

# 『豊後高田市特定事業主行動計画』

～子育て支援・女性活躍推進のために～

(計画期間：平成27年度から平成32年3月31日まで)

豊後高田市

## 1 計画策定の背景

### 【子育て支援と女性活躍推進について】

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が公布されました。

この法律は、我が国の少子化が急速に進む中で、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、企業等が一体となって取り組んでいくために制定されたものです。

この法律に基づき、地方公共団体は、職員を雇用する事業主の立場から、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、実施しています。

本市においても、職員が安心して仕事と子育てを両立できるような職場環境の構築に職場を挙げて取り組むため、平成18年3月に「豊後高田市特定事業主行動計画」を策定しました。さらに、同計画策定から5年が経過した時点の平成23年3月には、より職場の実情や職員のニーズに沿った計画を実施するため、同計画について必要な見直しを行い、新しい「豊後高田市特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めてきました。

その後、次世代育成支援対策推進法の10年間の延長等（平成37年3月31日まで）を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立するとともに、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

本市においても、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、次世代育成支援及び女性活躍推進に取り組んで行くべく、平成27年度から平成36年度の10年間のうち、5年間を一期とした、新たな特定事業主行動計画を策定します。

### 【対象者】

この計画は、常勤職員（小中学校の教職員など、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。）のほか、非常勤職員等についても、法令や本市の条例、規則等により定められた休暇制度の範囲内で対象とします。

## 2 計画の大きな主眼

### 【子育て支援と女性活躍推進について】

本市の市民に対する子育て支援サービスは、県内外から高い評価をいただいています。

市役所においても、これまで、子育てに関する休暇制度の拡充・女性職員の育児休業率100%の達成など、民間企業と比べ、職員が働きながら子どもを産み育てる制度環境は整っています。

こうした制度の環境下にはあるものの、子どもを持つ職員の現状に目を向けてみると、男性は仕事の負担や意識の問題から、子育てへのかかわりが薄くなる傾向が強く、女性は育児・家事の負担や意識の問題から過度の負担がかからない仕事を希望する・希望せざるを得ない傾向が強く、男女が平等に仕事と子育てを両立しているとは言い難い状況にあります。

このことは、とりわけ女性にとって、働き方の選択肢を狭めることとなり、仕事に求める達成感や充実感を限定的にしてしまうという点で、大変大きな問題です。

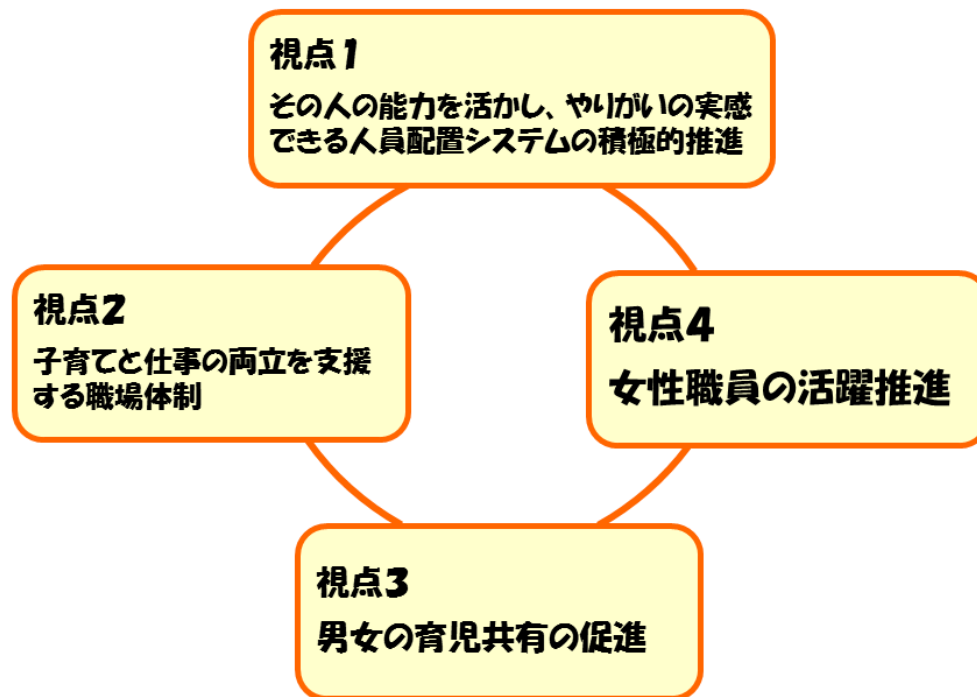
また同時に、職員に占める女性職員の割合が年々高まる中で、本市のこれからの行政運営にとっても看過できない重要な問題となっています。

