

佐世保市特定事業主行動計画

平成28年4月

佐 世 保 市

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中では、社会全体で次世代育成に向けた対策に取り組んでいくことが求められています。

こうした中、平成15年7月に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図ることを目的とする、「次世代育成支援対策推進法」が成立し、この法律に基づく10年間の様々な取組により、平成17年に1.26と最低を記録した合計特殊出生率が平成25年には1.43となるなど一定の効果が見られたところですが、引き続き目的の実現に向けて取り組む必要があることから、法の有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年8月には、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目的で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であることから、各事業主に事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられました。

本市においても平成17年度に「佐世保市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立について推進してきましたが、次世代育成支援対策推進法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一体的なものとして、新たに今後5年間の行動計画を策定しました。

子ども達の健やかな育成及び女性の職業生活における活躍について、男性職員も女性職員も、また子どものいる人もいない人も、自分自身にかかわることとして捉え、この計画を着実に進めていきたいと考えます。

職場全体で仕事と子育ての両立を支えていくことを目指し、職員本人だけでなく、家族ともこの計画を共有し、積極的に取り組んでいきましょう。

佐世保市長
佐世保市議会議長
佐世保市選挙管理委員会
佐世保市代表監査委員
佐世保市農業委員会
佐世保市教育委員会
佐世保市水道事業及び下水道事業管理者
佐世保市交通事業管理者
佐世保市消防長

目 次

第1部 次世代育成行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的	1
(2) 計画の対象者	1
(3) 計画の期間	1

2 計画の概要

(1) 計画の目標	2
(2) 取り組みと達成目標	2

3 具体的な取り組み

(1) 年次有給休暇の取得促進	2
(2) 時間外勤務の縮減	4
(3) 子育てしやすい環境をつくる	6

4 その他の次世代育成支援対策に関すること	7
-----------------------	---

5 計画の推進および実施状況の公表	8
-------------------	---

6 職員アンケート結果	9
-------------	---

第2部 女性活躍推進行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的	15
(2) 計画の対象者	15
(2) 計画の期間	15

2 数値目標

(1) 採用について	15
(2) 登用について	16
(3) 仕事と家庭の両立について	16

3 具体的な取り組み

(1) 採用について	17
(2) 登用について	17
(3) 仕事と家庭の両立について	17

4 計画の推進および実施状況の公表	17
-------------------	----

第1部 次世代育成行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に定められる特定事業主として、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として策定するものです。

(2) 計画の対象者

この計画の対象者は**佐世保市の職員全員**とします。

この計画を確実に推進していくためには、次世代育成について全職員が自分自身に関わることと捉え、この計画に掲げる取り組みを率先して実行していくことが必要です。このため、この計画においては全職員で取り組むべき目標を設定するとともに、具体的な取り組みについては、対象者ごとに分けて掲げることとします。なお、具体的な取り組みの対象者を明確にするため、その用語を次のように定義します。

① 人事担当課

任命権者ごとに設置されている人事関係業務の担当課のことをいいます。

② 所属長

各職場における業務・勤務管理を行う役職にある職員をいい、主に課長やそれに相当する役職の職員のことをいいます。

③ 子育て中の職員

妊娠中、産前産後休暇中、育児休業中、育児短時間勤務中または子どもを養育中の職員、あるいは配偶者が妊娠中の職員のことをいいます。

④ 周囲の職員

③の「子育て中の職員」の職場の同僚のことをいいます。

⑤ 全職員

佐世保市に在職する全ての職員のことをいいます。

(3) 計画の期間

この計画の期間は、延長された次世代育成支援対策推進法の有効期間である平成36年度までのうち、前半の平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

2 計画の概要

(1) 計画の目標

職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進め、仕事と子育てが両立できる職場環境の実現を目指します。

この計画は、職員一人ひとりが具体的に実行できる取り組みを着実に進めていく、という考え方に立っています。これは前計画と大きく変わる場所ではないことから、本計画においても前計画の目標をそのまま引き継ぐものとし、この目標に基づいて具体的な取り組みを進めます。

(2) 取り組みと達成目標

この計画の具体的な取り組みとして、以下の大きな3つの取り組みを進め、達成目標を設定します。

- (1) 年次有給休暇の取得促進
- (2) 時間外勤務の縮減
- (3) 子育てしやすい環境づくり

※前計画における達成目標について

前計画においては、計画全体の達成目標として、以下の1つの目標を定めていました。

職員1人あたりの年次有給休暇の取得日数
平成26年度末までに平成21年の実績より20%以上増加します

結果として(次ページ参照)、人事担当課における行動計画の周知不足もあり、目標の達成には至りませんでした。年次有給休暇の取得促進については、本計画においても具体的に組み込んでいく項目の一つとして、改めて目標を設定しています。

