

田川市特定事業主行動計画

平成28年3月

田川市長
田川市議会議長
田川市教育委員会
田川市選挙管理委員会
田川市代表監査委員
田川市農業委員会

特定事業主行動計画の策定に当たって

本計画は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成整備を目的とする「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）と、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の趣旨に基づき策定します。

両法律は、「ワーク・ライフ・バランス」や「子育て」に密接に関わっているなど、共通点が多いことから、一体的に推進していくことが取組の効果を高めるものとなるため、本計画については、両方の視点を併せて策定することとします。

本計画の内容を職場全体の責務として認識、共有し、全ての職員が仕事と家庭とが両立した生活を有意義に送ることができるよう積極的に計画の推進に取り組みます。

I 基本的な事項

1 計画策定の背景と目的

(1) 次世代育成支援法

我が国における急速な少子化の進行や地域を取り巻く環境の変化が進む中、国・地方公共団体、民間企業など、社会全体で次代を担う子どもたちの健全な育成ができる環境整備を目的として、平成15年7月に次世代育成支援法が制定されました。

この次世代育成支援法に基づき、国を始めとする様々な機関においては、10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組みを実施してきましたが、依然として少子化の流れが変わっておらず、また、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えない状況です。

このため、次世代育成支援対策の更なる推進を図るため、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）が制定され、取組期間が10年間延長されました。

本市は、これまで次世代育成支援法の趣旨に基づいて平成17年3月に、子育て家庭が安心と喜びを持って子育てができるよう、地域社会全体での支援を目的として「田川市次世代育成支援対策行動計画」を策定し、また、本市の職員に対しては、公務と家庭生活の両立を図り、ゆとりを持って健全な子育てを行うことを目的とし

た「田川市特定事業主行動計画」を前期、後期と策定して計画の取組を推進してきました。

今回の改正法により、本市においても社会情勢や次世代育成支援に対する状況が変化する中、「仕事と子育ての両立」をより一層推進する必要があります。そこで、これまでの計画の趣旨を引き継ぎ、また、平成27年12月に行った職員アンケートの内容を踏まえ更なる取組を図るため、次世代育成支援法第19条の規定に基づき「田川市特定事業主行動計画」を改訂することとしました。

少子高齢化の社会情勢の中、市民の複雑多岐に亘るニーズに対応しながら、職員が安心して子育てができ、また、子育てに関する地域活動に積極的に参加するなど、「仕事と子育ての両立」を実現するために、職員個々の意識の下、職場環境の充実を図る取組を行っていきます。

(2) 女性活躍推進法

女性の就業率については、近年上昇傾向にあるものの育児・介護等を理由に働いていない女性は、約300万人に上ると言われ、さらに子育て期の女性に焦点を当てると、約6割の女性が第一子出産を機に離職している状況です。また、雇用形態についても女性は、出産・育児等の離職後の再就職に当たって非正規雇用者となる場合が多く、このことは、雇用の不安定や低賃金といった問題だけでなく、長期的なキャリア形成を通じた女性の能力の発揮を阻む一因となっています。

また、一方では、急速な人口減少の局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されています。

このような状況の中、国は、持続的な成長を実現し、活力ある社会を維持していくためには、「最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊急の課題であるとし、その発揮を経済成長のための不可欠なものとして、成長戦略の中核と位置付けることとしました。

そこで、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民のニーズの多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的とした女性活躍推進法が平成27年8月に制定されました。

この法律では、これまでの事業主判断による自主的な取組ではなく、常時雇用する労働者数が300人を超える企業に対しては「一般事業主行動計画」を、国や地

方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定を義務づけています。

本市においても国の趣旨を考慮し、多くの女性が個性と能力を十分に発揮できる働き方の実現に向けた取組を講じていく必要があります。また、将来的には、急速な人口減少も懸念されることから、人材の多様性を確保することが不可欠であると考えます。

このため、性別に関わりなく、平等な社会の実現を目的として策定した「男女共同参画プラン」や次世代育成支援法に基づく取組との整合を図りながら、職員を雇用する事業主としての立場から10年間の集中的・計画的な取組として、女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員が活躍できるための支援を行います。

2 計画の期間

次世代育成支援法の有効期限は、平成36年度まで、また、女性活躍推進法による有効期限は、平成37年度までとされていますが、社会情勢等を適宜計画内容に反映させ、本計画を実効性のあるものとするために、本計画の実施期間を平成28年から平成32年度までの5年間とします。

3 実施対象となる職員

この計画は、次の特定事業主が連名で策定し、各事業主の下、次に掲げる対象職員に対して責任をもって計画を実施しますので、対象職員を次のとおりとします。

なお、臨時的任用職員、嘱託職員及び再任用職員への適用については、現在、任用等の在り方について検討中であるため、方向性が整い次第、実施対象としての有無について検討することとします。

- (1) 市長が任命する職員
- (2) 議会の議長が任命する職員
- (3) 教育委員会が任命する職員（県費負担職員を除く。）
- (4) 選挙管理委員会が任命する職員
- (5) 代表監査委員が任命する職員
- (6) 農業委員会が任命する職員

4 計画の推進体制

(1) 推進の主体となる部署や職員

本計画の確実な実施を図るため、「誰が」、「何を」するかを明確にする必要があります。そこで取組内容ごとに、その主体を表記し、それぞれの役割を果たすよう努めます。

実施主体となる職員の区分は次のとおりです。

- 人事部門・・・各任命権者の人事関係業務の担当課（総務課、教育総務課など）
- 管理監督者・・・係長級以上の職員
- 職員・・・管理監督者以外の職員

(2) 本計画を推進するための整備

本計画を実効性あるものとするため、特定事業主の下、次の措置を講じて「次世代育成の支援」及び「女性の職業生活での活躍推進」について体制整備を図ります。

ア 職員への情報提供等

人事部門は、管理監督者や職員に対して、本計画の目的及びその内容を庁内LAN等で周知徹底し、また、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に関する情報等を適宜提供します。

