

日之影町特定事業主行動計画

はじめに

日之影町では、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「次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定しました。

職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進してきましたが、男性職員の育児休業取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

平成27年8月、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）が成立し、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

そこで日之影町では、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、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よう、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定し、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指すこととしました。

この計画は、特定事業主行動計画として、日之影町の職員を対象に策定したものです。

本町では、急速に進む人口減少・少子高齢化の危機やその他様々な課題を乗り越えていくために、町民からの信頼を得ながら質の高い行政サービスを常に考え、提供していく必要があります。厳しい財政状況の下で、また限られた人員でこれに対応していくことは容易ではありませんが、地方創生への取り組みを進める中で、結婚・妊娠・出産・子育て等に希望を持つとともに、女性が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思が尊重され、個々のもつ個性と能力を十分発揮できるように、職場をあげて応援しながら、自らも充実した仕事と私生活を楽しむことができる社会を目指します。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身にかかわることと捉え、お互いに助け合い支え合っていきましょう。そして、この計画を通じた取り組みが、職場環境の変革につながることを願っております。

平成28年 3月

日之影町長
日之影町議会議長
日之影町教育委員会
日之影町監査委員
日之影町選挙管理委員会
日之影町農業委員会

目 次

| | |
|--------------------------|-----|
| この計画を進めるにあたって | 1 頁 |
| 1. 出産や育児にかかる制度の周知について | 2 頁 |
| 2. 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について | 3 頁 |
| 3. 男性職員の育児休業等の取得促進について | 4 頁 |
| 4. 時間外勤務の縮減や休暇取得の促進について | 6 頁 |
| 5. 地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み | 8 頁 |
| 6. 非正規職員への配慮 | 8 頁 |
| 7. 女性の活躍推進に向けた取り組み | 9 頁 |

この計画を進めるにあたって

この計画は、次世代育成支援対策推進法と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。）に基づき、日之影町長、日之影町議会議長、日之影町教育委員会、日之影町監査委員会、日之影町選挙管理委員会、日之影町農業委員会が策定する計画です。

◇計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、その前期である平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間としています。また、女性活躍推進法は平成38年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成31年度までの4年間の計画期間とします。

今後も、この2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に計画の見直しを行います。

◇計画の数値目標・推進体制

計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、平成31年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。また、計画を実効あるものとするため、本人をはじめ各部署においての取り組み内容を記すほか、人事管理の区分（一般・病院）に分けて状況を把握し問題点や改善点を記載しています。

「日之影町男女共同参画基本計画」や「日之影町子ども子育て支援事業計画」等との趣旨を踏まえ、関係課と連携して取り組みを進めていきます。

◇計画の公表

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取り組みの実施状況をホームページで毎年公表します。

1. 出産や育児にかかる制度の周知について

次世代育成が社会的な課題と認識され、これまで様々な対策に取り組んでいる中で、実際にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを進めていきます。

◇本人に対する情報の提供と職員全体に対する意識啓発等の取り組み

これから出産や育児を迎えようとする職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。

仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報と周囲の配慮が必要です。

【本人】

出産を迎えることが分かったら、所属長へ報告しましょう。

庁内 LAN などでお産・育児にかかる休暇・休業制度を把握して、どのような形でそれらを利用していかを検討してください。

【所属長】

本人から相談があった場合、お産・育児にかかる各種制度の説明や人事担当課との調整に加え、お産までの勤務における配慮の必要性や休暇休業中の業務運営体制の検討・相談を行ってください。

【人事担当課】

育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の周知徹底に努めます。

また、職員の育児等に関する各種相談を受ける体制を整える他、子どもが生まれるタイミングに合わせて育児に関する各種情報を提供するなど、安心して育児ができるように協力していきます。

【全職員】

お産・育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性を理解してください。

これらの取り組みを通じて制度の周知と意識の醸成を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性とそれを支える制度を理解することを目指します。

2. 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

出産や育児、その後の職場復帰の家庭では、仕事と家庭の両立に不安を感じます。

周囲への気兼ねから、必要な休暇の取得をためらうなど、職場の配慮不足によって過大な負担がかかるようであれば、安心して出産・育児が行える環境は望めません。また、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方の見直しも重要とされており、父親となる職員も考慮しなければなりません。