3 具体的な取り組み

(1) 年次有給休暇の取得促進

【現状と課題】

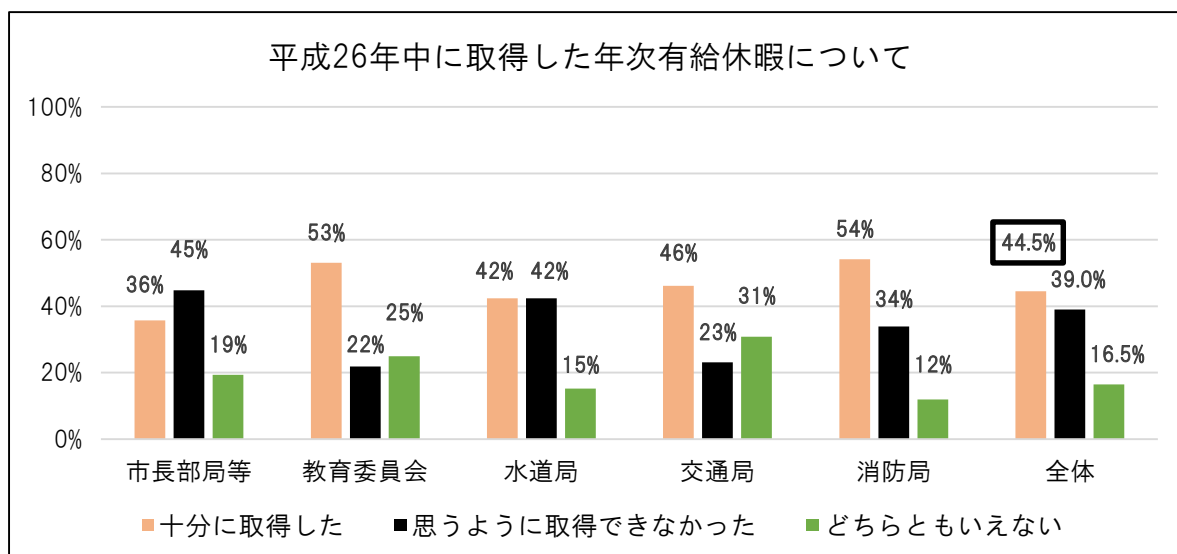
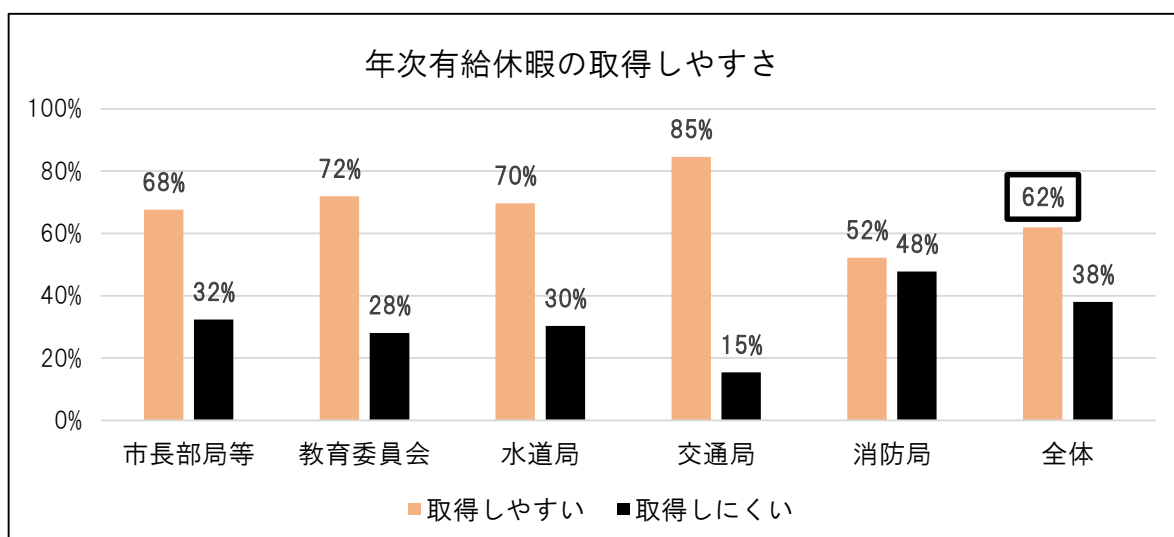
平成26年度の年次有給休暇の取得状況は、全体で12.7日と5年前の実績からほぼ横ばいであり、職員アンケートの結果を見ても、休暇が「思うように取得できなかった」「取得しにくい」と感じている職員の割合は、全体で約4割となっています。年次有給休暇の取得が困難な職場環境は、仕事と生活を調和させるワーク・ライフ・バランスの実現が困難であり、子育て中の職員にとって子育てがしづらい職