イ 職員からの相談対応等

人事部門は、「仕事と子育ての両立」及び「女性の活躍推進」についての相談窓口となり、情報提供、助言等の必要な措置を講じます。

ウ 職場環境の整備

管理監督者及び人事部門は、「仕事と子育ての両立」及び「女性の活躍推進」に関する職員意識の向上や職員ニーズの把握に努め、その内容を踏まえた職場の環境整備を効果的に実施します。

エ 計画の点検及び公表

(ア) 本計画の目的を達成するため、計画の実施状況を把握し、また、各取組の効果について点検・評価を行い、その結果を今後の計画に反映させます。

(イ) 計画の実施状況については、毎年1回以上は本市ホームページで公表します。

(ウ) 計画内容を変更した場合は、遅滞なく本市ホームページへの掲載等により、適時公表します。

II 現状

本計画の策定に当たり、平成27年12月に職員アンケートを実施しました。ここでは、国が掲げる基本的視点に即した本市の現状把握をします。

1 男性職員の「育児参加休暇」及び「配偶者の出産に伴う休暇」の取得について

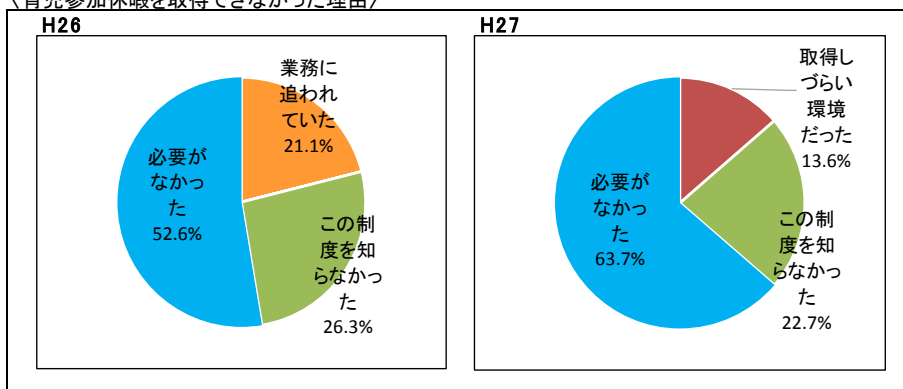
「育児参加休暇」については、対象職員の2割程度しか取得できていないのに対し、「配偶者の出産に伴う休暇」は、約9割の職員が取得しています。また、職員アンケートの結果、「配偶者の出産に伴う休暇」は、対象職員全てが認識しているのに対し、「育児参加休暇」は3割近くの職員は、制度内容を把握していないことが判明しました。

〈配偶者の出産に係る休暇〉		〈対象期間：H26.4.1～H27.11.30〉		
区分	対象者数	取得者	取得率	取得日数
男性職員の育児参加休暇	16人	3人	18.8%	4.2日
配偶者の出産に伴う休暇	16人	14人	87.5%	2.3日

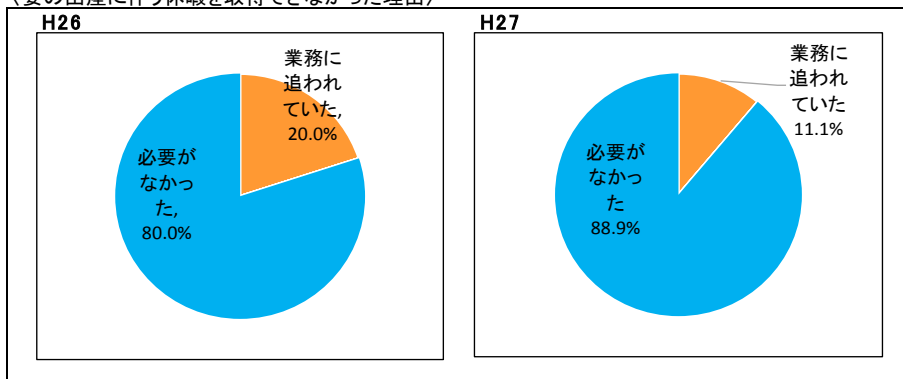
※1 対象者：本市把握分

※2 市立病院、田川地区清掃施設組合の職員を除く。

〈育児参加休暇を取得できなかった理由〉



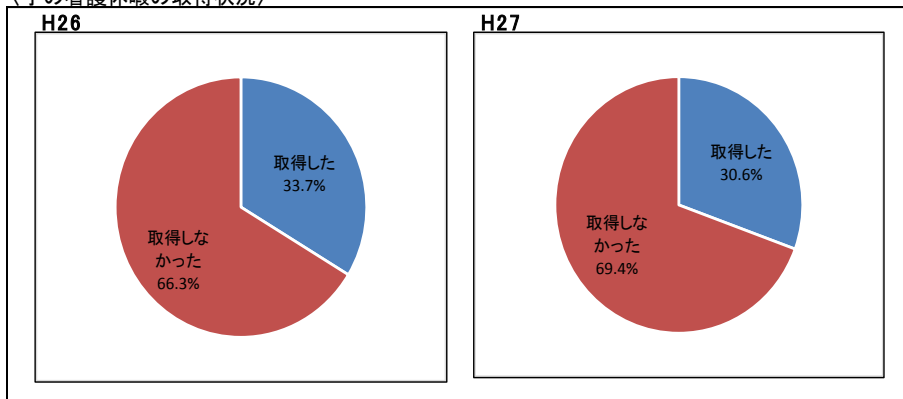
〈妻の出産に伴う休暇を取得できなかった理由〉



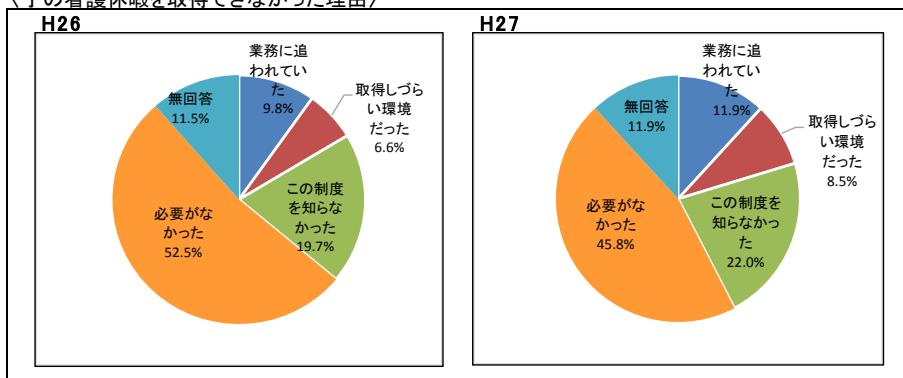
2 「子の看護休暇」の取得について

職員アンケートの結果、7割の職員はこの休暇を活用しておらず、その内3割の職員は、この制度の存在を認識していないとのことでした。

〈子の看護休暇の取得状況〉



〈子の看護休暇を取得できなかった理由〉



3 「育児休業等」の取得について

職員アンケートの結果、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（以下「育児休業等」という。）の制度については、3割弱の職員が業務多忙など、職場環境を理由に利用できなかったと回答しています。

