



白井市特定事業主行動計画
(第3期計画)

平成28年4月
白井市

白井市特定事業主行動計画

(第3期計画)

～男女が活躍し、支え合う子育てへ～

はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、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ために作られたものです。

市は、行政機関としての立場から全ての子どもたちの健やかな育成に取り組んでいくのは当然ですが、同時に、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成を目指す計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

白井市では、平成17年度から平成21年度まで「白井市特定事業主行動計画～職員みんなで支え合う子育てへ～」を、平成22年度から平成26年度まで「同・後期計画」を策定しましたが、改正法により法の有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年8月、女性の個性と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

このようなことから両法律の要件を満たす特定事業主行動計画（第3期）を策定しました。

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の事業主行動計画策定指針を踏まえ、数値目標を設定しました。

少子高齢化の進展を背景に、住民ニーズは年々増大、複雑多様化しており、厳しい財政状況の下で、また、限られた人材で、行政サービスを維持・向上させていくには、職員個々の負担が大きくなることが予想されます。

しかし、そのような中であっても、職員が、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、また、男性も女性もその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、職場を挙げて支援し、子どものいる人もいない人も、職員一人一人がこの計画を理解し、身近な職場単位でお互いに助け合い、支え合っていきましょう。

平成28年4月1日

白井市長
白井市議会議長
白井市教育委員会
白井市選挙管理委員会
白井市代表監査委員
白井市農業委員会

I 計画の期間

次世代育成支援対策推進法が平成36年度末まで10年間延長され、女性活躍推進法が平成28年4月から施行されたことから、本市では平成28年度から平成32年度までの5年間で「第3期計画」とします。

なお、この計画に掲げている数値目標は、平成32年度末の達成目標です。

II 計画の実施に当たって

この計画は原則として市長事務部局をはじめ議会、教育委員会、各行政委員会に働く全ての職員を対象とします。

この計画が着実に実施されるためには、「誰が」、「何を」するのかということをはっきりさせておく必要があります。具体的には、以下のように区分してそれぞれの項目の前に主体となる職員を見出しで表記しています。

- 管理部門当局（人事などの管理部門当局）
- 業務管理者（各部・各課等の長、各出先機関の長など）
- 子育て中の職員（育児休業中の職員又は育児を行っている（そうなる予定の）職員）
- 周囲の職員（子育て中の職員の同僚）
- 全職員

※ 職場によっては、複数の区分に該当する職を同一の職員が兼ねている場合がありますが、その場合には、当てはまる全ての役割を果たしてください。また、本庁、出先機関、学校等それぞれの職場の業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこの計画の実施に努力していきましょう。

※ 育児休業、特別休暇などの各項目については、雇用形態（常勤、臨時、非常勤等）により適用が異なります

Ⅲ 具体的な取組

(1) 両立支援制度の周知

○管理部門当局

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限など、仕事と子育ての両立を支援する制度（以下、「両立支援制度」という）について取りまとめ、庁内イントラ等で、正確で最新な情報を提供します。

○全職員

配信された情報をよく読んで、職場において、妊娠している人や子どもを育てている人が両立支援制度を利用しやすい雰囲気を作りましょう。

(2) 母性の保護及び母性の健康管理

○子育て中の職員

妊娠中及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、危険業務の就業制限、育児時間などについて労働基準法及び市条例等によって保護されています。制度の適切な利用に心がけましょう。

○業務管理者

妊娠中の職員の健康管理や安全に配慮し、業務分担の見直しを行いましょう。

(3) 父親・母親になるとわかったら

○子育て中の職員

父親・母親になることがわかったら、できるだけ速やかに、育児をするようになることを職場の業務管理者や管理部門当局に申し出るようにしましょう。両立支援制度の活用のためにも、職場の業務執行体制の確保や人事上の配慮のためにも必要ですので御理解ください。

(4) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

○業務管理者

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割はたいへん重要です。職員が仕事と子育てを両立するための職場環境の整備については、所属長の責務であることを再認識しましょう。

育児休業の取得の申し出があったら、業務に支障が出ないように臨時的任用制度の利用による代替職員の確保や、スタッフ制を活用し業務分担の

見直しを検討するなど、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。

○周囲の職員

育児休業中は職場から離れていますので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に広報紙やメールで業務の状況を知らせるなど、職場の状況について定期的な情報提供を行うとともに、休業中の職員が職場に電話やメールなどをしやすいようなメッセージを送るよう心がけてください。