場環境であるともいえます。ワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、それぞれの職場において、今後とも年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに努めていくことが必要です。

(表1) 年次有給休暇の平均取得日数 (部局別) (日)

	H21	H22	H23	H24	H25	H26(H21との比較)
市長部局等	12.0	12.1	11.9	12.1	11.8	11.8 (△1.6%)
教育委員会	14.7	15.0	15.6	15.0	14.6	14.3 (△2.7%)
水道局	14.3	14.3	15.1	14.9	13.9	13.4 (△4.9%)
交通局	16.9	18.4	17.8	18.0	17.6	17.7 (+4.7%)
消防局	13.1	12.8	12.5	12.6	13.3	13.9 (+6.1%)
全体	12.9	13.0	12.9	12.9	12.5	12.7 (△1.5%)

(表2) 職員アンケート結果 (抜粋)



【達成目標】

- ・ 次回アンケートにおいて、年次有給休暇が「取得しやすい」と回答する職員が全体で75%以上になること
- ・ 次回アンケートにおいて、年次有給休暇を「十分に取得した」と回答する職員が全体で50%以上になること



《取り組み内容》

【人事担当課】

人事担当課は、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、年次有給休暇の計画的な取得を促進するなどにより、年次有給休暇の取得率の向上に努めます。

【所属長】

所属長は、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職員が子どもや家族とふれあう機会を増やせるよう十分に配慮します。具体的には次のような例を参考にしながら、特に連続して休暇を取得できるように努めます。

《年次有給休暇取得の具体例》

- ・ 子どもの休み（春休み・夏休みなど）に合わせて取得
- ・ 学校行事（入学式や卒業式、参観日など）に合わせて取得
- ・ 家族のイベント（誕生日や結婚記念日など）に合わせて取得

《連続休暇取得の具体例》

- ・ 週休日と年次有給休暇を組み合わせる
- ・ 国民の祝日や夏季休暇などと年次有給休暇を組み合わせる
- ・ 年次有給休暇の1週間程度の連続取得を計画的に実施する

【全職員】

全職員は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年次有給休暇の積極的な取得に努めます。また、アンケート結果では、取得しにくい理由のうち「みんなに迷惑がかかる」が65%を超えていますので、自分自身のワーク・ライフ・バランスを実現するためには周囲の職員の協力が必要であることを理解し、相互に協力し合うよう努めます。

(2) 時間外勤務の縮減

【現状と課題】

過去5年間の時間外・休日勤務の実績は、ほぼ横ばいとなっています。時間外勤務が多くなればなるほど、ワーク・ライフ・バランスは実現が難しくなります。特に子育て中の職員にとっては、子どもを保育所へ迎えに行くのが遅くなるなど、生活（ライフ）への影響が大きくなります。このため、業務の繁閑による差はあるものの、で

きる限り時間外勤務をしないように努め、時間外勤務を縮減する取り組みを進めていく必要があります。

(表3) 時間外・休日勤務の状況 (総時間数/総職員数) (時間)

年度	H22	H23	H24	H25	H26
1人1月当たり平均時間	10.5	10.6	10.8	10.7	10.5

(表4) ノー残業デーにおける時間外勤務の状況 (市長部局) (人)

年度	H22	H23	H24	H25	H26
のべ人数	1,578	1,378	1,578	1,971	1,547
1回当たり平均人数	29.5	26.2	34.3	37.5	29.6

職員アンケート結果 (抜粋)

○時間外勤務について、状況及び考え方として当てはまるものはどれですか

- | | | |
|------------------------------|-------|---------------------|
| 1 できるだけしない (必要最低限の残業) | | 406 人(69.4%) |
| 2 翌日以降にまわせる仕事であっても残業して終わらせる | .. | 12 人(2.1%) |
| 3 周りの職員が残っているとそれに合わせて残業してしまう | .. | 17 人(2.9%) |
| 4 時間外勤務手当を意識して残業してしまう | | 3 人(0.5%) |
| 5 業務量が多く、残業せざるを得ない | | 121 人(20.7%) |
| 6 その他 | | 26 人(4.4%) |