また、育児休業に限定すると、下表のとおり女性職員は、対象職員全てが取得しているのに対し、男性職員は全く取得できていない状況です。

〈育児休業の取得率等〉

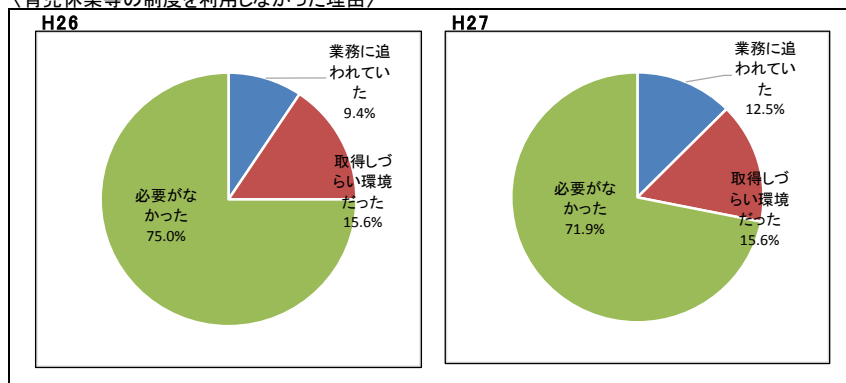
(H27.4.1時点)

区分	対象者数	取得者	取得率	平均取得日数
女性	10人	10人	100%	695日
男性	13人	0	0%	0日

※1 対象者：本市把握分

※2 市立病院、田川地区清掃施設組合の職員を除く。

〈育児休業等の制度を利用しなかった理由〉



4 離職率の男女差異について

本市における離職率については、女性職員が特段高いわけではなく、また、国が離職の要因の一つとする育児、介護等を理由とする離職についても非常に低い状況です。

〈平成26年度の状況〉

区分	在職者数		増減	離職率
	H26.4.1	H27.3.1		
女性	142人	142人	0	0.00%
男性	257人	255人	▲ 2人	0.78%

※市立病院職員を除く

〈平成27年度の状況〉

区分	在職者数		増減	離職率
	H27.4.1	H28.3.1		
女性	141人	138人	▲ 3人	2.13%
男性	259人	253人	▲ 6人	2.32%

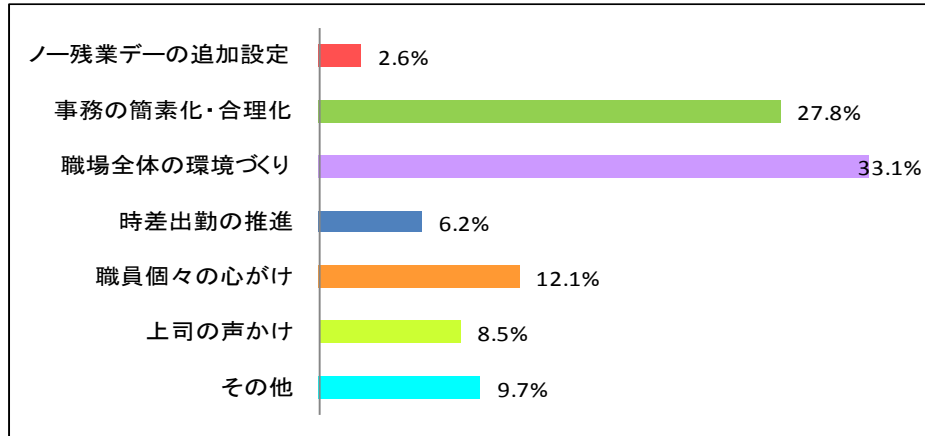
※市立病院職員を除く

5 時間外勤務について

(1) 時間外勤務の縮減に対する職員意識

職員アンケートの結果、6割の職員が、時間外勤務の縮減を促進するためには、「事務の簡素化・合理化」や「職場全体の環境づくり」などの職場改善が必要と考えており、また、「その他」の理由では、適正な人員数の配置が必要との意見がありました。

〈時間外勤務の縮減への効果的方法〉



(2) 月別時間外勤務の状況（平成26年度実績）

時間外勤務については、労働安全衛生法上1月あたり45時間を超えると、産業医による助言指導の対象となり、民間企業においては、この数値を健康管理上の目安としています。

