

女性職員の活躍の推進に関する

特定事業主行動計画

(平成28年度 ～ 平成31年度)

宮崎市

平成28年3月

1 はじめに

本市では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目指す「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年3月に「時代（次代）を担う子どもを健やかにはぐぐむために（宮崎市特定事業主行動計画）」を策定（平成27年3月改訂）し、職員の仕事と子育ての両立を推進してきました。

また、平成24年3月には、「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」を策定し、管理職への女性登用率などの目標を定め、性別に関係なく、すべての職員が公平に育成・評価・処遇され、その持てる能力を最大限に発揮できる活力ある職場づくりを実現するため、様々な取組を実施してきました。

このような中、我が国の女性就業率は着実に上昇してきているものの、就業を希望しているが育児や介護等を理由に働いていない女性も多く、さらに出産・育児を理由に離職する女性も依然として多い状況が続いています。そこで、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、急速な人口減少、少子高齢化の局面を迎えており、住民ニーズの多様化など様々な課題を乗り越え、住民からの信頼を得ながら質の高い行政サービスを常に提供していくためにも、今後益々女性職員の活躍が重要です。

そのため、本市においても、これまでの「次世代育成支援対策推進法」に基づく宮崎市特定事業主行動計画、「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」との整合性を図りながら、今回新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく宮崎市特定事業主行動計画を策定することといたします。

本計画は、各任命権者が策定した特定事業主行動計画を1冊にまとめたものです。

2 全体概要

2.1 位置づけ

本計画は、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。以下「法」という。）第15条に基づき、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職員の個性と能力が十分に発揮されるよう、以下の任命権者が特定事業主行動計画を策定しました。

なお、宮崎市議会議長、宮崎市選挙管理委員会、宮崎市代表監査委員、宮崎市農業委員会を任命権者とする特定事業主については、対象職員が少数であること、また宮崎市市長部局と一体的に人事管理を行っていることから、共同で特定事業主行動計画を策定しています。

- (1) 宮崎市長、宮崎市議会議長、宮崎市選挙管理委員会、宮崎市代表監査委員
宮崎市農業委員会
- (2) 宮崎市教育委員会
- (3) 宮崎市上下水道事業管理者
- (4) 宮崎市消防長

2.2 計画の期間

各任命権者が策定した特定事業主行動計画は、以下の期間を計画期間としています。

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から平成37年度までの時限立法ですが、「次世代育成支援対策推進法」に基づく宮崎市特定事業主行動計画の計画期間とあわせて、各任命権者が策定した特定事業主行動計画は、すべて平成31年度までの前半4年間を計画の期間としています。

2.3 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進委員会を設置し、計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、任命権者それぞれ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。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、各任命権者は次のとおり目標を設定します。

市長部局等

※議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局を含みます。

【数値目標 1】

平成 3 1 年度までに管理職（課長級以上）への女性登用率を1 2 %以上にします。

市長部局等の平成 2 6 年度における管理職への女性登用率は 6 . 6 %となっており、継続して増加傾向にあるものの、対象となる女性職員比率に対してまだまだ低い状況となっています。

そこで、平成 2 8 年度～平成 3 1 年度の間、継続して以下の取り組みを推進することで、性別にかかわらず公正な評価、登用を各役職段階で行い、管理職への女性登用率向上に努めます。

なお、本市では平成 2 4 年に策定した「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」において、平成 3 3 年度の管理職への女性登用率 1 5 %を目標値として設定しております。当該目標値 1 5 %は任命権者を問わず、宮崎市全体としての目標値ですが、ここで示す市長部局等の平成 3 1 年度の目標値 1 2 %は、「宮崎市女性職員の活躍推進プラン」に設定した平成 3 3 年度の目標値 1 5 %の実現を見据えた上で設定しているものです。

【取組内容】

- ① 人事配置における男女差を解消する観点から、企画部門や対外折衝部門などへの女性職員配置を積極的に進め、女性職員の意欲及び能力の向上を図ります。
- ② 性別に関係なく、本人の意欲や能力を重視した人事配置を基本とした上で、将来的な女性管理職への登用を想定しながら、課長補佐職、係長職への登用について、これまで以上に意識的に行います。
- ③ 女性職員の活躍を推進するための研修を実施し、女性職員の意識向上や能力発揮を支援します。

【数値目標 2】

平成31年度までに

- ・配偶者出産休暇^{※1}を取得する男性職員の割合を90%以上にします。
- ・育児参加休暇^{※2}を取得する男性職員の割合を70%以上にします。
- ・育児休業を希望する女性職員の100%が、育児休業を取得できる状況を維持します。また、育児休業を取得した男性職員の割合を5%以上にします。
- ・育児短時間勤務制度の利用を5%以上にします。