【達成目標】

- ・次回アンケートにおいて、「業務量が多く、残業せざるを得ない」と回答する職員が15%以下になること



《取り組み内容》

【人事担当課】

人事担当課は、時間外勤務を縮減する取り組みとして、毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底を図ります。また、1カ月あたりの時間外勤務が60時間以上となる職員が生じた場合には、その勤務状況について所属長にヒアリングを行うことにより、状況の改善に努めます。

【所属長】

所属長は、職員の時間外勤務の状況を適切に管理することに努めます。また、職場の業務実態の把握や業務計画の作成・管理などを通じて業務改善に努めるとともに、事務の簡素化・効率化に取り組みます。

【全職員】

ワーク・ライフ・バランスとは、単に生活（ライフ）を充実させることなく、生活を充実させるために働き方（ワーク）を工夫することを趣旨としています。全職員は、このワーク・ライフ・バランスの趣旨を十分に理解し、その実現のために事務の簡素化や効率化を積極的に進めることによって、時間外勤務の縮減に努めます。

(3) 子育てしやすい環境をつくる

【現状と課題】

子育てしやすい環境をつくるためには、ワーク・ライフ・バランスの推進だけでなく、子育て中の職員がいるかどうかに関わらず、様々な取り組みが必要です。

① 子育てをサポートする職場環境の構築

子育てをサポートする制度には、産前産後休暇や育児休業制度をはじめ、育児短時間勤務、部分休業など様々なものがあります。子育てしやすい環境をつくるためには、まずはこうした制度について、職員一人一人の理解を促進することが必要です。そのうえで、人事担当課、所属長、周囲の職員のそれぞれが子育て中の職員をサポートするように努め、子育て中の職員も相互に協力していく必要があります。

② 子育てをサポートする制度の積極的な活用

子育て中の職員をサポートする制度には様々なものがあります。仕事と子育てを上手く両立していくためには、子育て中の職員は、これらの制度を積極的に活用することが必要です。特に男性職員は、子育ての始まりの時期の親子の時間を大切にするとともに出産後の配偶者の支援をするため、各制度の理解、活用が必要です。

(表5) 育児休業取得率

	H22	H23	H24	H25	H26
男性職員	0%	1%	0%	1%	0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

(表6) 妻の出産に伴う男性の特別休暇の平均取得日数の推移

(日)

種 別	H22	H23	H24	H25	H26
配偶者の出産休暇※ ¹	2.1	2.2	2.3	2.1	2.1
男性の育児参加休暇※ ²	0.6	0.4	0.9	1.0	0.4
合 計	2.7	2.6	3.2	3.1	2.5

※1 子の誕生日から2週間以内に3日

※2 妻の産前産後休暇期間中に出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に5日

【達成目標】

妻の出産に伴う特別休暇を平成32年度までに合計5日以上取得すること



《取り組み内容》

【人事担当課】

人事担当課は、子育てをサポートする制度について全職員の理解を促進するため、「佐世保市職員の仕事と子育て応援ガイド」などを活用し、制度の周知徹底を行います。また、育児休業中の職員がいる職場については代替職員の確保等、人事上の配慮に努めます。また、育児休業や部分休業といった制度だけでなく、男性職員のための特別休暇制度などの様々な子育てをサポートする制度が積極的に活用されるよう、制度活用に向けたPRを行います。

【所属長】

所属長は、育児休業や特別休暇等の子育てをサポートする制度について自らが率先してその理解に努めます。さらに父親・母親を問わず、子どもを持つことになった職員から出生予定等の申し出があった場合は、各種制度について説明するとともに、業務に支障のないよう代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して各種制度を活用できるように努めます。また、育児休業などで職場を離れた職員には、電話やメール等でコミュニケーションを取るなど、子育て中の職員が不安を感じないように配慮します。

【子育て中の職員】

子育て中の職員は、子育てをサポートする各種制度の理解に努めます。また、父親・母親を問わず、子育て中（子どもを持つ予定）であることを所属長及び周囲の職員にきちんと説明し、制度を活用する場合には、所属長や周囲の職員がサポートしやすいように、早めに申し出るようにします。

子育てをサポートする各種制度は、子育て中の職員が仕事と子育てを両立できる環境をつくるために設けられたものです。このため、子育て中の職員は、仕事と子育ての両立を図るために子育てをサポートする制度を有効に活用することが必要です。