本市においては、下表に示すとおり時間外勤務の実施者1人当たりの月平均時間外勤務時間は、この基準を下回っています。

〈月別平均時間外勤務時間〉

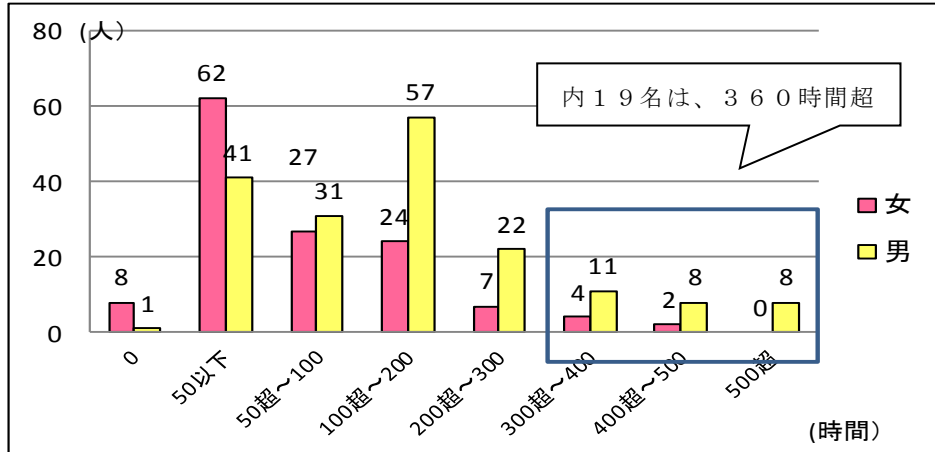
月	時間外勤務対象者	一人当たりの時間数	(内) 時間外勤務実施者	実施者一人当たりの時間数
4月	315人	11.6時間	221人	16.5時間
5月	315人	10.9時間	224人	15.3時間
6月	315人	8.5時間	205人	13.1時間
7月	315人	10.4時間	224人	14.7時間
8月	315人	7.5時間	200人	11.9時間
9月	315人	9.2時間	211人	13.8時間
10月	315人	10.2時間	220人	14.7時間
11月	314人	11.4時間	227人	15.8時間
12月	314人	11.7時間	216人	17.0時間
1月	314人	8.6時間	192人	14.1時間
2月	313人	10.3時間	220人	14.7時間
3月	313人	14.5時間	211人	21.6時間

※市立病院及び田川地区清掃施設組合の職員を除く。

(3) 年間時間外勤務時間の状況（平成26年度実績）

上記(2)のとおり月平均時間数は、45時間を下回っていますが、職員個人単位で見ると、人事院の定める「超過勤務の縮減に関する指針」の年間上限目安時間360時間を超える長時間労働を行っている職員が19名存在しています。

〈年間時間外勤務時間数〉



※H27.3.1時点の職員で集計
 ※市立病院職員を除く。

6 年次有給休暇について

本市の年次有給休暇の取得日数は、下表のとおり平均10日程度ですが、2割近くの職員は、5日未満しか取得できていません。

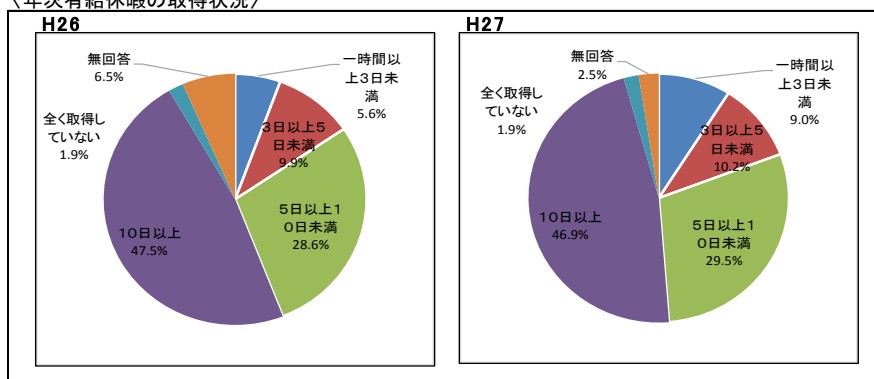
また、職員アンケートの結果、連続休暇の取得については、週休日と組み合わせて取得した職員は7割いるのに対し、夏季休暇や国民の祝日との組み合わせで取得した職員は3割程度でした。

〈本市の取得状況〉		(参考)	
対象期間	平均取得日数	国	民間
平成26年中	10.7日	13.1日	8.8日
平成27年中	10.7日		

(集計条件)

- 1 育休、休職等（年途中の退職等も含む。）で年間を通じて集計できない職員を除く。
- 2 市立病院職員など、勤休管理をシステムを導入していない部署の職員を除く。
- 3 国、民間については、総務省の「平成26年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（平成27年12月1日時点の公表データ）から抜粋。

〈年次有給休暇の取得状況〉



7 女性職員の採用について

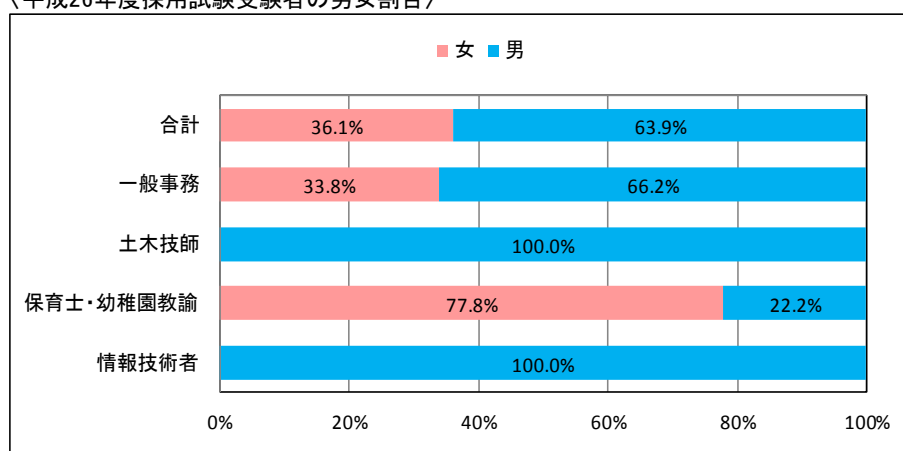
過去3か年の状況では、採用者に占める女性職員の割合は、採用者全体の3割程度です。

〈採用者に占める女性の割合〉

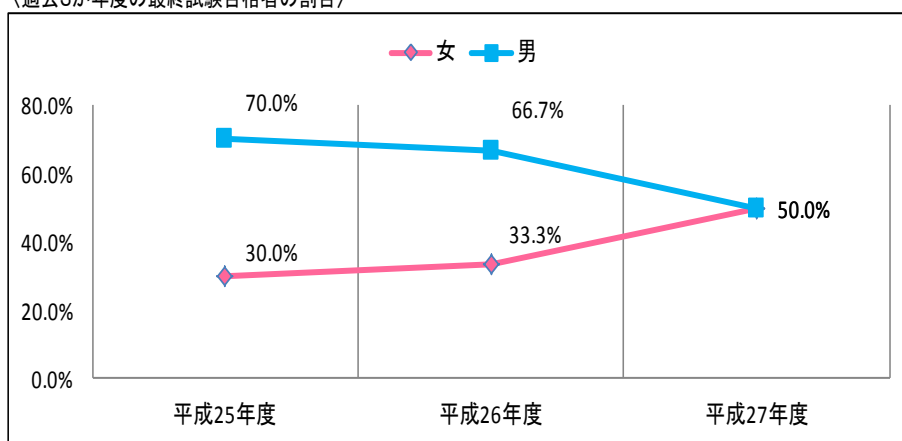
年度	採用職員数	性別		女性の割合
		男	女	
H25	9人	6人	3人	33.3%
H26	21人	14人	7人	33.3%
H27	19人	13人	6人	31.6%