国においては地方創生が議論され、今後は、人口減少問題への対応、合併算定替えが終了する後に訪れる危機的な財政状況に対応し、『夢をかたちに 未来に光り続けるまち 豊後高田』を実現するためには、その担い手である職員が、性別や子どもの有無に関わらず、持てる能力を最大限に発揮することが必要です。

このことを踏まえて、新たな計画の策定に当たっては、これまでどちらかと言うと、休暇制度の充実など福利厚生制度の充実を重視していたものを全体的に見直し、すべての職員が能力を活かし、成長できる仕組みを作るといった人事施策の観点まで広げることとし、『男女がともに、仕事も家庭も充実感を得ることができる環境づくり』を新たな計画の大きな主眼とします。

### 3 計画の大きな主眼を達成するための4つの視点

本計画の大きな主眼である『男女がともに、仕事も家庭も充実感を得ることができる環境づくり』を達成するため、以下の4つの視点で各種取り組みを推進します。



## 4 具体的な取り組み

### **視点1** その人の能力を活かし、やりがいの実感できる人員配置システムの積極的推進

本市では、女性職員数の割合も高まっており、性別に関係なく、「能力実績主義」の観点から、人員配置を行っていく必要があり、このことは、本市の健全財政運営を維持しつつ、将来にわたって市の活力を創出するためにも、必要不可欠なことです。

市のため、市民の皆さんのために、その人の実力を最大限発揮できるようにするためには、どうしたらいいのかという視点で、子育て世代になる前から、様々な経験ができるよう計画的な職場配置を行うとともに、子育て中の職員についても、能力を活かし、やりがいが実感できるよう、積極的な人員配置に取り組みます。

#### 【人事担当課】

- ① 子育て世代になる前から、将来の能力発揮・開発を意図した人事異動システムの確立を図るとともに、大分県自治人材育成センターによる職員研修への派遣、自前による独自研修をはじめとする各種職員研修を行う。
- ② 任命権者が必要と認めた場合に、人事制度関係法令の範囲内で、仕事と家庭の両立が図れるような勤務体系を検討し推進する。
- ③ 仕事と家庭の両立に関する様々な情報を庁内LAN等を通じて提供を行う。

#### 【所属長】

- ① 職員の状況に配慮しつつ、能力の発揮・開発を意図した積極的な業務分担を行う。
- ② 市全体の組織目標を達成するため、子育て中の職員でも、仕事の達成感が得られるよう明確な個人目標を定める。
- ③ 課内での応援体制を構築する。

#### 【所属職員】

- ① 子育て世代になる前から、様々な知識を身に付けるよう努力する。
- ② 子育て中であっても、遠慮せず、積極的に仕事の意欲を上司に伝える。
- ③ 子育てを終えた職員は、子育て中の職員を積極的に応援する。
- ④ 「おかげさま」「おたがいさま」の心を持ち、皆で協力して、それぞれがやりがいの持てる職場風土を作る。

## 視点2 子育てと仕事の両立を支援する職場体制・制度の確立

職員が仕事と家庭の両方を充実させるためには、職場でいきいきと働きながら、子育てにも十分な時間を当てる必要があります。

男性は仕事に追われ、女性は育児負担が強まり、キャリア形成に対する意欲が低下することは、仕事と子育てを両立させようとする意欲が男女ともに低下してしまいます。

お互いが「おかげさま」「おたがいさま」の気持ちを持ち、日ごろから良好な人間関係を構築するとともに、仕事と家庭がどちらとも充実できるような、職場体制・制度の確立に取り組みます。

まずは、市全体の組織目標を達成するという目的を前提に、事務の簡素化・合理化を推進するとともに、仕事の質を向上させ、全職員で、超過勤務縮減の意識を持ち、そのことが評価される制度の構築も含めて一丸となって取り組みます。

