

# 壹岐市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策  
女性活躍推進法

平成28年3月

壹 岐 市

本計画は法令で定める特定事業主の連名による計画とする。

特 定 事 業 主

壱岐市長

壱岐市議会議長

壱岐市選挙管理委員会

壱岐市代表監査委員

壱岐市教育委員会

壱岐市農業委員会

壱岐市消防長

「次世代育成支援対策推進法」

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

## 目 次

はじめに	4
この計画を進めるにあたって	5
出産や育児にかかる制度の周知について	6
・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	
出産・子育てしやすい勤務環境の整備について	7
・出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取り組み	
男性職員の育児休業等の取得促進について	8
・配偶者出産休暇・育児参加休暇・育児休業	
時間外勤務の縮減や休暇取得の促進について	10
・時間外勤務の縮減等について	
・休暇取得の促進について	
地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み	12
非正規職員への配慮	12
女性の活躍推進に向けた取り組み	13
・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	
・子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み	
・働き方の改革について	

支え合おう！仕事と子育ての両立

## 壱岐市特定事業主行動計画

### はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世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計ることを目的とした次世代育成支援対策推進法（平成15年法律120号）第19条の規定に基づいて、「職員の仕事と子育ての両立の推進」「両性による子育ての推進」「機関全体による取り組み」等の視点を踏まえつつ、平成17年11月に「壱岐市特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進してきました。

しかし、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。国においても、平成27年3月に法の有効期限が到達し、依然として少子化の流れは変わらず、引き続き取り組みを充実していく必要があることから、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、両立支援の取り組みを促進するため法の一部改正が行われました。本市においても、今後より一層の職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と「職員誰もが働きやすい職場づくり」を目指して、これまでの内容を見直し、今後5ヵ年を計画期間とした新たな行動計画を策定しました。

また、平成27年9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）が施行され、その法律に基づき、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。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。

今回、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、今後さらに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していきます。

## この計画を進めるにあたって

本計画は、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、壱岐市長、壱岐市議会議長、壱岐市選挙管理委員会、壱岐市監査委員会、壱岐市教育委員会、壱岐市農業委員会、壱岐市消防長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年間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年間を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年間を計画期間とします。

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。

### 計画の目標値・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、一定のまとまりごと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。

計画の推進体制にあたっては、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、教育委員会、農業委員会、消防本部の職員で構成する壱岐市特定事業主行動計画策定委員会・ワーキンググループ（以下「策定委員会等」という。）を設置し、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。

## 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。出産・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く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、出産・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、出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分担等の検討・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ていきます。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、安心して育児ができるように協力していきます。

#### 全職員

出産・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。

## 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過程では、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、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ヵ月前までに）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、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。

## 男性職員の育児休業等の取得促進について

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。

男女別の育児休業取得率と平均取得期間について（平成25、26年度該当者21名）

区分	男性職員取得率	女性職員取得率	平均取得期間(女性)
全体	0% (対象17名)	100% (対象4名)	6ヵ月
一般	0% (対象12名)	100% (対象3名)	6ヵ月
消防署	0% (対象4名)	対象者なし	-
ホーム	0% (対象1名)	対象者なし	-
保育所	対象者なし	100% (対象1名)	5ヵ月

【基礎項目】

本市の女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員の育児休業については取得はありませんでした。また、女性職員の育児休業平均取得期間は、産後休暇を含め1年未満の取得となっており、その理由としては、長期間休暇を取ることで、職場に迷惑をかける、復帰後の業務が心配等の理由があげられます。

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求められます。

男性の配偶者出産休暇等の休暇取得率と取得期間について

区分	配偶者出産休暇取得率	取得期間
H25	0% (対象12名)	0日(1人あたり)
H26	0% (対象5名)	0日(1人あたり)

【基礎項目】



本市における男性職員の配偶者出産休暇の取得はありませんでした。その理由として制度の認知不足が考えられます。今後育児休業や年次休暇とは別に、配偶者出産休暇が存在することを職員に周知する必要があります。