※市立病院職員を除く。

〈平成26年度採用試験受験者の男女割合〉



〈過去3か年度の最終試験合格者の割合〉



8 女性職員の登用率について

本市における管理的地位(課長補佐級以上)にある職員に占める女性職員の割合は、1割に満たしていません。

〈管理職に占める女性職員の割合〉

(平成27年12月1日時点)

職制	男	女	管理職に占める女性登用の割合	全職員に占める女性登用の割合
部長級	9人	1人	10.0%	0.2%
課長級	31人	6人	16.2%	1.4%
課長補佐級	38人	1人	2.6%	0.2%
計	78人	8人	9.3%	1.8%

※医療職の職員を除く

〈参考〉

(平成27年12月1日時点)

職制	男	女	係長職に占める女性登用の割合	全職員に占める女性登用の割合
係長級	51人	15人	22.7%	3.5%

III 課題

統計、職員アンケートの現状から次の課題が明らかになりました。

- 男性職員の育児休業等の取得が進んでいない。
- 休暇を取得しづらい職場がある。
- 育児休業復帰後の職場環境整備が不十分と感じている職員がいる。
- 仕事と家庭生活の両立に不安を感じている。
- 特定の職員に時間外勤務が偏っている職場がある。
- 時間外勤務の縮減には、職場環境の整備と事務の効率化が必要と多くの職員が感じている。
- 女性のキャリア形成への支援が不十分である。

IV 基本的視点と取組の方向性

本計画は、次世代育成支援法第7条第1項や女性活躍推進法第7条第1項の規定に基づく「行動計画策定指針」に掲げる次の視点に即して実施します。

1 基本的視点

(1) 次世代育成支援法の視点

- 仕事と生活の調和
- 仕事と子育ての両立
- 機関全体での取組
- 取組の効果
- 社会全体による支援
- 地域ぐるみの子育て支援

(2) 女性活躍推進法の視点

- 男女を通じた働き方改革への取組
- 各段階の課題に応じた取組
- 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進
- ハラスメントへの対策
- 公的部門による率先垂範

2 取組の方向性

国が掲げる行動計画策定指針や本市の現状、課題を踏まえ、計画の取組の方向性を次のとおりとします。

次世代育成支援法及び女性活躍推進法の共通の方向性

- ワーク・ライフ・バランスの推進
「仕事と生活」、また、「仕事と子育て」など、妊娠中及び出産後の女性職員への業務の負担軽減から男女ともに育児休業等の取得促進と円滑な職場復帰ができるための支援を行います。
- 男女を通じた働き方の改革と職員の意識改革
長時間労働を前提としない組織風土を醸成し、また、業務の固定的な役割分担意識をなくすなど、働きやすい職場環境づくりを目指します。

女性活躍推進法の方向性

- 女性職員のキャリア形成の促進
女性の職業生活における活躍推進のため、女性職員の役職者への登用を拡大するとともに、その入り口である女性職員の採用数の拡充に向けた取組を講じます。また、育児休業等による就業ブランクを解消するため、円滑な職場復帰に向けた支援をします。

次世代育成支援法の方向性

- 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進
社会全体で次代の子の育成を行うことから、行政に携わる者として、また、地域社会の構成員として、地域における子育て支援の積極的な参加への取組を支援します。

V 具体的な取組内容（行動計画）

取組の内容においては、次世代育成支援法の視点と女性活躍推進法の視点で共通する項目があるため、以下、取組内容ごとに基となる法律名を表記し、共通内容については、「共通事項」と明記します。

1 ワーク・ライフ・バランスの推進

◆妊娠中及び出産後における配慮（共通事項）

妊娠中及び出産後の職員は、母性保護及び母性健康管理(以下「母性保護等」という。)の観点から労働基準法(昭和22年法律第49号)などで保護されています。周囲の職員は、このことを認識し、妊娠の申出や労働のしやすい環境の整備に努めます。

人事部門

- ① 母性保護等の観点から設けられている特別休暇制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について、庁内LAN等を活用して全庁的な周知徹底を図るとともに、管理監督者及び職員への理解と協力を求めます。
- ② 対象職員に対しては、産前産後休暇及び時間外勤務の免除等の諸制度について、早期の段階で十分な説明を行います。
- ③ 対象職員が産前産後休暇を取得する場合に、職場内の人員配置等で当該職員の業務を処理することが困難なときは、臨時的任用職員等の代替要員を配置し、安心して休暇を取得できる環境づくりに努めます。

管理監督者

- ① 対象職員の時間外勤務については、本人の同意を得られない限り原則命じないこととし、必要な休暇を容易に取得できる母性保護等の職場環境づくりに努めます。
- ② 対象職員に負担がかからないよう、業務分担の見直しを図り、業務の軽減に努めます。

職員

- ① 周囲の職員は、母性保護等についての知識を持ち、対象職員の仕事と子育ての両立が可能となるような職場環境づくりに努めます。
- ② 妊娠した職員及び配偶者が妊娠した職員は、諸制度の活用、人事管理上の配慮及び円滑な業務遂行のため、速やかに管理監督者へ報告するよう努めます。

- ◆配偶者の出産に伴う子育てを目的とする休暇の取得促進（共通事項）
- ◆仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場環境の整備（共通事項）

【次世代育成支援法】

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、男性職員の特別休暇の更なる取得を促進します。

【女性活躍推進法】

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、対象職員全てが活用できている状況ではありません。このことは、女性職員の働き方への妨げにもつながるため、育児、介護等を理由に時間の制約を抱える職員が、十分な能力を発揮するための必要な措置を講じます。