それに伴い、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

◇出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取り組み

妊娠した職員には、母性保護の観点から各種の休暇制度が適用されます。

特に産前休暇に入るまでの期間は、業務を行いながら出産を迎える時期であり、周囲の十分な配慮が必要です。また、出産後、育児を迎える職員は、周囲への遠慮から十分な育児休業を取れない場合もあります。職員が安心して子育てに専念できるよう、職場全体でサポートしていきましょう。

【本人】

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに(遅くとも出生予定日の約5カ月前までに)所属長や人事福利厚生担当者に申し出ましょう。そして、休暇取得予定など、今後の見通しや状況を伝えてください。また、育児休業の取得にあたっては、十分な子育てが行えるよう夫婦で役割分担を話し合い、休業の取得時期や分担取得などを検討した上で所属長に相談してください。

【所属長】

職員から申し出を受けたら、妊娠中の職員に対する各種の休暇が設けられていることを理解し、積極的に諸制度を活用するように呼びかけてください。育児休業に関しては職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しや代替要員の確保に努めてください。

職場復帰を迎える職員は、復帰後の仕事と子育てを両立してうまくやっていけるのか不安に感じます。少しでもスムーズな職場復帰が果たせるよう、本人も職場も協力していきましょう。

【本人】

子育ての合間を利用し、復帰後の業務と子育ての両立に向けた計画を立てましょう。

そのためには職場のサポートが必要です。日頃から周囲の職員との信頼関係を築くことが大切です。

【所属長・周囲の職員】

育児休業中の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、広報誌やメールで業務の情報提供を行うなど、常に連絡を取り合うよう心がけてください。また、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うえ、子どもの急な病気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最も大切な時期ですから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

3. 男性職員の育児休業等の取得促進について

本町では、男性職員の育児休業の取得実績はありません。育児休業は配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず誰でも取得することができます。

経済的な問題もありますが、子育てに参加することはそれ以上にたくさんの得ものがあります。

可能な範囲で夫婦の話し合いの下、子育ての役割分担を行い、希望する男性職員が育児休業を取得できるよう、職場全体でバックアップしていきましょう。

①育児休業取得率

平成26年度における本町の女性職員の育児休業取得は、病院部門の1件のみです。

(男性職員の育児休業については該当者3人いましたが、取得はありません)

男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（平成26年度実績）

| 一般職 | | | | 医療職 | | | |
|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| 対象者数 A | 取得者数 B | 取得率 A/B | 平均取得 日数 | 対象者数 A | 取得者数 B | 取得率 A/B | 平均取得 日数 |
| 3 | 2 | 67% | 2.0 | 1 | 0 | 0% | 無し |

女性職員の場合、出産後、概ね1年以内に復職される方が多くなっています。

復帰すると様々な勤務形態や業務内容に対応しつつ育児を行わなければならない、休暇期間を長くすることで、少しでも子どもとの時間を大切にしたいと考える女性職員が多くなったことが考えられます。

それをサポートする体制、育児休業中の代替え職員の確保や職員間の理解や協力等の職場環境の改善が考えられます。

②男性の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇取得率と取得期間について

男女別の育休取得率・平均取得期間（平成26年度実績）

| | 一般職 | | | | 医療職 | | | |
|----|----------------------|------|-----|------------|----------------------|------|------|------------|
| | 新たに 取得可能に なった者 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得 期間 | 新たに 取得可能に なった者 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得 期間 |
| 男性 | 3 | 0 | 0% | 無し | 1 | 0 | 0% | 無し |
| 女性 | 0 | 0 | 0% | 無し | 1 | 1 | 100% | 37週 |

本町における男性職員の配偶者出産休暇取得率は一般職で67%、いづれも2日間取得しています。

なお、医療職は取得実績はありません。

また、育児参加休暇については一般・病院部門とも取得がなく、その理由に制度の認知不足が考えられます。今後は配偶者出産休暇とは別に育児参加休暇が存在することを周知する必要があります。

●配偶者出産休暇

妻の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、入退院等の付き添いのため、2日の範囲内(1日、1時間単位)で取得できます。