※1 妻の出産時に2日の範囲内で取得可能な休暇

※2 妻の出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間までの期間に5日の範囲内で取得可能な休暇

平成26年度において、市長部局等の男性職員のうち、配偶者出産休暇を取得した割合は82.1%、育児参加休暇を取得した割合は32.1%となっております。また、女性職員の育児休業取得率100%に対して、男性職員の育児休業や育児短時間勤務の利用は4%弱となっております。子どもの出生、育児に際し、父親として配偶者の手助けをすることは、男女共同参画社会推進の観点から女性の活躍推進に寄与するところが大きくなっています。

そこで、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進し、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備を行い、出産・子育てをしながら働き続けることを支援する風土を醸成します。

【取組内容】

- ① 管理部門（総務部人事課）は、各種休暇が取得可能な職員に対して、積極的に情報を提供します。
- ② 管理職の意識改革を進めるため、男性職員の育児休業取得や復職後の業務支援などについて、管理職研修や階層別研修の機会を活用して、意識を高めていきます。
- ③ 所属での業務分担の工夫、臨時職員の配置などにより、所属全体で育児休業等を取得できる環境を整え、復職後の不安の解消に努めます。

【数値目標3】

平成31年度までに、年間20日の年次有給休暇に対する平均取得日数割合を80%以上（16.0日）にします。

家事や子育て・介護は女性のみが担うものでなく、性別を超えてお互いが協力し共に担うものです。そのためには、女性だけでなくすべての職員が時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得ができるように職場環境を整備することが必要です。

また、心身ともに健康に働くため年次有給休暇を取得しリフレッシュすることは、すべての職員の利益となります。

そこで、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進することで、ワーク・ライフ・バランスを確保し、職業生活と家庭生活のバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりを行います。

【取組内容】

- ① 毎週水曜日の「お家に帰ろうデー」では、庁内放送や庁内LANを利用した呼びかけを行い、定時退庁を促します。
- ② 所管する業務に対して、常に点検を行い、削減・効率化に積極的に取り組みます。
- ③ 管理部門（総務部人事課）は、特定の職員に時間外勤務が偏り長時間の時間外勤務などが判明した場合は、所属長に対し、積極的に情報を提供します。

教育委員会

【数値目標 1】

平成31年度までに

- ・配偶者出産休暇^{※1}を取得する男性職員の割合を90%以上にします。
- ・育児参加休暇^{※2}を取得する男性職員の割合を70%以上にします。
- ・育児休業を希望する女性職員の100%が、育児休業を取得できる状況を維持します。また、育児休業を取得した男性職員の割合を5%以上にします。
- ・育児短時間勤務制度の利用を5%以上にします。

※1 妻の出産時に2日の範囲内で取得可能な休暇

※2 妻の出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間までの期間に5日の範囲内で取得可能な休暇

平成26年度において、教育委員会にあっては、配偶者出産休暇取得率が80%、育児参加休暇取得率が40%です。

また、女性職員の育児休業の取得率は100%ですが、男性職員は取得実績がありません。育児短時間勤務制度の利用については、男女ともに実績がない状況です。

そこで、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進し、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備を行い、出産・子育てをしながら働き続けることを支援する風土を醸成します。

【取組内容】

- ① 管理部門（教育委員会企画総務課）は、各種休暇が取得可能な職員に対して、積極的に情報を提供します。
- ② 管理職の意識改革を進めるため、男性職員の育児休業取得や復職後の業務支援などについて、管理職研修や階層別研修の機会を活用して、意識を高めていきます。
- ③ 所属での業務分担の工夫、臨時職員の配置などにより、所属全体で育児休業等を取得できる環境を整え、復職後の不安の解消に努めます。

【数値目標2】

平成31年度までに、年間20日の年次有給休暇に対する平均取得日数割合を80%以上（16.0日）にします。

家事や子育て・介護は女性のみが担うものでなく、性別を超えてお互いが協力し共に担うものです。そのためには、女性だけでなくすべての職員が時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得ができるように職場環境を整備することが必要です。

また、心身ともに健康に働くため年次有給休暇を取得しリフレッシュすることは、すべての職員の利益となります。

そこで、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進することで、ワーク・ライフ・バランスを確保し、職業生活と家庭生活のバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりを行います。

【取組内容】

- ① 毎週水曜日の「お家に帰ろうデー」では、庁内放送や庁内LANを利用した呼びかけを行い、定時退庁を促します。
- ② 所管する業務に対して、常に点検を行い、削減・効率化に積極的に取り組みます。
- ③ 管理部門（教育委員会企画総務課）は、特定の職員に時間外勤務が偏り長時間の時間外勤務などが判明した場合は、所属長に対し、積極的に情報を提供します。

上下水道局

【数値目標 1】

平成31年度までに

- ・配偶者出産休暇^{※1}を取得する男性職員の割合を90%以上にします。
- ・育児参加休暇^{※2}を取得する男性職員の割合を70%以上にします。
- ・育児休業を希望する女性職員の100%が、育児休業を取得できる状況を維持します。また、育児休業を取得した男性職員の割合を5%以上にします。
- ・育児短時間勤務制度の利用を5%以上にします。