### 【人事担当課】

- ① 超過勤務縮減も評価する人事評価制度を確立する。
- ② 職員の事務能力向上のための職員研修を推進する。
- ③ 各所属の超過勤務状況及び特に超過勤務の多い職員の業務の状況を把握し、所属長からのヒアリングを行った上で必要に応じて人員配置の見直しを図る。
- ④ 各職場からの応援依頼は、職場の状況により、一部職場に偏りのないよう、公平に振り分け依頼する。
- ⑤ ノー残業デーについて、定期的に周知するなどして取り組みの徹底を図る。
- ⑥ 職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度について周知を行う。

### 【所属長】

- ① 具体的なスケジュール、進め方等を定めた組織目標を明確に設定し、面談等により、進捗管理を行う。
- ② 事務の簡素化・合理化を常に考え、超過勤務縮減を推進する。
- ③ 各所属において、超過勤務縮減目標を設定する。
- ④ 年度中途に担当業務に偏りが生じた場合に、担当業務の調整をするなど、柔軟な職場運営を行う。
- ⑤ 定時退庁日（ノー残業デー：毎週水曜日）においては、率先して定時退庁するよう努める。



#### 【所属職員】

- ① 所属長の設定した組織目標に沿った個人目標を設定する。
- ② 事務の簡素化・合理化を常に考え、所属長に積極的に提案する。
- ③ ノー残業デーにおいては、職員同士で声を掛け合い、定時退庁しやすい雰囲気づくりをする。
- ④ 「おかげさま」「おたがいさま」の心を持ち、皆で協力して、それぞれがやりがいの持てる職場風土を作る。

### 視点3 男女の育児共有の促進

子育て中の職員がより充実した組織人としての生活を営むためには、「男性は仕事」「女性は家事・育児」といった固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が育児を共有し、男性、女性の双方において仕事と家庭の調和がとれていることが求められます。

こうしたことを実現するため、結婚し、父親・母親になった時など、子育ての当事者となる機会をとらえ、時代に即した効果的な取り組みを行い、男女の育児共有の促進に取り組みます。

#### （1）妊娠中や出産後における配慮

##### 【人事担当課】

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費の給付の経済的支援制度について周知徹底を図る。

##### 【所属長】

- ① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ② 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。

##### 【妊娠中又は出産後の職員】

- ① 妊娠がわかったら、早めに上司に報告する。
- ② 必要なときに休暇が取得できるように、担当業務については副任者等の協力を得られるようにしておく。

【全職員】

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度を理解し、妊娠中や出産後の職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくる。

(2) 子どもの出生時や育児期における父親の休暇取得の促進

【人事担当課】

- ① 子どもの出生時や育児期に父親が取得できる出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇等について周知徹底を図る。

【所属長】

- ① 対象となる職員が休暇を取得しやすいように、面談等を通じて、計画的に仕事を行い、子育てのために必要な場合は、遠慮せず休暇をとるよう働きかけを行うとともに、必要に応じて職場内での応援体制を整える。
- ② 子育てに対して理解のある「イクボス」をめざす。

【父親になる職員】

- ① 父親になることがわかったら、早めに上司に報告する。
- ② 必要なときに休暇が取得できるように、担当業務については副任者等の協力を得られるようにしておく。

【全職員】

- ① 子どもの出生時や育児期に父親が取得できる休暇制度を理解し、対象となる職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくる。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

【人事担当課】

- ① 育児休業・部分休業に関する資料を、制度改正の都度、庁内LAN等で周知する。特に、男性職員も育児休業・部分休業を取得できることについて周知徹底を図り、取得を促進する。
- ② 育児休業取得の方法や経済的支援制度についての情報提供を行う。
- ③ 育児休業中の職員に対して、復職時の不安を解消するよう、通信講座等の紹介を行う。



【所属長】

- ① 定例的な業務については業務マニュアルを整備し、誰もが対応できる応援体制の構築に努める。
- ② 子育てに対して理解のある「イクボス」をめざす。

【全職員】

- ① 育児休業・部分休業制度を理解し、対象となる職員が制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

(4) 休暇の取得の促進

【人事担当課】

- ① ゴールデンウィーク、夏季休暇、週休日等の前後に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 子の看護休暇については、疾病の予防を図る事由（健康診断や予防接種）についても取得可能であることを周知し、有効活用を促す。

【所属長】

- ① 職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう努める。
- ② 子育てに対して理解のある「イクボス」をめざす。