また、同僚や友人の方も、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートをお願いします。

○子育て中の職員

育児休業中の職員も、子どもが寝て一息ついた時間であれば、広報紙に目を通したり、市のホームページを見たり、職場にメールを送ったりもできるでしょう。円滑な職場復帰のためにも情報収集に努めてください。

○業務管理者・周囲の職員

育児休業から復帰した職員は、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りません。仕事と子育ての両立のための大切な時期ですから、スタッフ制を良く理解し、業務分担について検討するなど、職場全体でサポートするようにしましょう。また、業務管理者は適切なOJTに心がけてください。

(5) 男性職員による積極的な育児参加の促進

○子育て中の職員

妻の就労の有無に関わらず、男性職員の積極的な育児参加は、子どもの成長に非常に重要となります。父親となる職員は子どもの出生時に特別休暇を活用するとともに、育児休業や部分育児休業を取得するなど積極的に育児に参加しましょう。

○業務管理者

父親となる職員が特別休暇を取得しやすいよう、必要に応じて職場の中で臨時の応援態勢を作ってください。また、育児休業等の取得を促すなど職場の雰囲気を作りましょう。

○周囲の職員

育児には、家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の人が、特別休暇や育児休業等を取得しやすい雰囲気を作り、男性

職員の積極的な育児参加を支援しましょう。

(6) 時間外勤務の縮減

○管理部門当局

時間外勤務の縮減は、長時間労働の抑制及びワーク・ライフ・バランスの観点からも全ての職員に関わる重要な課題です。職員の育児参加の推進及び健康で豊かな生活のための時間確保を目的に、「ノー残業デー」など定時退庁を促します。

○業務管理者

スタッフ制を有効に活用して業務分担を行い、時間外勤務の多い職員や班などに偏りが生じないように配慮しましょう。また、自ら定時退庁を率先して行い、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりに心がけてください。

(7) 事務事業の簡素合理化

○業務管理者

新たな事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討を行い、既存の事業との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努めましょう。

○全職員

常に研究心をもち、前例にとらわれることなく、業務の効率的な遂行に心がけてください。

○業務管理者・全職員

会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、会議・打合せを行う場合には会議資料の事前配布を行うなど、短時間で効率よく行うよう心がけましょう。

(8) 年次休暇の取得の促進

○業務管理者

各職場の実情に応じ、事前に年次休暇の計画表の策定や職員に業務予定を早めに周知するなどし、計画的な年次休暇の取得を図るよう努めるとともに、職員が安心して休暇を取れるよう職場の応援体制を確保するなど、職員が休暇を取りやすいよう職場の雰囲気づくりに努めましょう。

また、ゴールデンウィークや月曜日・金曜日・休日と、年次休暇を組み合わせて連続休暇の取得が出来るよう、計画的な業務配分に努めましょう。

○子育て中の職員

例えば、次のような時に特別休暇や年次休暇を工夫して（時間休暇を含

む。)取得しましょう。

- ・子どもの春休み、夏休み、冬休み
- ・入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事やPTA活動
- ・家族の誕生日、結婚記念日

○全職員（県費負担教職員を除く。）

時間外勤務や休日勤務が続くなど、特に業務が繁忙で疲労している時は有効に時間休暇を取得し、疲労が蓄積しないようにしましょう。また、月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得し、「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」をつくるなど、心身のリフレッシュに心がけましょう。

(9) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

○業務管理者・周囲の職員

平成22年7月から子どもの看護のための特別休暇制度が、年5日間から対象となる子が2人以上の場合には、年間10日まで取得できるようになりました。子どもの病気等の際には、この特別休暇制度や年次休暇を取得できる職場の環境づくりに努めましょう。

(10) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

○全職員

職員の中にはスポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や技術等を持っている方もいると思います。そのような職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に参加しましょう。

○業務管理者

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りに心がけてください。

(11) 仕事と生活の調和した働き方の推進

○管理部門当局

職員が、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画することは、子育て中の職員はもちろん、全ての職員において大切なことです。