●育児参加休暇

妻の産前6週間から産後8週間の間に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内(1日、1時間単位)で取得できます。

●育児休業

子どもが3歳に達する日(3歳の誕生日の前日)まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得することができます。休業期間中、給与は支給されませんが、共済掛金が免除となり、共済組合から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

●子ども看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子の看護、又は予防接種、健康診断を受けさせるために勤務しないことが相当であると認められる場合、1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日の範囲内(1日、1時間単位)で取得できます。

・育児休業制度の積極的な情報提供

休業期間中の育児休業手当金支給や共済掛金等の免除、ボーナスや昇給への影響などの情報を提供することで、家計収入の減少に対する不安や疑問を少しでも解消できるように努めます。

・配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得の促進

出産に立ち会うことは大きな喜びであるとともに、母体が大事な時期であることから、夫の積極的な役割分担が求められる時期でもあります。また、父親として、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、ともに育てるという自覚を持ち、産後の妻を支えることは大切です。

そのためにも、配偶者出産休暇や育児参加休暇を積極的に利用していきましょう。

これまでの計画期間では、女性職員の育児休業等の取得率は100%です。

育児に関する休暇を取得しやすい環境の整備に努め、引き続き女性職員の育児休業取得率の100%を維持を目指します。

また、男性職員は、平成31年度までに、全ての職員が配偶者出産休暇の完全取得及び育児参加休暇の2日以上を取得を目指すとともに、男性がもっと育児に積極的に参加できるよう、学校行事等への積極的な参加を促します。

4. 時間外勤務の縮減や休暇取得の促進について

子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは全ての職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上にも繋がります。また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要と考えられます。

◇時間外勤務の縮減等について

本町の平成26年度における職員の一月あたりの平均時間外勤務は以下のとおりです。

- ・一般職 約 5.3時間／月
- ・医療職 約 0.4時間／月（医師を除く）

超過勤務の状況（単位：時間 平成26年度実績） ※現業職を除く

| 職種 月 | 一般職 | | | 医療職 | | | 全体 | | |
|---------|------|-----|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|
| | 男性 | 女性 | 平均 | 男性 | 女性 | 平均 | 男性 | 女性 | 平均 |
| 4 | 6.2 | 3.9 | 5.4 | 1.0 | 0.3 | 0.5 | 5.7 | 2.5 | 4.2 |
| 5 | 4.4 | 3.2 | 4.0 | 0.0 | 0.4 | 0.3 | 4.0 | 2.1 | 3.1 |
| 6 | 3.5 | 2.4 | 3.1 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 3.2 | 1.6 | 2.4 |
| 7 | 3.9 | 5.3 | 4.4 | 0.4 | 0.3 | 0.4 | 3.6 | 3.3 | 3.4 |
| 8 | 5.4 | 1.7 | 4.1 | 1.1 | 0.1 | 0.4 | 4.9 | 1.1 | 3.2 |
| 9 | 4.0 | 1.3 | 3.0 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 3.5 | 0.9 | 2.3 |
| 10 | 10.4 | 3.7 | 8.0 | 0.3 | 0.1 | 0.2 | 9.3 | 2.3 | 6.1 |
| 11 | 6.6 | 1.6 | 4.8 | 0.4 | 1.0 | 0.9 | 6.0 | 1.4 | 3.9 |
| 12 | 14.3 | 7.1 | 11.7 | 1.1 | 1.1 | 1.1 | 12.8 | 4.7 | 9.2 |
| 1 | 5.7 | 2.1 | 4.4 | 0.3 | 0.5 | 0.5 | 5.1 | 1.5 | 3.5 |
| 2 | 6.0 | 2.5 | 4.8 | 0.6 | 0.4 | 0.5 | 5.4 | 1.7 | 3.7 |
| 3 | 7.5 | 3.6 | 6.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 6.7 | 2.2 | 4.6 |
| 月平均 | 6.5 | 3.2 | 5.3 | 0.5 | 0.4 | 0.4 | 5.8 | 2.1 | 4.1 |

一般職は所属により繁忙期があり、一時的に時間外勤務が多くなる時期がありますが、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月45時間を超える職員は殆どいません。