【周囲の職員】

周囲の職員は、子育て中の職員のことを他人事と捉えず、過去において自分自身がサポートを受けた、あるいは将来においてサポートを受けるという認識に立って制度の理解に努め、職場全体で子育て中や子どもを持つ予定の職員をサポートするように努めます。

4 その他の次世代育成支援対策に関すること

次世代育成は、それぞれの家庭において、自身の子どもとふれあう機会が充実したものであることが大切ですが、それを基本としつつ、社会全体で協力して取り組むべき課題でもあります。

地域における子育ての支援

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

内閣府ほか「行動計画策定指針」より

《取り組み内容》

【人事担当課】

心豊かな子どもを育むため、保護者である職員の子どもとふれあう機会が充実したものになるよう取り組みます。

子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」など、職員のみだけでなく子どもを含めた家族全員が参加できるような企画を実施します。

【全職員】

全職員は、子育て中の職員であるかどうかを問わず、子ども会などの地域で子どもや子育てを支える活動に積極的にに関わり、特に、スポーツや文化活動などの子育てに関する知識や特技を持っている職員は、機会を捉えて積極的に地域活動に貢献するように努めます。

5 計画の推進および実施状況の公表

職員アンケート結果（抜粋）

○佐世保市特定事業主行動計画を知っていますか

1 よく知っている	11人(1.3%)
2 ある程度知っている	131人(15.7%)
3 ほとんど知らない	312人(37.3%)
4 まったく知らない	382人(45.7%)

人事担当課及び所属長は、計画に対する職員の認知度が向上するよう、周知に努めます。また、次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づき、毎年1回、計画の実施状況を公表し、5年後の更新の際には、計画の進捗状況を把握するために職員アンケートを実施します。

6 職員アンケート結果

- ・実施期間 平成 27 年 3 月 11 日から平成 27 年 3 月 20 日
- ・836 人回答/回答率 35.2% (Web アンケート及びアンケート用紙配布)

○役職		
1	部長・次長以上相当職	25 人(3.0%)
2	課長・課長補佐相当職	101 人(12.1%)
3	係長・主査相当職	236 人(28.2%)
4	主任主事・主事相当職	462 人(55.3%)
5	その他	12 人(1.4%)
○性別		
1	男	664 人(79.4%)
2	女	172 人(20.6%)
○年齢		
1	～29 歳	129 人(15.4%)
2	30 歳～39 歳	237 人(28.3%)
3	40 歳～49 歳	236 人(28.2%)
4	50 歳～	234 人(28.0%)
○職種		
1	事務	375 人(44.9%)
2	技術	461 人(55.1%)
○所属		
1	市長部局	386 人(46.2%)
2	消防局	345 人(41.3%)
3	交通局	13 人(1.6%)
4	水道局	33 人(3.9%)
5	教育委員会	32 人(3.8%)
6	その他（行政委員会等）	27 人(3.2%)

○佐世保市特定事業主行動計画を知っていますか		
1 よく知っている	．．．．．	11 人(1.3%)
2 ある程度知っている	．．．．．	131 人(15.7%)
3 ほとんど知らない	．．．．．	312 人(37.3%)
4 まったく知らない	．．．．．	382 人(45.7%)
○この計画の対象者が佐世保市職員全員であることを知っていますか		
1 知っている	．．．．．	209 人(25.0%)
2 知らない	．．．．．	627 人(75.0%)
○グループウェア（庁内掲示板）に掲載している「佐世保市職員の仕事と子育て応援ガイド」を知っていますか		
1 よく知っている	．．．．．	13 人(1.6%)
2 ある程度知っている	．．．．．	109 人(13.0%)
3 ほとんど知らない	．．．．．	286 人(34.2%)
4 まったく知らない	．．．．．	428 人(51.2%)
○あなたの職場において妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が行われていますか		
1 十分行われている	．．．．．	185 人(22.1%)
2 ある程度行われている	．．．．．	264 人(31.6%)
3 十分には行われていない	．．．．．	75 人(9.1%)
4 わからない（対象職員がいない場合含む）	．．．．．	312 人(37.3%)
○「3 十分には行われていない」と回答した方にお聞きします。その理由として当てはまるものはどれですか（複数選択可）		
1 対象職員の業務分担が大きい時の配慮が不十分	．．	32 人(42.7%)
2 対象職員が時間外勤務を行っている時の配慮が不十分	．．	17 人(22.7%)
3 対象職員が必要な休暇を取得できていないため	．．	29 人(38.7%)
4 出産に関する特別休暇及び育児休業制度についての周知が不十分	．．	22 人(29.3%)
5 その他	．．．．．	12 人(16.0%)
○管理職の方へお聞きします。自所属の妊娠中や育児中の職員について、必要な配慮を講じていますか		
1 講じている	．．．．．	77 人(61.1%)
2 講じていない	．．．．．	3 人(2.4%)
3 対象職員がいない	．．．．．	42 人(33.3%)
4 無回答	．．．．．	4 人(3.2%)