【全職員】

- ① 休暇取得時に業務に支障をきたさないよう職場内で相互応援できる体制を整えておく。
- ② 子育てのために休暇を取得できるよう、常日ごろから計画的に業務を行う。
- ③ 「おかげさま」「おたがいさま」の心を持ち、皆で協力して、それぞれが休暇を取得しやすい職場風土を作る。

## 視点4 女性職員の活躍推進

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）が平成28年4月1日から施行されました。

本市においても採用、人材育成、人事配置・登用、働きやすい環境づくりなど、あらゆる面から女性職員の活躍推進に向けた取り組みを行うため、次のとおり目標及び取り組みを設定します。

### （1）職員採用における女性の割合について

#### ■職員採用試験受験者に占める女性の割合

採用年次	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
受験者数	42	60	92	97	62
女性数	15	17	38	34	12
女性比率	35.7%	28.3%	41.3%	35.1%	19.4%

平均  
32.0%

#### ■採用者に占める女性数の割合

採用年次	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
採用者数	9	5	12	5	10
女性数	2	2	7	1	2
女性比率	22.2%	40.0%	58.3%	20.0%	20.0%

平均  
32.1%

採用年によって男女比は異なりますが、直近5か年の受験者のうち女性比率は平均32%、採用者に占める女性割合は平均32.1%となっています。

引き続き、性別に関わらず能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行い、受験者及び採用者に占める女性比率は40～50%を目標とします。

また、消防職員の職員数は、平成27年度現在47名ですが、女性消防職員はいないため、平成32年度までに、女性消防職員1名の採用を目標とします。

#### <参考>

#### ■平成28年度から平成32年度における消防職員退職者

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
人数	1	0	0	3	2

## (2) 女性の登用について

### ■全職員における男性・女性職員の割合（消防職員を除く H27.5.1 現在）

<b>総数</b>	<b>うち女性職員</b>	<b>割合</b>
270	86	31.9%
	<b>うち男性職員</b>	<b>割合</b>
	184	68.1%

### ■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

単位：人

区分	総数	うち男性		うち女性	
		人数	比率	人数	比率
課長級	41	37	90.2%	4	9.8%
課長補佐・総括主幹・主幹級	50	29	58.0%	21	42.0%
係長級	92	64	69.6%	28	30.4%
計	183	130	71.0%	53	29.0%

平成32年度までに管理職（課長級）にある女性職員4人のうち3人が退職すること、職員の年齢構成上、40代の職員が多いことから、平成32年度の目標を平成27年度の管理職（課長級）にある女性職員と同数以上とします。

また、課長補佐・総括主幹・主幹級に占める女性職員の割合を、8%引き上げ50%とします。

## (3) 人員配置と研修について

平成28年度以降も引き続き、女性職員をその人の能力に応じて、多様なポストに積極的に配置します。

また、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への積極的な派遣を行います。

## (4) 育児休業の取得について

### ■育児休業取得率

年度	(配偶者が出産した)男性職員	(出産した)女性職員
平成26年度	0%	100%
平成27年度	7%	100%

まず、女性職員については取得率 100%と、希望者が取得できている状況です。

引き続き、職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業に入れるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。

また、復職の際にも職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に復職できる環境を整え、育児休業取得率100%の維持に努めます。

一方で、男性職員の育児休業取得者は、平成27年度に1名取得したものの、取得率は低くなっているため、対象となる男性職員が育児休業を取得しやすい環境を整えることに努めます。

## 5 その他

本計画の取り組みにとどまらず、男女共同参画及び仕事と生活の調和（ワークライフバランス）も視野に入れ、豊後高田市第二次男女共同参画計画及び豊後高田市子ども育成支援行動計画と連携し、仕事と子育ての両立に取り組みます。

### （1）子育てバリアフリー

新庁舎においては、乳幼児と一緒に安心して来庁できる環境の整備のため、授乳室等必要な設備を設置します。

また、子どもとともに気兼ねなく来庁できるよう、職員は親切な対応等ソフト面でのバリアフリーの取り組みも推進します。

### （2）子ども・子育てに関する地域貢献活動・体験活動

#### 【全職員】

- ① 子ども・子育てに関するスポーツ、文化活動等の地域振興活動に積極的に参加する。
- ② 地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援、交通安全活動に積極的に参加し、子どもを安全に育てることができる環境づくりに貢献する。
- ③ 子どもが参加する行事において、専門分野を活かした指導や支援を実施する。