休暇制度の概要>

■配偶者出産特別休暇：2日の範囲内

職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内で取得可能

■男性職員の育児参加のための特別休暇：5日の範囲内

出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合に
職員の妻の出産予定日6週間前から出産日後8週間を経過する日までの期間内で取得可能

■育児休業（無給）

職員の子どもが満3歳になるまでの間、育児に必要な期間を取得できます。

■育児部分休業（無給）

職員の子で小学校就学前の子を養育する職員が1日に勤務時間内で2時間以内の範囲（30分単位）で取得できます。

■育児短時間勤務（月額給料は勤務時間数に応じた額に調整）

職員の子で小学校就学前の子を養育する職員が定められた勤務の形態及び勤務時間帯を選択し取得可能

7 超過勤務の縮減

前回取組及び目標：超過勤務の縮減について、一層の取組を進めていきます。また、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間（年間360時間）の達成に努めます。

現 状

過去3年間における月別・男女別時間外勤務時間の実績

■【令和元年度】（超過勤務した者の平均時間外勤務時間の平均）

（単位：時間）

区分	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	
勤務時間	男性	15.5	14.8	12.8	13.2	9.6	10.3	11.0	14.0	12.7	11.4	12.4	16.3	12.8
	女性	13.3	10.1	10.3	9.6	7.8	7.3	6.7	9.5	8.6	6.7	7.0	2.1	9.1
	平均	15.0	13.8	12.3	12.4	9.2	9.6	10.1	13.0	11.8	10.3	11.2	15.4	12.0
女性勤務率（%）	46.2%	40.6%	44.7%	42.1%	44.6%	41.4%	38.0%	40.5%	40.3%	37.0%	36.0%	42.6%	41.4%	

■【令和元年度】超過勤務上限目安を超えた職員数

（単位：人）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
月上限超職員数 （45h超）	33	21	23	13	7	12	8	22	21	10	21	44	235
うち女性	5	2	6	3	2	3	0	2	2	0	0	7	32
年間上限超職員数 （360h超）	29												
うち女性	2												

■【平成30年度】（超過勤務した者の平均時間外勤務時間の平均）

（単位：時間）

区分	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
勤務時間	男性	12.8	10.0	8.3	12.3	7.8	9.9	9.9	11.4	9.6	10.5	12.2	10.8
	女性	11.4	9.3	7.2	6.7	4.2	4.4	4.9	6.8	5.7	6.0	7.2	7.1
	平均	12.5	9.8	8.1	11.1	7.1	8.7	8.9	10.4	8.8	9.6	11.1	10.0
女性勤務率（%）	47.2%	48.2%	46.5%	35.7%	35.0%	31.0%	33.3%	37.5%	37.0%	36.4%	37.2%	44.5%	39.1%

■【平成29年度】（超過勤務した者の平均時間外勤務時間の平均）

（単位：時間）

区分	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
勤務時間	男性	14.6	11.4	9.5	8.7	6.7	8.9	7.4	11.5	8.6	9.3	8.0	9.9
	女性	9.8	7.4	5.4	5.0	3.4	3.4	4.1	5.7	3.6	4.3	5.0	5.7
	平均	13.6	10.6	8.7	7.9	6.0	7.8	6.7	10.3	7.6	8.3	7.4	9.1
女性勤務率（%）	40.1%	39.2%	36.1%	36.3%	34.0%	27.5%	35.6%	32.8%	29.5%	31.8%	38.2%	43.4%	36.3%

本市における男女一人当たりの各年度・各月の時間外勤務時間は表のとおりである。一人当たりの時間外勤務時間は増加傾向にある。時間外勤務をした者の中で女性が占める割合も高くなる傾向である。時間外勤務を命ずる上限について令和元年度に月45時間を超えた職員が述べ235名。年間360時間を超えた職員が29名。

課 題

長時間勤務は、男女関係なくワーク・ライフ・バランスの妨げとなることから削減に努めていく必要がある。

時間外勤務命令の上限について他律的部署の指定を行う必要がある。また各所属長に一人の職員に業務が偏らないよう職場の適正な業務配分、タイムマネジメントを徹底させる必要がある。

