

唐津市特定事業主行動計画 (第 2 次)

～仕事と家庭の両立サポート・

女性の活躍推進プラン～

平成27年4月1日

(平成28年4月1日 一部改正)

唐津市長

唐津市議会議長

唐津市教育委員会

唐津市選挙管理委員会

唐津市代表監査委員

唐津市農業委員会

唐津市水道事業管理者

唐津市消防長

唐津市モーターボート競走事業管理者

目次

はじめに	2
I 総論	
1 目的	3
2 計画期間	5
3 計画の推進体制	5
4 実施主体	5
5 職員ニーズの把握	5
II-1 具体的な取組 ～子育てしやすい職場環境に関するもの～	
(1) 妊娠から出産までの環境づくり	6
(2) 出産から育児休業終了までの環境の整備等	7
(3) 時間外勤務の縮減	8
(4) 休暇の取得の促進	9 10
II-2 具体的な取組 ～その他、次世代育成支援対策に関すること～	
(1) 両立支援のための意識啓発	10
(2) 子育てに関する情報提供や相談窓口の設置	11
(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援	11
II-3 具体的な取組 ～女性職員の活躍推進に関すること～	
(1) 女性の採用	12
(2) 女性登用及びキャリア形成支援	13
(3) 男女がともに仕事と子育て・介護を両立できる職場環境 の整備	14
III 今後の課題	16

はじめに

急速な少子高齢化が進む中、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が成立し、次代の社会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・事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことが求められています。

地方公共団体に対しては、地域における子育て支援の充実を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

本市においては、事業主として職員が仕事と家庭生活を両立できる環境づくりを一層強力に推進するため、平成24年4月に「第1次唐津市特定事業主行動計画」、平成27年4月に「第2次唐津市特定事業主行動計画」を策定しました。

これに加え、平成27年9月に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。）（平成27年法律第64号）が公布され、女性の職業生活における活躍を推進する「特定事業主行動計画」の策定が定められたことにより「第2次唐津市特定事業主行動計画」の一部見直しを行いました。

全ての職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものと考え、仕事と家庭生活が共により一層充実したものとなるよう、この計画に定める項目に取り組んでいきます。

平成28年4月1日



I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき策定するものであり、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう環境を整備し、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進すること、また、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ことを目的とする。

★ 次世代育成支援対策推進法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。

○基本理念

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならないこととする。

〔平成17年4月1日から平成27年3月31日までの時限立法が
平成37年3月31日まで10年間延長される。〕

★ 女性活躍推進法の概要

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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、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。

○基本原則

- ・ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ・ 職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ・ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意志が尊重されるべきこと

〔平成27年9月4日公布 10年間の時限立法 〕

★ 事業主行動計画の指針

次世代育成支援対策推進法

- ・ 勤務環境の整備
妊娠中及び出産直後における配慮
男性の子育て目的の休暇等の取得促進
育児休暇等を取得しやすい環境の整備
- ・ 保育施設の整備等
- ・ 超過勤務の縮減
- ・ 休暇取得の促進
- ・ 子ども・子育てに関する地域貢献活動 など

※ 本計画のⅡ－１「子育てしやすい職場環境に関すること」
Ⅱ－２「次世代育成支援対策に関すること」を次世代育成支援
対策推進法における特定事業主行動計画に位置づけている。

〔一体的に策定〕

第２次唐津市特定
事業主行動計画

女性活躍推進法

- ・ 採用
- ・ 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
- ・ 継続勤務
- ・ 登用
- ・ 長時間勤務の是正
- ・ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備 など

※ 本計画のⅡ－３「女性職員の活躍推進に関すること」を女性
活躍推進法における特定事業主行動計画に位置づけている。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法による計画期間は、平成37年3月31日までとする。また、平成31年度に中間評価を行い、計画の見直しを行う。

女性活躍推進法による計画期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までとする。

年度	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
次世代育成推進法					中間評価					評価	
女性活躍推進法					評価			評価			評価

3 計画の推進体制

計画を効果的に推進するため、全ての職員（非常勤職員含む。）が子育てについて意識改革を図り、子育て中の職員を職場全体でサポートし、意欲をもって働ける環境づくりなど、本行動計画を全庁的に推進する。