家庭よりも仕事を優先するという職場優先の考え方や固定的な男女の役割分担意識を解消するため、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供に努めるとともに、男女共同参画意識の啓発を図ります。

IV 女性活躍推進法に基づく状況の把握と分析

(1) 採用に関する女性の割合

平成23年度から平成27年度までの5年間における新規採用職員の女性

比率の平均は、39.5%です。採用試験応募者に占める女性の割合を上回っています。

また、職員に占める女性の割合は、近年、やや減少しており、平成27年度は45.8%です。

職員に占める男女比率については、均衡を目指します。

① 新規採用職員に占める女性職員の割合

年度	採用人数(人)	男性(人)	女性(人)	割合(%)
H23	15	10	5	33.3
H24	17	6	11	64.7
H25	23	13	10	43.5
H26	16	10	6	37.5
H27	10	10		
平均	16.2	9.8	6.4	39.5

① 採用試験応募者に占める女性の割合

年度	応募者数(人)	男性(人)	女性(人)	割合(%)
H23	198	137	61	30.8
H24	228	137	91	39.9
H25	244	158	86	35.2
H26	114	77	37	26.2
H27	140	114	26	18.6
平均	184.8	124.6	60.2	31.4

② 職員に占める女性職員の割合

年度	職員数(人)	男性(人)	女性(人)	割合(%)
H23	412	210	202	49.0
H24	417	223	194	46.5
H25	412	225	187	45.4
H26	414	226	188	45.4
H27	413	224	189	45.8

(2) 平均勤続年数の割合

平成23年度から平成27年度までの5年間における現職の平均勤続年数は、男性が20.1年、女性が16.6年で、男性の勤続年数が3.5年上回っています。

また、平成23年度から平成27年度までの5年間における退職者の平均勤続年数は、男性が32.7年、女性が29.0年で、男性の勤続年数が3.7年上回っています。

平均勤続年数の男女の差異は、退職者の場合で勤続年数の12.3%であり、今後の推移を注視していきます。

① 現職の平均勤続年数

(単位：年)

年度	職員平均	男性平均	女性平均
H23	18.6	20.9	15.6
H24	19.4	21.0	17.5
H25	18.5	19.9	16.7
H26	18.1	19.4	16.4
H27	18.2	19.5	16.6
平均	18.6	20.1	16.6

② 退職者の平均勤続年数

(単位：年)

年度	職員平均	男性平均	女性平均
H23	27.5	31.0	25.6
H24	31.1	34.7	28.2
H25	33.3	34.4	31.7
H26	27.5	25.0	33.3
H27	31.8	38.3	26.3
平均	30.2	32.7	29.0

(3) 一人当たり超過勤務時間

平成23年度から平成27年度までの5年間における職員一人当たりの月別時間外勤務時間は、平成23年度の平均11.5時間に対し、平成27年度の平均は13.0時間となっており、近年、増加傾向が認められるため、10時間以下への削減を目指します。

(単位：h)

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
H23	14.1	12.0	10.5	10.7	8.2	9.3	13.3
H24	12.3	10.7	10.4	10.8	8.2	9.4	13.3
H25	15.9	11.6	11.1	13.3	9.6	9.3	12.6
H26	14.5	11.6	13.5	14.3	11.0	11.4	13.8
H27	15.2	14.2	13.5	12.5	11.9	11.4	13.8
平均	14.4	12.0	11.8	12.3	9.8	10.2	13.4

(単位：h)

年度	11月	12月	1月	2月	3月	計	平均
H23	10.8	10.4	11.3	15.0	12.9	138.5	11.5
H24	9.7	11.5	8.2	11.5	12.3	128.3	10.7
H25	9.5	7.9	10.9	10.3	14.5	136.5	11.4
H26	12.0	12.1	12.6	14.5	16.5	157.8	13.2
H27	11.3	11.4	10.8	14.1	16.2	156.3	13.0
平均	10.7	10.7	10.8	13.1	14.5	143.5	12.0

(4) 管理職に占める女性職員の割合

平成23年度から平成27年度までの5年間における管理職に占める女性職員の割合は、平成27年度の7.9%に対し、平成27年度では11.5%で、毎年、増加傾向にあり、15%の目標を目指します。