目 標：各職員の超過勤務時間数について、本市条例で定める時間外勤務を命ずる時間の上限
①1月に45時間未満 ②1年に360時間未満 の達成に努める。

- 今後の取組：**
- ・毎週水曜日をノー残業デーとし、共通掲示板により周知徹底を図る。また管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
 - ・定時退庁ができない職員が多い部署を人事課で把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
 - ・①について各課から時間外勤務命令状況を人事課に報告。人事課で時間外勤務の業務内容、命令時間の分析を行うことで、1人の職員への業務の偏りや、課全体の業務配分の見直し、改善を行っている。引続き各課から毎月の報告及び人事課で分析を行い、フィードバックにより業務の効率化につなげ超過時間の縮減を図る。

8 休暇の取得の促進

前回取組及び目標：年間20日の年次有給休暇のうち職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数割合の目標を、70%（平均14.0日）とします。

現 状

■過去3年間における男女別の年次有給休暇の平均取得日数

区分	令和元年度		平成30年度		平成29年度	
	対象者	平均取得日数	対象者	平均取得日数	対象者	平均取得日数
男性	358人	11.1日	363人	11.1日	366人	11.8日
女性	82人	10.6日	83人	10.9日	82人	10.8日
合計	440人	11.0日	446人	11.1日	448人	11.6日

※教育委員会指導主事、県からの派遣職員、県等への派遣職員、退職者除く

本市における過去3年間の男女別の年次有給休暇の取得率は表のとおりである。目標の取得率70%（平均14.0日）の取得には到達していないが、前回計画時よりも取得率を上げることができ、年次有給休暇の取得への意識が浸透してきたと推測される。

課 題

若干ではあるが女性の取得日数が男性に比べ低い傾向にあり、女性にとって年次有給休暇を取得しづらい原因があると考えられ、取得しやすい職場環境づくりがもとめられる。

令和2年度から会計年度任用職員制度がはじまり、本市においては職員同様に年次有給休暇を付与しているため、会計年度任用職員の年次有給休暇の取得促進も推進していく必要がある。

目 標： 全体平均の年次有給休暇の取得日数割合を70%（平均14.0日）とする。

- 今後の取組：**
- ・職員自身が年次有給休暇の取得目標を設定し、その確実な実行を図ることとする。
 - ・管理職員は毎月部下の年次有給休暇の取得状況を把握し人事課へ進捗状況を報告。部下の計画的な取得促進に努める。
人事課は各課より報告があった進捗状況により、取得率が低い所属部署の管理職からヒアリングを行い、その後の計画的年次有給休暇取得の履行を指導する。
併せて夏季休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図る。
 - ・会計年度任用職員も職員と同様に年次有給休暇の計画的取得にむけて運用を図る。

9 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

前回取組及び目標：こどもの突発的な病気等の際には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援に努めます。

現 状

■過去3年間における男女別の子の看護休暇（特別休暇）の平均取得日数

区分	令和元年度		平成30年度		平成29年度	
	取得者	平均取得日数	取得者	平均取得日数	取得者	平均取得日数
男性	10人	3.0日	14人	3.3日	11人	3.1日
女性	10人	3.4日	11人	3.6日	8人	1.9日
合計	20人	3.2日	25人	3.5日	19人	2.6日

※教育委員会指導主事、県からの派遣職員、県等への派遣職員、退職者除く

本市における子の看護休暇の取得状況は表のとおりである。子どもの看護が必要な場合において各年度ともに取得者数は男性が女性を下回ることはないものの、平均取得日数では女性を下回る結果であった。なお、平成30年度から子の看護休暇の対象を小学校就学前の子から中学校就学前へ要件緩和したことにより、取得者及び平均取得日数の増加が伺える。看護の必要性や家庭状況等で必要な日数は個々で異なるため一概に言えないが、職員への制度は概ね周知できている。

今後の取組：

- ・平成30年度から子の看護休暇の対象を中学校就学前へ要件緩和したことを含め今後も職員への制度の周知徹底に努める。
- ・子育てする職員が、子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をする際に、周囲に気兼ねなく休暇を取得できるよう職場の雰囲気継続して維持していく。

10 ハラスメント等対策の整備状況

現 状：人事課に設置するハラスメントに関する苦情相談窓口への相談件数は設置した平成25年以降0件となっている。

令和元年度に全職員を対象としてハラスメント研修を実施し208名の参加があったが、研修日が1日しかとれなかったため、管理職を含め全職員の研修履行ができなかった。

今後の取組：

- ・人事課に設置するハラスメントに関する相談窓口を職員へ周知する。
- ・引続き、全ての職員に対しハラスメント防止研修を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識をもてるようにする。