本行動計画については、計画の実施状況や職員のニーズ及び関係機関との意見交換等を踏まえて、唐津市特定事業主行動計画策定推進委員会において検討を行い、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

行動計画における目標数値などの状況については、適宜、職員に周知するとともに、毎年少なくとも1回、市報及びホームページ等への掲載等により公表する。（雇用形態により勤務条件が異なるため、数値目標は正規職員を対象とする。）

4 実施主体

本行動計画は全職員を対象とするものであるが、「誰が」「何を」するのかを明確にするため、各取組項目を以下の実施主体ごとに区分する。

人事部門	各任命権者の諸制度・研修等担当部署
所属長	部長・市民センター長・課長・局長・所長・館長・事務長
子育て中の職員	育児休業中、育児を行っている、またはそうなる予定の職員
周囲の職員	子育て中の職員の上司・同僚・部下

5 職員ニーズの把握

本計画の見直し（中間評価）にあたっては、仕事と家庭生活の両立のために必要なことについて、職員アンケート等を実施する。

Ⅱ—1 具体的な取組

----- 子育てしやすい職場環境に関するもの -----

(1) 妊娠から出産までの環境づくり

職員アンケートによると、次世代育成支援対策に効果的と思う取組は、子育てをしている職員に対する異動についての配慮(62%)、子どもの出生時における父親の休暇取得の推進(49%)、妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知(45%)と回答している。

また、職場環境について、妊娠中や育児中の職員がいる職場において89%の職員が「所属(課内)職員の妊娠中や育児中の職員へ必要な配慮(業務・時間外・休暇・声かけ等)」を行ったと回答している。

【人事部門】

- 産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、育児休暇の特別休暇や出産費用の給付等の経済的支援措置の制度等について庁内広報等を利用して、引き続き周知徹底を図る。
- 職員が産前産後休暇を取得する場合、代替職員等を配置するなど業務が円滑に遂行できる体制を維持する。

【所属長】

- 本人又は配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、休暇制度等について十分な説明を行うとともに、職員の希望を聴取し、取得しやすいよう配慮する。
- 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務等をできる限り命じないように努める。
なお、やむを得ず時間外勤務等を命じる場合は、必要最小限にとどめ、職員の健康に十分配慮する。

【子育て中の職員】

- 父親・母親になることが分かったら、その後の業務を円滑に遂行できる体制を整えるため、また、育児休業などの諸制度の活用のためにもできるだけ速やかに所属長に申し出る。

【周囲の職員】

- 妊娠中の職員をサポートし、職場全体で協力しあう職場風土の形成に努める。

【全職員】

- 母性保護・母子健康管理の必要性について、正しい知識と認識を持ち、休暇制度などの適切な利用の促進についても高い意識を持ち、仕事と家庭の両立が可能となるような職場風土の形成に努める。

(2) 出産から育児休業終了までの環境の整備等

職員アンケートによると、平成24年4月～26年10月に子どもが生まれた男性職員57人中、配偶者出産休暇の取得47人、育児参加休暇取得または今後とる予定2人、育児休暇取得または今後とる予定1人、育児休業取得または今後とる予定0人であった。

とらなかった理由として、約38%の職員が職場に迷惑をかけるかと回答している。

また、次世代育成支援対策に効果的と思う取組みは、49%が「子どもの出生時における父親の休暇の取得推進」と回答している。

子どもの誕生という大切な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートするため、父親が休暇取得しやすい環境の整備が必要である。

【人事部門】

- 配偶者が出産を控えている男性職員に対して、配偶者出産休暇、育児休暇、育児参加休暇、育児休業などの休暇制度について引き続き周知徹底を図る。
- 職員が育児休業を取得する場合、代替職員等を配置し、業務が円滑に遂行できる体制を維持する。
- 子育て中の職員に対し、自己申告により職員・家族の状況を踏まえ、可能な限り人事の配慮を行う。

【所属長】

- 女性職員はもちろん、男性職員も育児休業等を取得しやすい職場全体の雰囲気づくりに努め、取得を促進する。
- 職員が育児休業を取得する場合、業務に支障が出ないように、適宜、応援体制を組み、業務分担の見直しを検討する。
- 育児休業中の職員に対して、円滑な職場復帰をする支援として、休業期間中の職場状況に関する情報提供等による支援を行う。
- 復帰時には、育児休業中に変更された制度や業務内容について研修などを実施し、円滑な職場復帰を支援する。