医療職に関しては、様々な職種や勤務形態ではありますが、職場環境の改善や、無駄のない業務計画と職員間による協力体制のもと時間外勤務は縮減しています。

なお、月45時間を超える時間外勤務をした職員については、聞き取りや指導等を実施しています。

①定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識

計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、定時退庁の推進と時間外勤務を少なくする意識の啓発に努めます。

【人事担当課】

定時退庁の率先垂範を行います。また、時間外勤務の多い職員と所属を把握し、対象となる所属の管理職員から聞き取りを行ったうえで長時間勤務が及ぼす健康への影響を伝える等の注意喚起と指導の徹底を図ります。

【所属長】

定時退庁促進のため、特別な事情がある場合を除き、自ら率先して定時退庁します。

また、繁忙期の業務調整の他、職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮してください。その他、時間外勤務の多い職員に対して、健康管理に気を配り時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。

また、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い働き方を促進するため、大幅な時間外勤務縮減を達成した取り組み等を、人事評価制度において、より適切に評価します。

【全職員】

日頃の業務において時間外勤務を縮減するよう心掛け、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにしましょう。そのためにも日頃から無駄のない業務スケジュールを心掛け、限られた勤務時間を有効に活用できるよう努めます。

②事務の簡素合理化の推進

仕事と家庭の両立に向けて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得を促進するためには、日頃から事務の簡素化に向けた見直しや合理化を進めていく必要があります。

【所属長】

個々の業務が効率化されるだけでなく、課全体としてのパフォーマンスが上がるよう、必要に応じた事務やその分担の見直しを行います。また、新たに行事等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し、既存の行事との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止できるものは廃止するように努めます。

【全職員】

職員一人ひとりが業務の進め方などの改善について、課内や所属長に積極的に提案・実施し、事務の簡素化・合理化を図っていきましょう。

◇休暇取得の促進について

年次有給休暇、夏季休暇の取得促進

毎年7月から9月までの夏季休暇の計画的な使用休暇の啓発に努めるほか、家族や学校行事への参加を促進することで、職員の家庭生活の充実を支援していきます。

そのためにも職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

以下のような時に、年次有給休暇を積極的に取得しましょう。

- ・ ゴールデンウィークや子どもの春休み・夏休み
- ・ 入学式・卒業式・参観日等の学校行事や PTA 活動
- ・ 家族の誕生日、結婚記念日等

年次休暇の取得率（単位：日）〔平成26年実績 ※平成26年4月1日 在職者〕

| 全体 | うち行政職 | うち医療職 |
|-----|-------|-------|
| 6.0 | 7.1 | 2.8 |

平成26年度の職員1人あたりの時間外勤務は月平均5.3時間ですが、一般職では時間外勤務を代休として処理することも多く、代休の完全取得と時間外勤務の縮減に努めます。

平成26年度の年次有給休暇取得日数割合は、一般職で36%（平均7.1日）、医療職では、勤務シフトの都合もあり、14%（平均2.8日）と取得は特に少なくなっています。

今後は、年次有給休暇を全員が40%（平均8日）以上取得できるよう促進に努めます。

5. 地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み

次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力と地域との連携によって行われるべきものです。

職員も地域社会の一員であり、地域における子育て支援の取り組みには積極的に参加しましょう。

スポーツや文化活動など、役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動に積極的に参加しましょう。また、周囲の職員は、その活動に参加する職員が参加しやすいような環境づくりに努め協力体制を作りましょう。

6. 非正規職員への配慮

本町においても非正規職員が採用されており、中には子育て中の女性や、これから育児をする職員も多くなります。非正規職員については「地方公務員の育児休業等に関する法律」や特別休暇等の一部について適用されませんが、有給休暇の取得促進については職員同様、取り組みを進めるほか、仕事と子育ての両立について積極的に支援する環境を整備するよう努めます。

7. 女性の活躍推進に向けた取り組み

平成27年8月、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たことで一般事業主はもとより地方公共団体にも、そこで働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。働くすべての女性職員が自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。

◇女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取り組み

①女性採用の拡大と目標

一般職における過去10年の本町の女性採用比率は2割程度ですが、西臼杵広域消防の発足に対応するため消防士6名の採用を除くと、3割弱となります。

一方、医療職は職業上、女性の多い職場であり10年間の平均では6割を超えます。

今後もさらに人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。そのため、非正規職員を含め、育児等を理由に中途退職する女性職員で復職意欲のある者については、連絡先の把握や再雇用情報の提供を行います。