#### 配偶者出産休暇

職員の妻の出産に伴い、勤務しないことが相当であると認められる場合、3日の範囲内の期間で取得できます。

#### 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日の範囲内の期間で取得できます。

#### 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。

#### 育児短時間勤務制度

小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する場合、1ヵ月前までに請求すれば、週20～25時間の短時間勤務を行うことができます。

### 人事担当課

#### ・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、期末勤勉手当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。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。

以上のことから、育児に関する休暇を取得しやすい環境の整備に努め、平成31年度までに、引き続き女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率は10%を目指していきます。また、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を50%に向けて、より一層取得の推進を図っていきます。

## 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

本市の平成26年度における職員の一月あたりの平均時間外勤務は、全部門平均で約12時間/月で、部門ごとには以下のとおりです。

区分	消防署	ホーム	上下 水道課	幼稚園 保育所	船員	その他 一般	全部門
4月	26.2	17.2	20.9	0.0	0.0	11.4	13.2
5月	43.4	17.3	21.5	0.3	0.0	11.2	15.7
6月	23.5	16.7	9.4	0.1	0.0	6.9	9.6
7月	32.7	17.5	18.6	0.3	0.0	8.2	12.3
8月	18.4	18.0	8.3	0.0	0.0	5.4	8.0
9月	37.4	16.9	7.3	0.0	0.0	6.9	11.6
10月	28.9	15.6	8.9	0.3	0.8	12.5	13.7
11月	37.3	15.7	14.3	0.3	0.0	6.6	11.6
12月	39.2	17.8	20.4	2.6	32.5	18.6	20.1
1月	39.7	18.8	10.0	1.8	18.8	8.0	13.3
2月	20.2	15.1	6.9	1.9	0.0	7.8	9.6
3月	20.5	17.7	12.7	2.3	0.0	9.1	10.9
合計	19,844	6,739	2,388	373	208	23,993	53,545
平均	30.6	17.0	13.3	0.8	4.3	11.4	12.4

【基礎項目】

平成17年度計画策定時における、目標上限時間を年間240時間（平均月20時間）としていましたが、全体で74名（内消防署46名、老人ホーム6名、上下水道課3名、一般部門19名）が超過していました。職場環境の改善や業務計画の見直しと職員間による協力体制のもと時間外勤務を縮減していきます。

#### 人事担当課

各部局・課ごとの時間外勤務状況や時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職

員に報告し、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

また、ノー残業デイ（毎週水曜日）の周知徹底を図ります。

#### 所属長

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。

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務について、人事院指針等に定める上限の目安時間の360時間（月平均30時間）以内の達成に努め、平成31年度の目標数値を原則として**上限240時間（月平均20時間）**とします。

### 休暇取得の促進について

本市の平成27年中における職員の年次休暇取得日数割合は、全部門平均約20%（8.5日）で部門ごとには以下のとおりです。

所属	取得率（日数）	所属	取得率（日数）
消防署	約3%（1.3日）	老人ホーム	約14%（5.0日）
上下水道課	約39%（15.9日）	幼稚園・保育所	約13%（5.2日）
船員	約50%（20日）	その他一般部門	約26%（10.5日）
		全部門	約20%（8.5日）

【選択項目】

平成17年度計画策定時における取得日数割合は、全部門平均7.2日の取得であり、目標を12日に設定していましたが、平成27年中は一般部門においては、10.5日で目標値に近い取得日数でしたが、消防署、老人ホーム、幼稚園・保育所においてはその半数以下でした。今後、所属内で情報の共有化を行い、「お互いカバーし合う」ことで安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めます。

#### 人事担当課・所属長

家族や学校行事への参加、年末年始などと併せた年次休暇の利用や3日以上連続休暇

の取得を促進することで、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休暇や特別休暇を積極的に取得しましょう。

ゴールデンウィークや夏季期間中における連続休暇 繁忙な期間が継続する場合の半日休暇 プロジェクトや行事等終了時など、業務に一区切りができた時 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等 学校行事（授業参観日・家庭訪問・入学式・卒業式・PTA活動等） 家族が病気の時や子どもの予防接種・健康診断時 月曜日や金曜日（土日と組み合わせたハッピーマンデー・ハッピーフライデー）
---