【子育て中の職員】

- 休暇制度を積極的に活用し、子育てや家事を分担するとともに、できる限り子どもと過ごす時間を作るよう努める。
- 男性職員は、子育てについて所属長とよく話し合い、休暇を計画的に取得するとともに、突発的な対応が必要になる場合に備えて、周囲の職員と業務内容などについて日頃からよく情報交換を行っておく。

【周囲の職員】

- 育児休業の申し出があった場合、業務に支障がないよう職場内の応援体制による業務分担見直しを図るなど休暇取得しやすい雰囲気づくりを行う。

◎ 以上のような取組を通じて、

・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、100%とする。

(参考) 25年度 75.6%

・男性職員の育児参加休暇の取得率を、20%とする。

(参考) 25年度 0%

・育児休業の取得率を、男性職員 5%、女性職員 100%(現状維持)とする。

(参考) 25年度 男性職員 0%、女性職員 100%

目標達成年度(中間評価):平成31年度

(3) 時間外勤務の縮減

職員アンケートによると、時間外勤務を減らすために効果的な方法は、事務の簡素化・合理化(71%)、職場全体の雰囲気づくり(36%)、個々の職員の心がけ(36%)と回答している。

日ごろから、PDCAサイクルを基本に業務の評価・見直しを課全体で考え、計画的に業務遂行できるような体制づくりを強化していく必要がある。

① 時間外勤務の縮減

【人事部門】

- 業務量の把握や職員配置の柔軟な対応など、関係各課と連携しながら時間外勤務の削減を図る。
- 時間外勤務の多い職員に対し面接を行い、健康面における指導・配慮を行う。

【所属長】

- 職員の健康保持のため、災害時の特殊事情を除き、長時間又は深夜に及ぶ時間外勤務命令を行わないよう努める。
- 超過勤務の特に多い職員の状況把握に努めるとともに特定の職員に時間外勤務が集中しないように業務分担を見直し、応援体制を整える。

【所属長・全職員】

- 計画的な業務遂行に努めるとともに、事務改善等により事務効率化及び担当業務の内容や進捗状況の共有化を図り、勤務時間内に業務を処理するよう職員間で協力する。

② 定時退庁日の継続実施

【人事部門】

- 毎週金曜日の定時退庁日（ノー残業デー）について、引き続き庁内メール等による周知徹底を図る。
- 定時退庁週間（ノー残業ウィーク）を年1回程度設ける。実施時期は、部署ごとに業務閑散時期を勘案して決定する。

【所属長】

- 幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

【全職員】

- やむを得ない場合を除き、積極的に周りの職員と声をかけあって定時退庁するように努める。

◎ 以上のような取組を通じて

職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数を、平成26年度実績比で
5%減（毎年1%削減）

目標達成年度（中間評価）：平成31年度

（4）休暇の取得の促進

職員アンケートによると、59%の職員が年次休暇を取得することへのためらいを感じている。その理由として職場内に迷惑がかかると感じている割合が41%である。

また、取得推進について、53%の職員が職務遂行体制の工夫や見直しが必要と回答している。

時間外勤務時間の削減と同様、計画的に業務遂行できるような体制づくりを強化していく必要がある。

① 年次休暇の取得の促進

【人事部門】

- 庁内連絡会議等を通じ所属長に定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

【所属長】

- 所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

【所属長・全職員】

- 職場において日ごろから計画的な業務、相互に応援ができる体制づくりに努める。
- 家族のための休暇取得に努める。
学校行事、子どもの予防接種や健診、家族の記念日など

② 連続休暇等の取得促進

【人事部門・所属長・全職員】

- 月曜日及び金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」及び「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- 年次休暇を利用した心身のリフレッシュや自己研鑽のための休暇の取得推進を図る。

③ 特別休暇の取得促進

【人事部門】

- 子の看護休暇等の制度について、引き続き周知徹底を図る。

【所属長・周囲の職員】

- 子の病気の際には、看護休暇を取得できるよう職場全体で支援する。

【子育て中の職員】

- 子の突発的な病気の際に、急な休暇を取っても職場に迷惑をかけないように日頃から周囲の職員と業務内容などについて情報交換を行う。

◎ 以上のような取組を通じて、

職員一人当たりの年次休暇の取得率を、65%(平均13日)とする。

(参考) 25年実績 48.5%(9.7日)