1 1 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の更正のための取組

前回取組：部局長・支所長会議や職場全体で、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発を行います。

現 状：年々多様化し増加する業務に対し、働き方改革等による時間外勤務の縮減、計画的年次有給休暇の取得及び各自の工夫等を通じて、家庭や余暇の充実への意識が少しずつ根付いてきたが、職場の環境を劇的に変えるに至っていない。

課 題：固定的な性別役割分担意識についても、いまだに根強く残っている。

今後の取組：

- ・管理・監督職の職員は、定時退庁日に関わらず率先して定時退庁を心掛ける。
- ・管理・監督職の職員の行動や言動、マネジメントが職場環境に与える重要性の理解を深めるため、これらの職員を対象とした研修に参加させる。また、部局長会議や職場全体で、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について意識啓発を行う。

1 2 子育てバリアフリー

前回取組：外部から来庁者の多い庁舎において、子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、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の設置等を適切に行います。

現 状：比較的来庁者の多い庁舎へのベビーベッドの設置は完了した。

今後の取組：

- ・乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置について、適切に整備を図る。
- ・子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、職員の親切丁寧な対応を推進する。

13 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 前回取組：**・職員一人ひとりが、地域で行われている子ども・子育てにかかる活動や地域の自主的な防犯活動、少年非行防止等の取組に、積極的に参加するよう心がけるとともに、子どもを交通事故から守るため、日頃から交通安全に対する意識を持つように努めます。
- ・職場では、職員が地域の子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけ、職員の積極的な参加を支援します。

現 状：職員の地域活動への参加は積極的に行われていると認識している。

今後の取組： 引続き前回と同様の取組みを継続する。

14 子どもとふれあう機会の充実

前回取組：「家庭の日（毎月第3日曜日）」やノー残業デーを利用して、子どもとふれあう機会を増やし家庭生活の充実を促進します。

現 状：職員のノー残業デーの周知徹底はできており、臨時的、緊急的な対応が必要な業務以外の職員の帰庁は概ねできている。

今後の取組： 子どもたちが健やかに育つためには、明るく円満な家庭が必要である。「家庭の日（毎月第3日曜日）」の周知やノー残業デーを徹底し、「家族みんなで話し合う・楽しみ合う・協力し合う」機会を増やし家庭生活の充実を促進する。

おわりに

次世代を担うこどもの誕生と健やかな成長の助長、女性の活躍を推進するためには、各職員のそれぞれのライフステージにあわせた実効性ある取組が必要です。各職場において誰もが働きやすい職場環境であることが、職員の能力を最大限に発揮でき市民サービスの向上につながります。

この計画を実効性あるものとするためには、女性職員や子育てを担う職員だけでなく、全職員がこの計画の趣旨を理解し、計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

すべての職員にとって働きやすい職場の実現に向けて取り組んでいきましょう。

計画期間中の目標及び取組<一覧>

計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

1 採用の女性割合

目 標：採用試験の女性の受験率を40%以上にする。

今後の取組：女性職員の採用率を高めるには受験率を高める必要がある。これまで取り組んできた採用試験の広報活動をより拡大する。具体的には、長崎県市町村行政振興協議会が主催する新卒予定者を対象とした採用説明会への参加やSNS等の活用をより積極的に行う。

2 勤続年数の割合（男女の差異）

今後の取組：女性の比率向上については、引続き 1 の取組を行う。

3 管理的地位にある職員に占める女性割合

目 標：令和8年度までに管理的地位にある職員に占める割合を13%以上にする。

今後の取組：
・課長級、課長補佐相当職、係長相当職など各役職段階における人材プールを念頭に置いた人材育成を引続き行う。
・女性職員向けのステップアップ研修への参加を推進する。

4 各役職段階に占める女性職員の割合

- 今後の取組：**
- ・各役職段階に占める女性職員の割合に大きな差は見られないため、引き続き前回同様の登用状況を継続していく。
 - ・女性職員比率の向上については、女性職員の採用率を高める必要があるため 1 の取組を行う。

(前回取組) 各役職段階に占める女性職員の割合に大きな男女差は見られないため、今後も今の登用状況を継続していく。

5 妊娠中及び出産後における配慮

- 目 標：**
- ・妊娠中の職員の業務軽減
 - ・産前産後休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