人事部門

- ① 男性職員も育児休業等の制度を活用できるなど、育児に関する諸制度や休業期間中の経済的な支援措置について、全庁的な周知徹底を図るとともに、管理監督者及び職員への理解と協力を求めます。
- ② 職員から育児休業等の請求があった場合に、職場内の配置換えなどが困難である場合は、臨時的任用職員等の代替要員を配置し、安心して休暇を取得できる環境づくりに努めます。
- ③ 固定的な性別役割分担意識など、働きやすい職場環境を阻害する諸要因を解消するため、年1回程度の職員アンケートを実施し、その結果を職場環境の改善に反映させます。
- ④ 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、対象職員が求める情報提供を適宜行います。

管理監督者

- ① 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ② 対象職員から育児休業等の請求があった場合には、周囲の職員が円滑に職務を遂行できるよう、業務分担の見直しを図ります。
- ③ 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、対象職員が求める情報提供を

適宜行うとともに、職場復帰に際して職場内研修その他必要な支援を積極的に行います。

職 員

- ① 男性職員は、育児参加に伴う休暇の諸制度を積極的に活用し、子どもと過ごす時間や家庭生活に参画する時間を作るよう努めます。
- ② 周囲の職員は、就学前の子どもをもつ職員への配慮について高い意識を持ち、職場全体で子育てを支援し、対象職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ③ 対象職員は、育児休業等の休暇の取得中に、必要に応じて職場との連絡調整を図り、自己研鑽に努め、スムーズに復帰ができるよう努めます。

【平成32年度末までの目標】

- 育児参加のための休暇、配偶者の出産に伴う休暇
対象となるすべての男性職員が、両休暇を合計5日以上取得することを目標とする。
- 育児休業取得率
女性職員は、引き続き100%、男性職員は5%以上の取得率を目標とする。
- 子の看護休暇
子の看護を必要とする職員については、当該休暇の取得率を100%とする。

2 男女を通じた働き方の改革と職員の意識改革

◆長時間勤務の是正など、男女を通じた働き方の改革推進(共通事項)

【時間外勤務について】

育児、介護等による労働時間の制約を抱える職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮するためには、長時間労働を前提としない就業を推進する必要があります。そこで、時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務との認識を深めるとともに、必要に応じて部単位での業務応援など、横断的な協力体制を構築して時間外勤務の一層の縮減に向けた取組を進めます。

人事部門

- ① 人事院の定める時間外勤務の上限の目安である「年360時間（月30時間）」を一つの基準として職員の勤務状況の把握や勤務時間の管理を徹底し、特定の職

-
- 員に業務が偏ることのないよう、勤務体制の改善を所属長とともに取り組みます。
- ② 3歳未満の子の養育又は小学校就学前の子どもの育児が必要な職員を対象とする時間外勤務の免除制度を促進し、管理監督者及び周囲の職員への理解と協力を求めます。
 - ③ 行政需要の変化に応じた人員の適正配置の実現に向け、各職場の事務事業を適宜把握し、適正な人事配置に努めます。また、必要に応じ職員採用試験の募集人数にも反映します。
 - ④ ワーク・ライフ・バランスの取組の一環として、一斉定時退庁（ノー残業デー）を推進し、定時退庁の徹底に努めます。
 - ⑤ 「長時間労働の是正」かつ時間当たりの生産性を重視した「事務の効率化」を人事評価の能力評価項目として評価結果に反映します。
 - ⑥ 事務のジョブローテーションをはじめとして、職場内で横断的な対応ができる職場環境づくりを模索します。

管理監督者

- ① 「見える化」を活用して業務に対する時間の制約を設け、効率的かつ効果的に目標を達成する職場環境づくりに努めます。
- ② 特定の職員へ負担がかからないよう、業務内容を常に管理し、アウトソーシングの推進など、事務の簡素化・効率化を徹底します。
- ③ 時間外勤務は、職員からの「申請」ではなく、上司による「命令」で行うものであるとの認識を所属の職員に対して周知するとともに、安易な時間外勤務命令を行いません。
- ④ 一斉定時退庁日に退庁できない場合は、最低週1回の「ノー残業デー」を設け、職員に徹底します。
- ⑤ 業務の繁忙期には、職場内での応援体制を整えます。

職員

- ① 目先の業務量に忙殺するのではなく、「今すべき」、「今でなくても間に合う」の区分を明確に業務の優先順位を考えるなど、簡素化・効率化を意識しながら業務を行います。
 - ② 長時間労働は、心身を疲労させ、メンタルの不調に繋がることを認識します。
 - ③ 生産性や創造力の向上に、長時間労働が障壁となっていることを自覚します。
-

-
- ④ 職員同士が互いに声掛けを行い、業務協力又は退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

【平成32年度末までの目標】

○職員全ての年間超過勤務時間数を250時間以内とする。

【年次有給休暇について】

職員アンケートの結果、年次有給休暇の取得促進には、「業務の工夫・見直し」、「取得しやすい職場風土の確立」が必要との意見が過半数を占めていることから、業務の効率化による時間外勤務の縮減を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの重要性から、休暇に対する職員の意識改革を図り、年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講じます。

人事部門

- ① 職場ごとの年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理監督職に対し、ヒアリングや指導等を行います。
- ② 夏季休暇や国民の祝日と組み合わせた連続休暇の取得を奨励するため、取得促進の通知を適宜行います。

管理監督者

- ① 計画的な取得を促進するため、今後予定される業務の情報提供を早期に行うとともに、職場の実情に応じた年次有給休暇取得の計画表を作成するなど、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。
- ② 所属職員が家族との触れ合いのための時間や職員自身の健康増進の時間を確保するために、夏季休暇や国民の祝日との連続休暇の取得を促進します。

職員

- ① 年次有給休暇取得の計画表を作成し、計画の実行に努めます。

【平成32年度末までの目標】

○職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を国家公務員並みの年間13日以上とする。

3 女性職員のキャリア形成の促進

◆女性職員の採用数の拡充（女性活躍推進法の視点）

採用時の女性職員の割合は、国の目標値である30%に達しているものの、必ずしも高いとは言えません。採用数は、結果として管理的地位（課長級以上）での女性職員の登用率の低下にも繋がることから、多くの女性が活躍できるよう、その入り口となる女性職員の採用数の拡大を講じていく必要があります。