以上のような取組を通じて、平成31年度の目標数値を原則として平成17年度策定時と同様の30%（平均12日）以上を目指し、より一層の休暇取得促進の取り組みに努めます。

## 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はもとより、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。

### 地域の子育て活動等への貢献

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### 子育てバリアフリーの推進

外部から来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビースートの設置等の整備を推進します。また、施設利用者等の実情を勘案して、授乳スペースの確保を必要に応じて整備することを推進します。

## 非正規職員への配慮

本市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います。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、時間外勤務の縮減や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、出産を迎える非正規職員については、各種出産に関する制度の説明を行うなど、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。

## 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。

これにより、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。特に出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応しワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

### 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

「女性職員採用比率、在職者に占める女性職員の割合、継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）、女性管理職（役職毎）の比率」について状況を調査しました。

計画の項目によっては、勤務体系その他の要素に基づき、必要に応じて、部門ごとに現状分析や課題、対策、数値目標を別途策定しました。

### 採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年度に実施した採用試験における女性の割合は、一般職では、半数を超えており、採用した女性職員の割合も57%でした。今後も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。

なお、消防吏員においては、女性の応募はありませんでした。今後、これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、消防の仕事の魅力について、より積極的にPRするとともに、女性が活躍できる職場であることの理解を深めるための周知活動を行います。

募集職種	受験者数	女性割合	合格者数	女性割合
一般職	50名	52%（26名）	7名	57%（4名）
消防署	8名	0%（0名）	2名	0%（0名）
その他部門	募集なし	-	-	-

【基礎項目】

### 在職者に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在全職員数415名中、女性職員114名であり、27.5%を占めています。老人ホーム（特養を含む）では60%以上、保育所・幼稚園は100%と高い割合を占めていますが、その職種の特殊性により、消防署では1.6%（60名中1名）、船員（フェリーみしま）に関しては、0%（4名中0名）という状況です。

今後、消防署同様、船員においても、船員の魅力について、より積極的にPRしていきます。

区分	一般	老人 ホーム	保育所 ・幼稚園	消防署	船員	全体
職員数(名)	282	31	38	60	4	415
女性(名)	55	20	38	1	0	114
割合(%)	19.5	64.5	100	1.7	0	27.5

【選択項目】

消防署においては、国で定められた共通目標(平成38年度までに5%に引き上げる。)の達成に向けて、平成31年度までに倍増の3.3%(1名採用の2名体制)を目標に設定します。

### 平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)

区分	全体	男性	女性	比較
人数(人)	415	301	114	187
継続勤務年数(年)	19.12	19.14	19.09	0.05

【基礎項目】

全職員を対象とした継続勤務年数(平成27年4月1日現在)を単純に職員数で除して、平均継続勤務年数を算出しました。その結果、男女間に差異は認められず、女性労働者が安心して働くことができる環境であると言えます。

### 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合と管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	管理職			課長 補佐級	係長級	主任 主事級	主事級	全体
	部長級	課長級	計					
全体(名)	9	46	55	44	105	112	99	415
女性(名)	0	6	6	8	35	42	23	114
割合(%)	0	13.0	10.9	18.2	33.3	37.5	23.2	27.5

【基礎項目】

平成27年4月1日現在の各役職段階に占める女性職員の割合は、上記のとおりであり、管理的地位にある職員に占める女性の割合は、55名中6名で10.9%でした。

女性職員の積極的な登用を図るため、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するとともに、中堅者及び管理職研修会等への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

目標数値 平成27年度6名(10.9%) 平成31年度9名(15)%

## 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

### 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。

### 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。

### 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、「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。そのため、所属長等に対する育児に関する各種研修等の積極的な参加を促すとともに、職場全体が支え合い、助け合うことで「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、両立しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

### 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。職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切です。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。

.....

おわりに

本行動計画において、今後も、「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みを推進し、職場全体で職業生活と家庭生活に必要な環境づくりの取り組みを図ってまいります。

平成 28 年 3 月 豊岐市