- 今後の取組：**
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務の軽減を図る。当該職員からの申し出により、深夜勤務及び時間外勤務を命じないようにする。
 - ・職員が安心して産前産後休暇を取得できるよう、業務分担の見直しを行う。また、会計年度任用職員登録制度の周知を行うことで登録者数を増やし専門職の代替要員候補の確保を図る。

6 男性の子育て目的の休暇等の取得促進及び育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 目 標：**
- ・令和8年度までに育児参加休暇の取得率を10%以上にする。
 - ・男性職員の育児休業等の取得促進を積極的に図る。
 - ・令和8年度までに育児休業を取得する男性職員を1名以上にする。
 - ・男性の配偶者出産休暇の取得率を100%にする。

- 今後の取組：**
- ・父親となる職員に対して、出産、育児に係る休暇・休業の取得について個別に制度説明を実施する。
 - ・職場へ働き掛けを行うことにより、取得しやすい雰囲気づくりを行う。

7 超過勤務の縮減

目 標：各職員の超過勤務時間数について、本市条例で定める時間外勤務を命ずる時間の上限

① 1月に45時間未満 ② 1年に360時間未満 の達成に努める。

- 今後の取組：**
- ・ 毎週水曜日をノー残業デーとし、共通掲示板により周知徹底を図る。また管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
 - ・ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事課で把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
 - ・ ①について各課から時間外勤務命令状況を人事課に報告。人事課で時間外勤務の業務内容、命令時間の分析を行うことで、1人の職員への業務の偏りや、課全体の業務配分の見直し、改善を行っている。引続き各課から毎月の報告及び人事課で分析を行い、フィードバックにより業務の効率化につなげ超過時間の縮減を図る。

8 休暇の取得の促進

目 標：全体平均の年次有給休暇の取得日数割合を70%（平均14.0日）とする。

- 今後の取組：**
- ・ 職員自身が年次有給休暇の取得目標を設定し、その確実な実行を図ることとする。
 - ・ 管理職員は毎月部下の年次有給休暇の取得状況を把握し人事課へ進捗状況を報告。部下の計画的な取得促進に努める。
人事課は各課より報告があった進捗状況により、取得率が低い所属部署の管理職からヒアリングを行い、その後の計画的年次有給休暇取得の履行を指導する。
併せて夏季休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図る。
 - ・ 会計年度任用職員も職員と同様に年次有給休暇の計画的取得にむけて運用を図る。

9 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

- 今後の取組：**
- ・平成30年度から子の看護休暇の対象を中学校就学前へ要件緩和したことを含め今後も職員への制度の周知徹底に努める。
 - ・子育てする職員が、子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をする際に、周囲に気兼ねなく休暇を取得できるよう職場の雰囲気継続して維持していく。

10 ハラスメント等対策の整備状況

目 標：ハラスメントのない職場

- 今後の取組：**
- ・人事課に設置するハラスメントに関する相談窓口を職員へ周知する。
 - ・引続き、全ての職員に対しハラスメント防止研修を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識をもてるようにする。

11 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の更正のための取組

- 今後の取組：**
- ・管理・監督職の職員は、定時退庁日に関わらず率先して定時退庁を心掛ける。
 - ・管理・監督職の職員の行動や言動、マネジメントが職場環境に与える重要性の理解を深めるため、これらの職員を対象とした研修に参加させる。また、部局長会議や職場全体で、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について意識啓発を行う。

12 子育てバリアフリー

- 今後の取組：**
- ・乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置について、適切に整備を図る。
 - ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員の親切丁寧な対応を推進する。

13 子ども・子育てに関する地域貢献活動

今後の取組： 引続き前回と同様の取組みを継続する。

(前回取組) 職員一人ひとりが、地域で行われている子ども・子育てにかかる活動や地域の自主的な防犯活動、少年非行防止等の取組に、積極的に参加するよう心がけるとともに、子どもを交通事故から守るため、日頃から交通安全に対する意識を持つように努める。

職場では、職員が地域の子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけ、職員の積極的な参加を支援する。

14 子どもとふれあう機会の充実

今後の取組： 子どもたちが健やかに育つためには、明るく円満な家庭が必要である。「家庭の日（毎月第3日曜日）」の周知やノー残業デーを徹底し、「家族みんなで話し合う・楽しみ合う・協力し合う」機会を増やし家庭生活の充実を促進する。