人事部門

- ① 多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう大学主催の就職セミナー等へ女性職員を派遣し、また、女性向け説明会の開催や本市の両立支援制度等をまとめた資料の配布など、積極的な広報活動を実施します。
- ② 本市女性職員の活躍事例や採用の促進記事などを職員採用案内や本市ホームページで紹介します。
- ③ 採用時の配置では、これまで以上に性別間の偏りがないう努めます。

【平成32年度末までの目標】

○採用者に占める女性職員の割合については、国の目標値が30%以上であることから、30%以上を維持する。

◆女性職員に対する育成、キャリア形成の充実と登用の拡大（女性活躍推進法の視点）

性別間による実質的な機会の平等が十分な状況とはいえ、このことは、女性職員の出産、育児に伴う休暇取得による就業ブランクや子育て等の時間の制約が大きく影響していると考えます。

そのため、女性職員をサポートする長期的なキャリア形成の支援に向けた取組を行います。

人事部門

- ① 育児休業明けの職員に対しては、就業ブランクの不安を解消し、円滑に業務を遂行できるよう、基礎力向上研修を行い、また、中堅層の女性職員に対しては、女性リーダーの養成を目的とする外部研修への積極的な派遣を行います。

- ② 女性職員の登用の推進にあたっては、必要に応じて管理監督者との面談を行い、職員の意欲と能力の把握に努め、また、職務経験の付与については、性別間に隔たりがないよう配慮します。
- ③ 各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ④ 「仕事と家庭の両立」や「キャリア形成」に関しての悩みについては、総務課人事係が相談窓口として対応します。

管理監督者

- ① 業務の事務分担においては、性別間に偏りがなく職務経験を付与するため、計画的にジョブローテーションを行います。
- ② 女性職員の意欲の向上を図るため、職員と適宜面談を行い、今後のキャリア形成に関する助言等を行います。

職員

- ① 周囲の職員は、育児・介護等が必要な職員への配慮について高い意識を持ち、職場全体で支援し、対象職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② 男性職員は、配偶者の出産に伴う休暇、育児参加休暇及び育児休業の制度を積極的に活用し、女性のキャリア形成に参画するよう努めます。

【平成32年度末までの目標】

○課長補佐級以上の女性職員の割合を19%程度とする。

※目標値の試算（医療職を除く。）

平成28年3月1日現在の管理職の年齢を試算の基準（最年長は60歳、最年少は46歳）とし、その年齢の範囲に属する職員の男女比率を算出する。その際、行動計画は、10年間の集中的な取組であるため、対象年齢を10年引下げ、年齢範囲を41歳から50歳までとする。そこで、算出した女性職員の割合（29%）を10年後の目標値とする。

ただし、本計画は5か年の取組であるため、経過措置として現時点の割合（9.3%）と上記で求めた割合の差分（19.8%）の内、半分の値（9.9%）を現時点の割合に上乗せした値を今回の目標値とする。

4 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

◆子ども・子育てに関する地域貢献活動（次世代育成支援法の視点）

行政に携わる者として、また、地域社会の構成員として、その役割を踏まえ、地域における子育て支援の積極的な参加を支援します。

人事部門

- ① 地域社会での子育て支援活動への積極的な参加・協力を支援し、家庭及び地域の教育力の向上への取組を支援します。
- ② 子どもが参加する地域の行事や活動において、要請により全職員が専門分野での講師を行う場合は、積極的に支援します。

管理監督者

- ① 職員が、地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを心掛けます。
- ② 地域における子育て支援活動について、職員への情報提供を行います。

職員

- ① 地域社会における子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う地域団体等の活動について、積極的に参加・協力を行います。
- ② 防犯活動をはじめ、子どもたちを対象とした地域住民との世代間交流活動について、積極的に参加・協力を行います。

◆子育てバリアフリー（次世代育成支援法の視点）

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、施設環境の整備など、子育てバリアフリーを推進します。

人事部門

- ① 施設利用者の実情を勘案し、改築等の機会に併せ授乳やおむつ交換用の専用スペースの設置及び子ども連れに対応するためのトイレ等の施設整備について推進します。

管理監督者

- ① 子どもを連れた人に対し親切・丁寧な対応ができるよう、職場研修を通じて職員への接遇指導等を行い、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

職員

- ① 市民をはじめとするすべての人に対し、いつでも、どこでも、誰に対しても、平等に心のこもったサービスを提供するよう心掛けます。

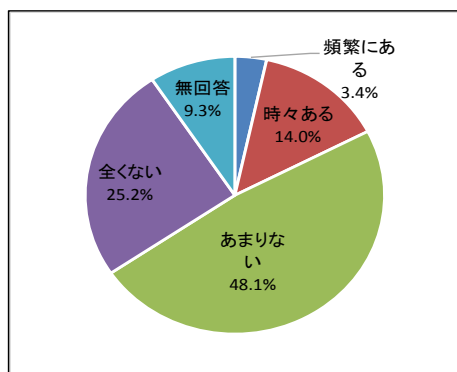
VI 最後に

本市男女共同参画推進室において、近年度中に本市の実情に応じた市民を対象とする女性活躍推進法に基づく推進計画を策定する予定であるため、この計画内容を勘案して、適宜本計画に反映します。

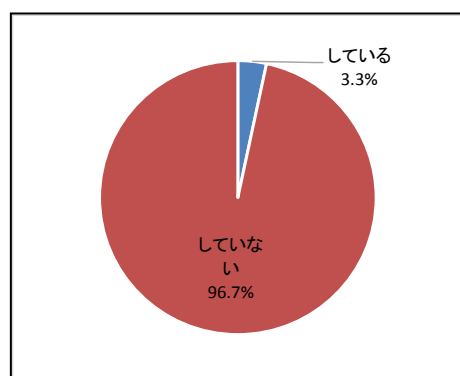
(職員アンケートでの主な集計結果)

