

田川市特定事業主行動計画の概要

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27年8月に制定され、地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。本市では、平成17年度から次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画に取り組んできましたが、両法律は、「ワーク・ライフ・バランス」や「子育て」に密接に関わっているなど、共通点が多いことから、一体的に推進していくことが取組の効果を高めるものとなるため、本計画については、両方の視点を併せて策定しています。

1 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2 本計画の推進体制

本計画の目的を達成するため、実施状況について定期的に点検・評価を行い、社会情勢等により計画変更の必要が生じたときは、適宜計画を見直します。

3 本市職員の現状

職員アンケートを踏まえた本市職員の現状は、次のとおりです。

(1) 男性職員の「育児参加休暇」及び「配偶者の出産に伴う休暇」の取得率

(対象期間：H26.4.1～H27.11.30)

区分	対象者数	取得率
男性職員の育児参加休暇	16人	18.8%
配偶者の出産に伴う休暇	16人	87.5%

※1 対象者：本市把握分

※2 市立病院、田川地区清掃施設組合の職員を除く。

(2) 育児休業の取得率

(H27.4.1時点)

区分	対象者数	取得率
女性職員	10人	100%
男性職員	13人	0%

※1 対象者：本市把握分

※2 市立病院、田川地区清掃施設組合の職員を除く。

(3) 離職率の男女差異

〈平成27年度の状況〉

区分	在職者数		増減	離職率
	H27.4.1	H28.3.1		
女性	141人	138人	▲ 3人	2.13%
男性	259人	253人	▲ 6人	2.32%

※市立病院職員を除く

(4) 時間外勤務の状況（平成26年度実績）

〈月別平均時間外勤務時間〉

月	時間外勤務実施者	実施者の平均時間数
4月	221人	16.5時間
5月	224人	15.3時間
6月	205人	13.1時間
7月	224人	14.7時間
8月	200人	11.9時間
9月	211人	13.8時間
10月	220人	14.7時間
11月	227人	15.8時間
12月	216人	17.0時間
1月	192人	14.1時間
2月	220人	14.7時間
3月	211人	21.6時間

※市立病院及び田川地区清掃施設組合の職員を除く。

(5) 女性職員の採用状況

〈採用者に占める女性の割合〉

年度	採用職員数	性別		女性の割合
		男	女	
H25	9人	6人	3人	33.3%
H26	21人	14人	7人	33.3%
H27	19人	13人	6人	31.6%

※医療職及びプロパー職員を除く。

(6) 管理職の女性職員の割合

（平成27年12月1日時点）

職制	男	女	管理職に占める女性登用の割合
部長級	9人	1人	10.0%
課長級	31人	6人	16.2%
課長補佐級	38人	1人	2.6%
計	78人	8人	9.3%

※医療職の職員を除く

(7) 各役職段階の女性職員の割合

（平成27年12月1日時点）

職制	男	女	役職者に占める女性登用の割合
部長級	9人	1人	10.0%
課長級	31人	6人	16.2%
課長補佐級	38人	1人	2.6%
係長級	51人	15人	22.7%
計	129人	23人	15.1%

※医療職の職員を除く

4 取組の方向性

上記3の現状等から計画の取組の方向性を次のとおりとします。

次世代育成支援法及び女性活躍推進法の共通の方向性

- ワーク・ライフ・バランスの推進
「仕事と生活」、また、「仕事と子育て」など、妊娠中及び出産後の女性職員への業務の負担軽減から男女ともに育児休業等の取得促進と円滑な職場復帰ができるための支援を行います。
- 男女を通じた働き方の改革と職員の意識改革
長時間労働を前提としない組織風土を醸成し、また、業務の固定的な役割分担意識をなくすなど、働きやすい職場環境づくりを目指します。

女性活躍推進法の方向性

- 女性職員のキャリア形成の促進
女性の職業生活における活躍推進のため、女性職員の役職者への登用を拡大するとともに、その入り口である女性職員の採用数の拡充に向けた取組を講じます。また、育児休業等による就業ブランクを解消するため、円滑な職場復帰に向けた支援をします。

次世代育成支援法の方向性

- 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進
社会全体で次代の子の育成を行うことから、行政に携わる者として、また、地域社会の構成員として、地域における子育て支援の積極的な参加への取組を支援します。

5 計画の取組及び目標

上記4の取組の方向性を踏まえて、次の内容に取り組みます。

取組項目	目標
妊娠中及び出産後における配慮	母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠の申出や労働のしやすい環境の整備に努めます。
配偶者の出産に伴う子育てを目的とする休暇の取得促進	<p>【次世代育成支援法の視点】 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、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、男性職員の特別休暇の更なる取得を促進します。</p> <p>【女性活躍推進法の視点】 仕事と家庭の両立支援制度の活用を促進し、育児、介護等を理由に時間の制約を抱える職員が、十分な能力を発揮するための必要な措置を講じます。</p>
仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場環境の整備	<p>平成32年度末までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児参加のための休暇、配偶者の出産に伴う休暇 対象となる全ての男性職員が、両休暇を合計5日以上取得をすることを目標とします。 ○育児休業取得率 女性職員は、引き続き100%、男性職員は5%以上の取得率を目標とします。 ○子の看護休暇 子の看護を必要とする職員については、当該休暇の取得率を100%とします。

取組項目	目標
<p>長時間勤務の是正など、男女を通じた働き方の改革推進</p>	<p>【時間外勤務について】 時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務との認識を深めるとともに、必要に応じて部単位での業務応援など、横断的な協力体制を構築して時間外勤務の一層の縮減に向けた取組を進めます。</p> <p>【年次有給休暇について】 業務の効率化による時間外勤務の縮減を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの重要性から、休暇に対する職員の意識改革を図り、年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講じます。</p> <p>平成32年度末までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○超過勤務時間 職員全ての年間超過勤務時間を250時間以内とします。 ○年次有給休暇 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を国家公務員並みの年間13日以上とします。
<p>女性職員の採用数の拡充</p>	<p>管理職への登用など、多くの女性が活躍できるよう、その入り口となる女性職員の採用数の拡充に向けた取組を講じます。</p> <p>平成32年度末までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○採用者に占める女性職員の割合については、国の目標値が30%以上であることから、30%以上を維持する。
<p>女性職員に対する育成、キャリア形成の充実と登用の拡大</p>	<p>出産、育児に伴う休暇取得による就業ブランクや子育て等により時間の制約を受ける女性職員をサポートする長期的なキャリア形成の支援に向けた取組を行います。</p> <p>平成32年度末までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○課長補佐級以上の女性職員の割合を19%程度とする。
<p>子ども・子育てに関する地域貢献活動</p>	<p>行政に携わる者として、また、地域社会の構成員として地域における子育て支援の積極的な参加を支援します。</p>
<p>子育てバリアフリー</p>	<p>子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、施設環境の整備など、子育てバリアフリーを推進します。</p>