年度	管理職(人)	男性(人)	女性(人)	割合(%)
H23	38	35	3	7.9
H24	42	37	4	9.5
H25	47	42	5	10.6
H26	45	39	5	11.1
H27	52	46	6	11.5
平均	44.8	39.8	4.6	10.3

(5) 職級別の女性職員の割合

平成23年度から平成27年度までの5年間における職級別の女性職員の割合は、1・2級職員が減少し、3級職員が増加していますが、4級職員はやや減少しています。本市では、4級昇格時に昇格試験があります。

近年、6級から8級の管理職及び管理職候補者の女性職員が増加し、女性が活躍しています。

研修の強化等により、中堅（3級から5級）の女性職員の育成を促進します。

(単位：%)

職 級	1 級	2 級	3 級	4 級
代表職種	主事補	主 事	主任主事	主査補
H 2 3	71.8	83.3	55.7	48.2
H 2 4	70.0	67.4	60.7	47.3
H 2 5	59.5	63.3	62.3	40.0
H 2 6	54.8	61.4	61.9	40.7
H 2 7	42.9	53.4	64.4	44.3
平均	59.8	65.8	61.0	44.1

(単位：%)

職 級	5 級	6 級	7 級	8 級
代表職種	主 査	副主幹	課 長	部 長
H 2 3	34.0	22.2	9.4	
H 2 4	37.2	16.7	11.8	
H 2 5	43.9	21.3	12.5	
H 2 6	42.5	22.7	10.5	14.3
H 2 7	37.5	29.7	12.5	8.3
平均	39.0	22.5	11.3	4.5

(6) 育児休業取得率及び平均取得時間

平成23年度から平成27年度までの5年間における女性の育児休業取得率は100%です。

男性職員の育児休業の取得実績が少ない状況です。

年度	女 性		男 性	
	取得率	平均期間	取得率	平均期間
H23	100%	411日		
H24	100%	406日		
H25	100%	742日	12.5%	14日
H26	100%	843日		
H27	100%	689日		
平均	100%	618日		

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

平成23年度から平成27年度までの5年間における男性職員の配偶者出産休暇取得率は平均で80%です。

取得率100%を目指します。

男性職員の育児参加休暇の取得実績が少ない状況です。

年度	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得率	平均日数	取得率	平均日数
H23	100%	2.5日		
H24	50%	1.5日		
H25	70%	2.9日		
H26	80%	3.0日	20%	3日
H27	100%	2.5日		
平均	80%	2.5日	4%	0.6日

V 行動計画の目標

区 分	内 容	目 標 (H32 年度末)	実 績 (5 年間)
次世代育成支援関連 (これまでの目標項目を継承します)	男性職員の配偶者出産休暇取得率(※)	100%	80%
	男性職員の育児休業の取得(※)	促 進	実績あり
	一人当たり月別平均時間外勤務の縮減(※)	10h/月以下	12h/月
	年次有給休暇の取得率(※)	70%	66.5% (H26)
女性活躍推進関連 (新たに目標項目を掲げます)	職員に占める女性職員の割合	50%	45.8%
	管理職に占める女性職員の割合	15%	10.3%
	男性職員の育児参加休暇の取得(※)	促 進	実績あり
	育児・介護に関する支援制度の周知(※)	促 進	実績あり
	男女共同参画に関する研修	促 進	実績あり
	女性職員の育成研修	強 化	実績あり

(※) 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の共通する項目

IV 計画の実施状況の点検及び公表

○管理部門当局

「行動計画」の実施状況は、各年度で点検します。「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、速やかに計画を見直します。

また、各年度の実施状況については、毎年1回ホームページで公表します。

おわりに

未来の社会を創るのは子ども達です。

その子ども達を育み、育てることは、未来を創ることになります。

子どもを安心して産み、育てることができる社会にするには、家庭や職場、地域の協力が必要です。

職員一人一人が、「男女が活躍し、支え合う子育て」の重要性を認識し、その結果、白井市における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に協力していただけるものと期待しています。

併せて、職員が性別に縛られず、それぞれの意思と能力に応じて多様な生き方・働き方ができる職場、自分らしさを肯定でき、他者の自分らしさを尊重できる職場の実現に向けて取り組みましょう。