

宇城市特定事業主行動計画

宇 城 市 長
宇 城 市 議 会 議 長
宇 城 市 代 表 監 査 委 員
宇 城 市 農 業 委 員 会
宇 城 市 選 挙 管 理 委 員 会
宇 城 市 教 育 委 員 会

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第15条に基づく事業主行動計画である。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3 推進に向けて

○管理職が先頭に立って働き方改革を行う。

超過勤務を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みながら、職業生活を営む職員の活躍を困難にするものであり、結果として、職業生活と家庭生活の両方に負担を強いる原因となっている。男女ともに、時間制約のある職員が増加するなか、共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を發揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

管理職は、超過勤務縮減のため、各職員の業務の平準化や働き方の見直しを図り、時間当たりの生産性を重視した人事評価の実施を検討するなど評価のあり方の見直しを通じて、職員の一人一人が個性と能力を十分に發揮することができるよう、働き方改革を実践する。

○超過勤務を縮減する。

超過勤務を縮減することにより、職員が家庭生活に充てる時間が増え、ワークライフバランスが確保されることになる。このことは、結果的に組織の生産性向上に寄与することとなる。

そこで、定時退庁ができない職員の所属を総務課が把握し、当該管理職員への指導の徹底を図るとともに、毎週水曜日を定時退庁日として設定し、時間外勤務の縮減を図る。

また、時間外勤務縮減のための事務の簡素化合理化を推進するため、新たに行事等を実施する場合には、目的、公か、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて既存の行事等との関係性を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

なお、毎月の時間外勤務の実績については、管理監督を行う職員がすべての部署について把握できるよう、総務課から定期的に数値化したものを提供することとする。

以上のような取組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

数値目標1：職員1人当たりの時間外勤務時間

	現状 (1人当たり)		平成33年 (1人当たり)
時間外勤務の状況	月10.2時間 (H27年度)	10%削減 →	月9.2時間 (H33年度)

○休暇取得を促進する。

職員の家庭生活における充実感を充足させるためには、まずは職員自身が心身ともに健康である必要がある。心身の疲労回復のため、あるいは家庭生活に充てる時間を増やすため、または職員のワークライフバランス確保のため、積極的に休暇を取得できる環境を整備する。

そこで、職員が安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、毎年10月を年次有給休暇取得促進期間とし、取得促進の周知を行う。

また、休暇取得の効果を高めるため、週休日や休日と休暇を組み合わせた連続休暇「プラスワン休暇」の取得促進を行う。

数値目標2：職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数

	現状 (1人当たり)		平成33年 (1人当たり)
年次有給休暇の取得 状況	年9.8日 (H27. 1. 1~H27. 12. 31)	10%増加 →	年10.8日 (H33. 1. 1~H33. 12. 31)

○職員の育児環境を改善する。

出産・育児に関する支援制度は整っているものの、その活用については職種や職域で温度差があることは、女性の職業生活における活躍を推進するうえで、また、職員が次世代育成を行ううえで解決しなければならない課題である。職員が出産・育児を行いやすい環境を整備するため、次のことを行う。

妊娠中の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や支援制度等について周知徹底を行う。併せて、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。

さらに、育児休業の取得を促進するため、育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度を活用し、適切な代替職員の確保を行うことで、育児休業取得により周囲の負担が増えることのないよう配慮する。

また、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対して、各種会議資料等の送付を行う。

4 男性の家庭生活への参画に向けて

職業生活と家庭生活の両立にあたって、家庭生活での男性の十分な分担が得られなければ女性の負担は大きく、結果として職業生活が縮小し、職場において活躍することが困難になる。男性の家事・育児等の家庭生活への参画は、女性の職業生活における活躍を推進するうえで、また、職員が次世代育成を行ううえで解決しなければならない重要な課題の一つである。

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、育児休業の取得など男性が両立支援制度を活用するよう、男性の家庭生活への参画を強力に推進する。

数値目標 3：男性の育児にかかわる休暇の取得率

	平成 27 年度			⇒	平成 33 年度末
	取得可能者※	取得者	割合		割合
男性の育児休業・育児短時間勤務の取得率	33 人	0 人	0%		30%

※取得可能者は3歳以下の子がいる男性職員

○女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、定年までフルタイムで働くということだけではなく、男性と差異なく、個性と能力に基づき役職に登用され、リーダーシップを発揮することの両者があって成立し得る。

出産・育児による休業期間を経ても働き続けられる職場、復帰後もモチベーションを維持し安心して働ける職場であることは、その後のキャリアアップという点において不可欠である。

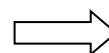
女性の活躍を推進することで、性別を問わず優秀な人材に登用し、結果として組織の活性化、政策の質の向上につながるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む。

数値目標 4：役職における女性登用率

役 職	平成 27 年度			⇒	平成 33 年度末
	総数	女性	割合		割合
部長級	11 人	0 人	0%	}	10%
部次長級	16 人	0 人	0%		20%
課長級	35 人	4 人	11.4%	⇒	35%
係長級	127 人	43 人	33.9%	⇒	30%
合計（役付き）	189 人	47 人	24.9%	⇒	
職員全体 （特別職を除く）	534 人	223 人	41.8%		

数値目標 5：係長昇任試験受験率

	平成 27 年度		
	有資格者	受験者	割合
総数	130 人	23 人	
女性	58 人	3 人	5%



平成 33 年度末
割合
20%

※有資格者は一部専門職を除く。

これまでの男性中心型労働慣行・男性の生き方を変えていくこと自体が、女性活躍推進・次世代育成支援につながります。