目標達成年(中間評価):平成31年



Ⅱ－２ 具体的な取組

----- その他、次世代育成支援対策に関すること -----

(1) 両立支援のための意識啓発

職員アンケートによると、唐津市特定事業主行動計画を知らないと回答した職員は43%であり、計画の周知を図ることが急務である。

【人事部門】

- 唐津市特定事業主行動計画の周知を図る。

【所属長】

- 日ごろから風通しの良い職場づくり、職員への細やかな目配りを行う。

【全職員】

- 職場全体でワーク・ライフ・バランス意識を高め、家族のコミュニケーションを深め、子どもとふれあう機会を充実させ、子育てしやすい職場の環境づくりを促進する。

(2) 子育てに関する情報提供や相談窓口の設置

【人事部門】

- 出産・育児等について相談できる「子育てアドバイザー」（職員の育児経験者や育児に関する専門職：保健師・保育士など）を選任し、職員が気軽に相談できる体制づくりを行う。
- 職員課は、仕事と出産・育児の両立に関する情報提供の相談窓口となる。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援

職員アンケートによると、次世代育成支援対策に効果的な取組として、子ども・子育てに関する職員による地域貢献活動と回答した職員は14%であり、職員の意識は低いと思われる。子育て中の職員に限らず、全職員が地域貢献活動ができるような意識啓発を行っていく必要がある。

【人事部門・所属長】

- 子育て中の職員に限らず、全職員が地域貢献活動ができるような意識啓発や子どもに関する地域の健全育成活動に参加しやすいような職場環境づくりに努める。

【全職員】

- 職員は、子どもを安全な環境の中で、安心して育てることができるよう地域の健全育成活動に積極的に参加するよう努める。

II-3 具体的な取組

----- 女性職員の活躍推進に関すること -----

(1) 女性の採用

1 新規採用職員の男女比率

(1) 一般職

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性 人	20	18	12	10	12
女性 人	4	9	14	11	8
女性割合 %	16.7	33.3	53.8	52.4	40.0

- ・国によると、平成27年度の市町村職員の女性採用割合は、40%を超えている。
- ・唐津市の女性採用割合は、平成25年度～27年度は40%を超えている。

(2) 消防職(参考)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性 人	7	7	9	9	8
女性 人	0	0	0	1	0
女性割合 %	0	0	0	10.0	0

- ・消防職の女性の採用実績は、平成20年度、21年度、26年度に各1人、合計3人

2 採用試験の受験者の男女比

(1) 一般

	25年度	26年度
男性 人	102	105
女性 人	82	56
女性割合 %	44.6	34.8

(2) 消防職

	25年度	26年度
男性 人	71	50
女性 人	5	0
女性割合 %	6.6	0

- ・唐津市の採用試験受験者は、平成26年度161人中、女性は56人(34.8%)である。

【人事部門】

- 公務に期待される能力を有する多くの優秀な人材を幅広く採用するため採用試験の申込者拡大に向けた魅力ある募集活動を続けていく。
- 活躍事例やメッセージ、仕事と子育てに励む職員の声など、女性の活躍できる職場であることを市報、ホームページで紹介する。

(2) 女性の登用及びキャリア形成支援

女性活躍推進法による本計画は、平成31年度末までの4年間であるため、管理職のうち副部長・課長相当職の割合を増やすことを優先目標とする。

1 管理職(副部長・課長相当職)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性 人	111	100	100	102	95
女性 人	3	5	7	9	11
(割合) %	2.6	4.8	6.5	8.1	10.4

- ・国の第4次男女共同参画行動計画における市町村職員(課長相当職)に占める女性の割合は、平成27年の現状 14.5%、平成32年度末の目標値は20%としている。
- ・唐津市の副部長・課長相当職に占める女性の割合は、平成27年度10.4%である。
- ・同じく事業主別にみると、教育委員会33.3% 市長部局11.1%である。