○男性職員にお聞きます。あなたは子どもが生まれたときに取得できる特別休暇
 (「配偶者の出産休暇」「男性の育児参加休暇」)や育児休業制度を知っていますか

1 よく知っている	136 人(20.5%)
2 ある程度知っている	411 人(61.9%)
3 ほとんど知らない	97 人(14.6%)
4 まったく知らない	17 人(2.6%)
5 無回答	3 人(0.5%)

○あなたは子どもが生まれたとき育児休業を取得しましたか

1 取得した	105 人(12.6%)
2 取得しなかった	443 人(53.0%)
3 どちらでもない(質問の対象外)	288 人(34.4%)

○「育児休業を取得した」と回答した方にお聞きます。取得するに当たりどのようなことが障害だと感じましたか(複数選択可)

1 業務の遂行に支障がないようにすること	63 人(60.0%)
2 昇給に差がつくこと	12 人(11.4%)
3 復帰後の職場や仕事の変化へ対応すること	61 人(58.1%)
4 経済的に不安定になること	32 人(30.5%)
5 職場の理解が得にくかったこと	13 人(12.4%)
6 休業中に職場の状況がわからないこと	34 人(32.4%)
7 特に障害はなかった	13 人(12.4%)
8 その他	8 人(7.6%)

○「育児休業を取得しなかった」と回答した方にお聞きます。その理由として当てはまるものはどれですか(複数選択可)

1 職場に迷惑をかけるため	129 人(29.1%)
2 業務が繁忙であったため	97 人(21.9%)
3 仕事にやりがいを感じていたため	6 人(1.4%)
4 出世に響くと思ったため	5 人(1.1%)
5 復帰後の職場・仕事の変化に対応できないと思ったため	12 人(2.7%)
6 家計が苦しくなるため	62 人(14.0%)
7 自分以外に育児をする人がいたため	188 人(42.4%)
8 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	24 人(5.4%)
9 配偶者や家族から反対があったため	3 人(0.7%)
10 男性は育児休業を取得するものではないと思ったため	38 人(8.6%)
11 制度がなかった、知らなかったため	160 人(36.1%)
12 その他	20 人(4.5%)

○年次有給休暇の取得について、考え方として当てはまるものはどれですか

1	なるべくたくさん休む	．．．．．	30人(3.6%)
2	残日数等を考慮しながらできるだけ休む	．．．．．	312人(37.3%)
3	周りの人が休む程度に休む	．．．．．	229人(27.4%)
4	基本的に休まない(必要最低限の取得)	．．．．．	209人(27.0%)
5	その他	．．．．．	56人(6.7%)

○平成26年中に取得した年次有給休暇数について、当てはまるものはどれですか

1	十分に取得した	．．．．．	372人(44.5%)
2	思うように取得できなかった	．．．．．	326人(39.0%)
3	どちらともいえない	．．．．．	138人(16.5%)

※部局別の結果をP3に掲載しています

○あなたの職場は年次有給休暇を取得しやすいですか

1	取得しやすい	．．．．．	516人(61.7%)
2	取得しにくい	．．．．．	320人(38.3%)

※部局別の結果をP3に掲載しています

○「取得しやすい」と回答した方にお聞きします。その理由として当てはまるものはどれですか(複数選択可)

1	当然の権利であるため	．．．．	123人(23.8%)
2	休んでも仕事に影響がでないため	．．．．	69人(13.4%)
3	休んでも周りに迷惑をかけないため	．．．．	58人(11.2%)
4	職場に休みやすい雰囲気があるため	．．．．	290人(56.2%)
5	効率的に取得できるように普段から取り組んでいるため	．．．．	168人(32.6%)
6	その他	．．．．	24人(4.7%)

○「取得しにくい」と回答した方にお聞きします。その理由として当てはまるものはどれですか(複数選択可)