※1 妻の出産時に2日の範囲内で取得可能な休暇

※2 妻の出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間までの期間に5日の範囲内で取得可能な休暇

平成26年度において、上下水道局にあつては、配偶者出産休暇取得率が87.5%、育児参加休暇取得率が62.5%です。

また、女性職員の育児休業の取得率は、100%ですが、男性職員は取得実績がありません。育児短時間勤務制度の利用については、男女ともに実績がない状況です。

そこで、市長部局等と同様に、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進し、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備を行い、出産・子育てをしながら働き続けることを支援する風土を醸成します。

【取組内容】

- ① 管理部門（上下水道局管理部総務課）は、各種休暇が取得可能な職員に対して、積極的に情報を提供します。
- ② 管理職の意識改革を進めるため、男性職員の育児休業取得や復職後の業務支援などについて、管理職研修や階層別研修の機会を活用して、意識を高めていきます。
- ③ 所属での業務分担の工夫、臨時職員の配置などにより、所属全体で育児休業等を取得できる環境を整え、復職後の不安の解消に努めます。

【数値目標2】

平成31年度までに、年間20日の年次有給休暇に対する平均取得日数割合を80%以上（16.0日）にします。

家事や子育て・介護は女性のみが担うものでなく、性別を超えてお互いが協力し共に担うものです。そのためには、女性だけでなくすべての職員が時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得ができるように職場環境を整備することが必要です。

また、心身ともに健康に働くため年次有給休暇を取得しリフレッシュすることは、すべての職員の利益となります。

そこで、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進することで、ワーク・ライフ・バランスを確保し、職業生活と家庭生活のバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりを行います。

【取組内容】

- ① 毎週水曜日の「お家に帰ろうデー」では、庁内放送や庁内LANを利用した呼びかけを行い、定時退庁を促します。
- ② 所管する業務に対して、常に点検を行い、削減・効率化に積極的に取り組みます。
- ③ 管理部門（上下水道局管理部総務課）は、特定の職員に時間外勤務が偏り長時間の時間外勤務などが判明した場合は、所属長に対し、積極的に情報を提供します。

消防局

【数値目標 1】

平成31年度までに

- ・配偶者出産休暇^{※1}を取得する男性消防吏員の割合を90%以上にします。
- ・育児参加休暇^{※2}を取得する男性消防吏員の割合を70%以上にします。
- ・育児休業を希望する女性消防吏員の100%が、育児休業を取得できる状況を維持します。

※1 妻の出産時に2日の範囲内で取得可能な休暇

※2 妻の出産予定日の6週間前の日から当該出産の日後8週間までの期間に5日の範囲内で取得可能な休暇

消防の分野において、平成26年度の採用数における女性の割合は4.35%ですが、消防吏員全体に占める女性の割合は少ない状況となっております。今後、計画的に女性消防吏員を採用していくため、大多数を占める男性消防吏員が「仕事」と「家庭」の両方に貢献していくような環境を構築するため、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進します。

また、同時に今後段階的な各役職への女性登用に努めます。

【取組内容】

- ① 管理部門（消防局総務課）は、各種休暇が取得可能な職員に対して、積極的に情報を提供します。
- ② 管理職の意識改革を進めるため、男性職員の育児休業取得や復職後の業務支援などについて、管理職研修や階層別研修の機会を活用して、意識を高めていきます。
- ③ 女性消防吏員の職域拡大やライフステージに応じた様々な配慮についてさらに検討を行い、復職後の不安の解消に努めます。

【数値目標 2】

平成31年度までに、年間20日の年次有給休暇に対する平均取得日数割合を80%以上（16.0日）にします。

家事や子育て・介護は女性のみが担うものでなく、性別を超えてお互いが協力し共に担うものです。そのためには、女性だけでなくすべての職員が時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得ができるように職場環境を整備することが必要です。

また、心身ともに健康に働くため年次有給休暇を取得しリフレッシュすることは、すべての職員の利益となります。

そこで、平成28年度～平成31年度の間、継続して以下の取り組みを推進することで、ワーク・ライフ・バランスを確保し、職業生活と家庭生活のバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりを行います。

【取組内容】

- ① 毎週水曜日の「お家に帰ろうデー」では、庁内放送や庁内LANを利用した呼びかけを行い、定時退庁を促します。
- ② 所管する業務に対して、常に点検を行い、削減・効率化に積極的に取り組みます。
- ③ 管理部門（消防局総務課）は、特定の職員に時間外勤務が偏り長時間の時間外勤務などが判明した場合は、所属長に対し、積極的に情報を提供します。

4 おわりに

各任命権者が策定したこの行動計画に基づく各種取組みを着実に実施することにより、すべての特定事業主において女性職員の個性と能力が十分発揮できる職場環境を継続的に提供し続けることができると考えます。

この計画が、女性職員の活躍推進に資するものとなるには、所属長をはじめ職員の一人ひとりが自らの問題として捉え、職員同士がお互いに理解し、助け合っていくことが必要です。非常勤職員、臨時職員、再任用職員を含めたすべての職員の協力をお願いいたします。