過去10年間における採用状況

【一般職】

| 年度 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 計 |
|------|-----|----|-----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|
| 男性 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 5 | 7 | 3 | 22 |
| 女性 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 6 |
| 計 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 4 | 1 | 7 | 7 | 4 | 28 |
| 女性割合 | 50% | - | 33% | - | - | 25% | 0% | 29% | 0% | 25% | 21% |

※H25及びH26採用職員のうち、6名は消防職員としてH26年度末退職（西臼杵広域行政事務組合職員として採用）

【医療職】

| 年度 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 計 |
|------|----|-----|------|------|------|----|-----|------|-----|----|-----|
| 男性 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 5 |
| 女性 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 9 |
| 合計 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | 14 |
| 女性割合 | - | 50% | 100% | 100% | 100% | - | 50% | 100% | 25% | - | 64% |

計画期間における一般職の女性採用割合35%以上及び医療職の女性採用割合50%以上、を目指します。

②女性の管理職員を増やす取り組みと目標

平成27年4月における管理職及びの各役職段階の女性割合は以下のとおりです。

管理職の女性割合（単位：人 平成27年4月1日現在）

| | 一般職 | 医療職 | 全体 |
|------|-----|-----|----|
| 男性 | 11 | 3 | 14 |
| 女性 | 0 | 1 | 1 |
| 全体 | 11 | 4 | 15 |
| 女性割合 | 0% | 25% | 7% |

各役職段階の女性割合（単位：人 平成27年4月1日現在）※現業職を除く

【一般職】

| | 課長級 | 課長補佐級 | 係長級 | 主査級 | 主事技師ほか | 合計 |
|------|-----|-------|-----|-----|--------|-----|
| 男性 | 11 | 14 | 16 | 7 | 17 | 65 |
| 女性 | 0 | 1 | 6 | 21 | 4 | 32 |
| 全体 | 11 | 15 | 22 | 28 | 21 | 97 |
| 女性割合 | 0% | 7% | 27% | 75% | 19% | 33% |

【医療職】

| | 管理職 | 主任技師 | 技師 | 合計 |
|------|-----|------|-----|-----|
| 男性 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 女性 | 1 | 10 | 11 | 22 |
| 全体 | 4 | 13 | 15 | 32 |
| 女性割合 | 25% | 77% | 73% | 69% |

近年の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

女性職員の課長級及び課長補佐級の割合を増やすため、平成31年度までに、一般職の係長級の女性割合35%以上を目指します。

③男女の継続勤務年数の差異と各役職段階に占める女性職員の割合について

平成27年4月における継続勤務年数と各役職段階の女性割合は以下のとおりです。

勤続勤務年数（平成27年4月1日現在）

| | 全体 人数 | 平均勤続年数 | うち一般職 | | うち医療職 | |
|----|----------|--------|-------|---------|-------|--------|
| | | | 人数 | 平均勤続年数 | 人数 | 平均勤続年数 |
| 男性 | 75人 | 18年6ヶ月 | 65人 | 19年10ヶ月 | 10人 | 9年11ヶ月 |
| 女性 | 58人 | 18年5ヶ月 | 32人 | 21年4ヶ月 | 23人 | 13年6ヶ月 |
| 全体 | 133人 | 18年6ヶ月 | 97人 | 22年8ヶ月 | 33人 | 12年5ヶ月 |

一般職では西臼杵広域消防の発足による男性職員退職等、医療職では近年の男性職員採用割合が増加したことが勤務継続年数の差の大きな要因と思われます。

今後も、女性職員採用の推進を図り、男女の勤務年数の差が減少するよう努めます。

◇子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

①男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。

さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

②所属長等の職場風土の醸成について

子育て中の職員に対し、補助的な仕事ばかり与えたりなどの「過剰な配慮」は子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。固定的な考えに捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。

◇働き方の改革について

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。

また、共働き世帯等の増加により今後、男性の家事・育児への参加が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。

職員全体で協力し定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。