1	みんなに迷惑がかかると感じるため	．．．．．	210人(65.6%)
2	後日多忙になるため	．．．．．	96人(30.0%)
3	上司がいい顔をしないため	．．．．．	21人(6.6%)
4	職場の雰囲気で取得しづらいため	．．．．．	54人(16.9%)
5	評価に悪影響があると思っているため	．．．．．	7人(2.2%)
6	その他	．．．．．	59人(18.4%)

○年次有給休暇の取得促進のための取り組みとして必要だと思うことはどれですか

(複数選択可)

1	職員の意識改革	364 人(43.5%)
2	職場の業務体制の工夫・見直し	498 人(59.6%)
3	職場で年次有給休暇の取得計画表作成	121 人(14.5%)
4	ゴールデンウィーク期間や夏季等における 連続休暇の取得促進	173 人(20.7%)
5	家族のイベントや学校行事への参加のための 休暇の取得促進	356 人(42.6%)
6	その他	99 人(11.8%)

○時間外勤務について、状況及び考え方として当てはまるものはどれですか

1	できるだけしない(必要最低限の残業)	406 人(69.4%)
2	翌日以降にまわせる仕事であっても残業して終わらせる	12 人(2.1%)
3	周りの職員が残っているとそれに合わせて残業してしまう	17 人(2.9%)
4	時間外勤務手当を意識して残業してしまう	3 人(0.5%)
5	業務量が多く、残業せざるを得ない	121 人(20.7%)
6	その他	26 人(4.4%)

※ 消防職員 251 名については、この質問の対象外としています。

○時間外勤務を減らすための方法として必要だと思うことはどれですか(複数選択可)

1	職場全体の雰囲気づくり	299 人(35.8%)
2	業務の簡素化、合理化	381 人(45.6%)
3	ノー残業デーの強化、増設	77 人(9.2%)
4	個々の職員の心がけ	259 人(31.0%)
5	上司が率先して帰る	161 人(19.3%)
6	時間外勤務命令を的確に運用する	212 人(25.4%)
7	その他	228 人(27.3%)

○あなたは、子ども(自分の子どもにかぎらない)とふれあう機会を持っていますか

1	十分持っている	181 人(21.7%)
2	ある程度持っている	422 人(50.5%)
3	あまり持っていない	233 人(27.9%)

○「3 あまり持っていない」と回答した方にお聞きします。その理由として当てはまるものはどれですか(複数選択可)

1	仕事が忙しく、時間がないため	51 人(21.9%)
2	身近に子どもとふれあう機会がないため	172 人(73.8%)
3	子どもとふれあう機会を持ちたいと思わないため	18 人(7.7%)
4	その他	16 人(6.9%)

○佐世保市役所における次世代育成支援策として必要だと思うことはどれですか
(複数選択可)

1	職員（特に妊娠中及び出産後の職員）に対する諸制度の周知	・・・	445 人(53.2%)
2	子育てをしている職員に対する人事異動についての配慮	・・・	430 人(51.4%)
3	子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	・・・	179 人(21.4%)
4	「子ども参観日」等、家族参加型のイベントの実施	・・・	154 人(18.4%)
5	職場優先とする意識や、性別による役割分担意識を是正 するための取組	・・・	332 人(39.7%)
6	その他（自由記入）	・・・・・・・・・・	78 人(9.3%)

第2部 女性活躍推進行動計画

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的

この計画は、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条に基づき策定するものです。

全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指し、働きやすい環境づくりに向けて、様々な段階において取り組みを進めます。

(2) 計画の対象者

この計画の対象者は次世代育成行動計画と同様、**佐世保市職員全員**とします。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって、仕事に制約を抱えざるを得ない状況になることも予想されます。女性職員だけでなく男性職員も、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境づくりに努めなければなりません。