【人事部門】

- 特定の業務に女性職員が多く配置されている、男性職員のみが配置されてきた業務があるなど、職域が固定化していないか確認し、固定化の解消に努める。
- 職員の能力、適正等を見極めた上で、本人の意欲に応じた配置を行う。
- 極めて優れた能力を有すると認められる職員については、管理職への登用も視野に入れた人事運用に努める。
- 職員が前向きに自分のキャリアを考え、能力を開発し、生き生きと仕事に取り組んでいくための意識啓発や研修によりキャリアアップを図る機会を提供する。
- 自治大学校、市町村アカデミー、管理監督者研修等や派遣研修を積極的に進めていく。

【所属長】

- 職員の能力、適正等を見極めた上で、本人の意欲に応じた配置や業務量を決定する。

【全職員】

- 研修の積極的参加や自らのキャリア形成のための自己研鑽に努める。
- 上司や同僚からの業務遂行に対するアドバイスや研修会伝達など、職員間で情報交換を積極的に行い意欲向上に努める。

(3) 男女がともに仕事と子育て・介護を両立できる職場環境の整備

事業主行動計画策定指針では、女性の活躍に向けての取組に「家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備」を示しており、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりの推進や、男女を問わず休暇取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいく。

1 男性の育児休業取得率

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
取得率 %	1.9	0	0	0	2.1
取得者/対象者 人	1/53	0/43	0/41	0/54	1/47

- ・国の第4次男女共同参画行動計画における地方公務員の男性の育児休業取得率は、平成25年度の現状 1.5%、平成32年の目標値は13%としている。
- ・唐津市の男性の育児休業取得率は、平成23年度1.9%（1人）、平成27年度2.1%（1人）である。

2 配偶者出産休暇取得率

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
取得率 %	81.1	67.4	75.6	85.2	78.7
取得者/対象者 人	43/53	29/43	31/41	46/54	37/47

- ・国の第4次男女共同参画行動計画における地方公務員の配偶者出産休暇取得率の目標値は、平成32年80%としている。
- ・唐津市の配偶者出産休暇取得率は、平成27年度78.7%である。

3 育児参加休暇取得率

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
取得率 %	1.9	0	0	1.9	6.4
取得者/対象者 人	1/53	0/43	0/41	1/54	3/47

4 介護休暇・短期介護休暇取得状況

		23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
介護 休暇	男性 人	0	0	0	0	0
	女性 人	0	0	0	0	1
短期介 護休暇	男性 人	0	0	0	0	1
	女性 人	0	1	4	2	1

- ・過去5年間に介護休暇等を取得した職員は、男性50歳代1人、女性40歳代8人 50歳代1人

5 年次休暇取得状況(年間一人当たり)

		23年	24年	25年	26年	27年
年間 平均 日数	男性 日	-	-	-	10.5	10.5
	女性 日	-	-	-	9.6	10.0
	全体 日	9.6	9.9	9.7	10.2	10.4

【人事部門】

- 配偶者が出産を控えている男性職員に対して、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の休暇制度について周知を図る。(再掲)
- 介護休暇・短期介護休暇制度について周知を図る。
- 男性の育児休業等の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研修を実施する。
- 育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する。

【所属長】

- 女性職員はもちろん、男性職員も育児休業等を取得しやすい職場全体の雰囲気づくりに努め、取得を促進する。(再掲)
- 職場全体が介護への理解を深め、必要な時に介護休暇が取得できるような職場環境づくりに努める。
- 育児休業中の職員に対し、円滑な職場復帰をする支援として、休業期間中の職場状況に関する情報提供等による支援を行う。(再掲)

【全職員】

- 仕事と家庭の両立のために休暇制度を活用する。
- 職場において日ごろから計画的な業務、相互に応援ができる体制づくりに努める。(再掲)

◎ 以上のような取組を通じて

- ・女性職員の管理職(副部長・課長相当職)割合を、16%とする。
- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、100%とする。
- ・男性職員の育児参加休暇の取得率を、20%とする。
- ・育児休業の取得率を、男性職員 5%、女性職員 100%(現状維持)とする。

目標達成年度：平成31年度

Ⅲ 今後の課題

第2次特定事業主行動計画策定推進委員会において、次の意見が出された。

- ・子育て支援のための時差出勤制度導入
- ・育児支援等の研修導入（職員の福利厚生等）

これらについては、今後の検討課題として位置づけ、平成31年度に実施する第2次特定事業主行動計画の評価及び計画の見直しにおいて検討することとする。





pixta.jp - 4620499 <