(3) 計画の期間

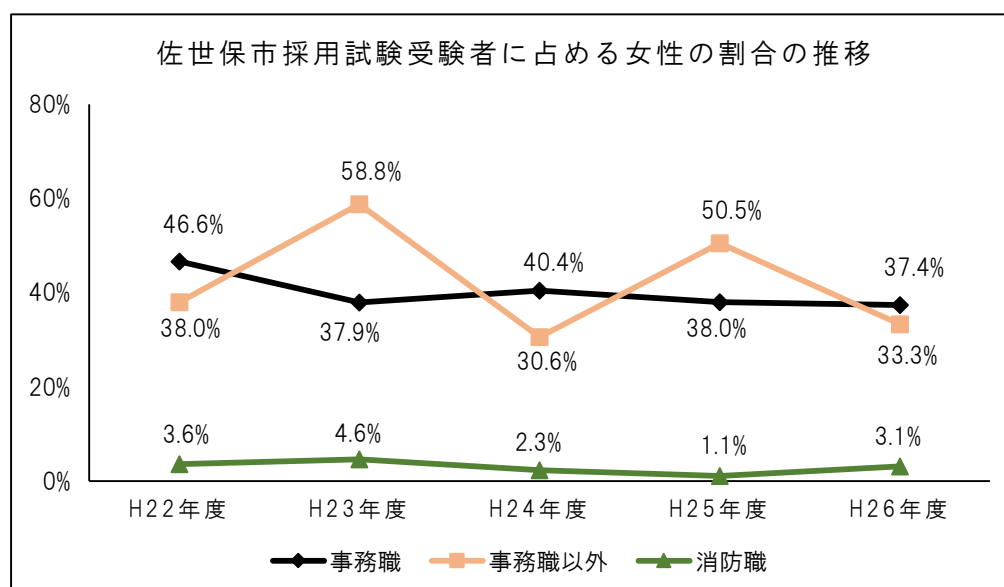
この計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

2 数値目標

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）第2条に基づき、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、改善すべき事項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、次のとおり目標を設定します。

(1) 採用について

消防局内の女性職員割合は約2%であり、全国平均値（2.4%）を下回っています。女性職員割合を10年間で倍増させるために、消防職採用試験の女性受験者の拡大を数値目標として設定します。



- ・平成32年度までに、消防局が行う採用試験受験者の女性割合を、平成26年度の実績（3.1%）から引き上げ、10%以上にする

(2) 登用について

本市においても、一般行政職を中心に女性職員の採用が進み、女性の管理職登用についても一定前進しておりますが、他自治体（市・区）の平均値と比較した場合すべての年度において下回っています。今後も適材適所を基本としながら、女性管理職の拡大に向けて計画的な育成を行います。

管理職女性割合（一般行政職・課長以上）

	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
佐世保市	5.9% (23.9%)	5.9% (24.2%)	7.0% (25.8%)	6.9% (26.4%)	7.7% (26.0%)
市・区平均	6.6%	7.2%	7.8%	8.6%	9.1%

※佐世保市の下段（）は一般行政職総数に占める女性割合

- ・平成32年度までに、一般行政職の管理職（課長以上）女性割合を平成26年度の実績（7.7%）から引き上げ、10%以上とする

(3) 仕事と家庭の両立について

出産に伴う男性の特別休暇取得については、第1部の次世代育成行動計画においても目標としていますが、第2部でも再度数値目標としました。この目標は国家公務員の取り組みにおいても同様に設定され、強力に取得推進が図られています。

家庭生活において、男性からの家事・育児等への十分な協力が得られない場合は、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。男性の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つです。まずは特別休暇を積極的に取得することにより男性職員の家庭生活への関わりを進め、その後の育児休業取得へ繋がることを目指します。

平成26年度特別休暇取得状況比較

	佐世保市	市区町村	国
配偶者出産休暇使用率	90.6%	62.1%	70.1%
育児参加のための休暇使用率	15.6%	16.8%	36.1%
合わせて5日以上取得した職員の割合	12.5%	データなし	24.7%

※使用率・・・1度でも特別休暇を取得した職員の割合

- ・平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を合計5日以上にする（再掲）

3 具体的な取り組み

目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

(1) 採用について

・ 消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やすため、就職セミナー等に参加し、消防の魅力及び消防は女性が活躍できる職場であると積極的にPRする。

(2) 登用について

・ 女性職員を人事・財務・政策企画等、多様なポストに積極的に配置し、女性特有の視点や感性を職場に持ち込んでもらうことで、女性職員の意識向上とキャリア形成につなげる取組みを推進する。

・ 職員研修において、女性職員のキャリア形成に必要な要素を学び、自分の人生を主体的に考えることで、「やりがいのある仕事」「後輩に目標とされる上司・先輩」を目指すことを目的とした研修を実施する。また、女性のキャリア形成を目的とした外部研修にも積極的に派遣する。

(3) 仕事と家庭の両立について

・ 出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。また、職場復帰が円滑に行えるよう、復職を控えた職員に対して人事担当者が面談や電話連絡等を行い、不安の解消に努める。

4 計画の推進および実施状況の公表

人事担当課は、毎年1回、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況を点検・評価し、法第15条第6項に基づき、その結果を公表します。また、計画更新の際には、職員アンケートを実施します。

佐世保市特定事業主行動計画

平成28年4月1日