1 固定的な役割分担意識

(1) 業務を遂行する上において、性別による固定的な役割分担意識を感じたことがありますか（職員）。

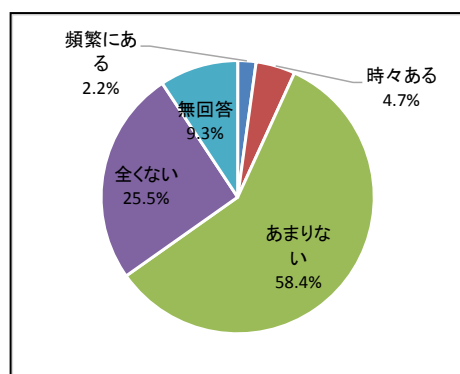


(2) 所属職員の業務分担を行うにあたり、性別による固定的な役割分担を意識していませんか（所属長）。



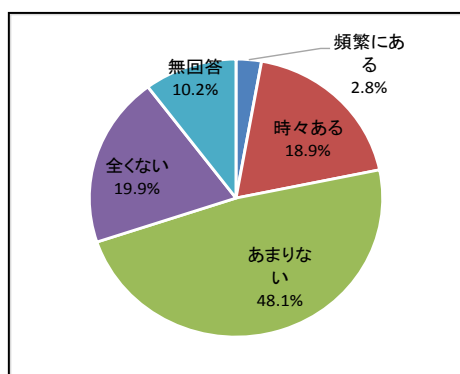
2 異性への優遇

業務を遂行する上で、異性が「優遇されている」と感じたことはありますか（職員）。

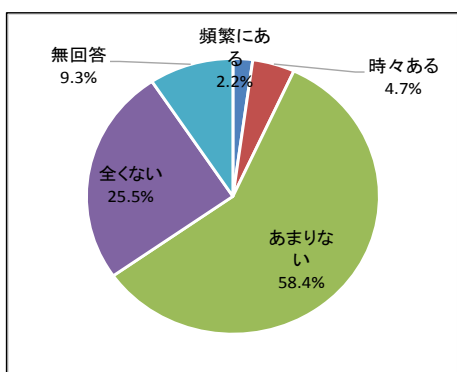


3 昇任・評価、配属での性別不平等

(1) 昇任・評価において、性別による不平等を感じたことがありますか（職員）。

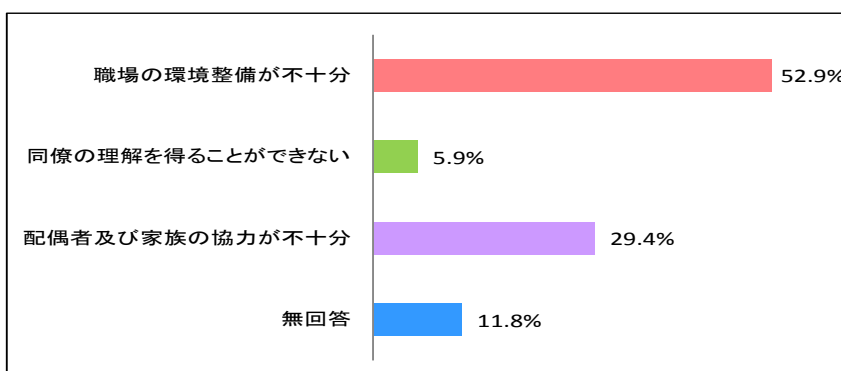


(2) 職場の配属について、性別による不平等を感じたことがありますか（職員）。



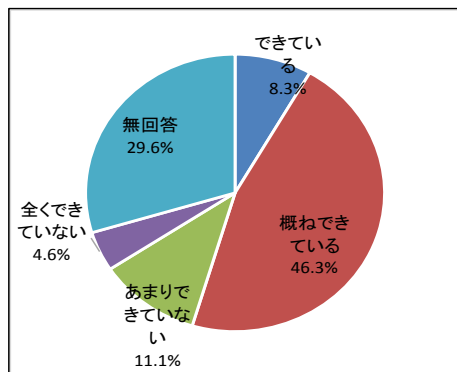
4 育児と仕事の両立

(1) 育児と仕事が両立できていない主な理由（職員）

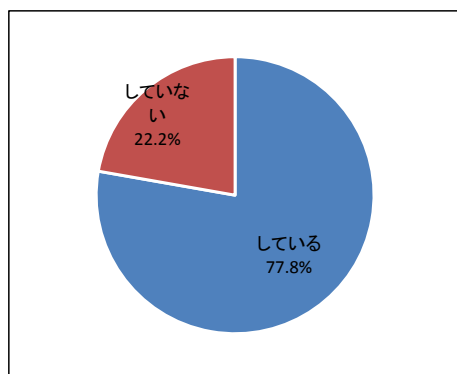


(2) 育児休業復帰後の支援体制

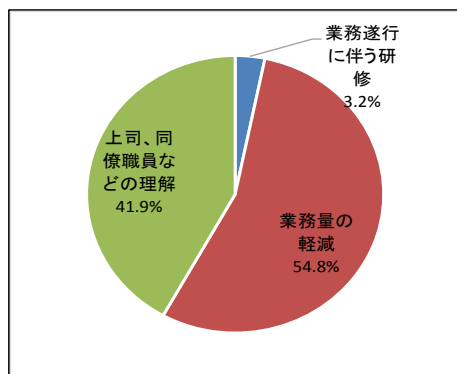
ア 育児休業復帰後の職場の支援体制に満足していますか（職員）。



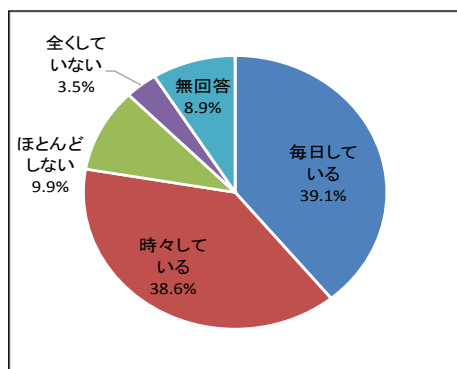
イ 育児休業復帰後の職員に対して、職場での配慮・支援体制を整えていますか（所属長）。



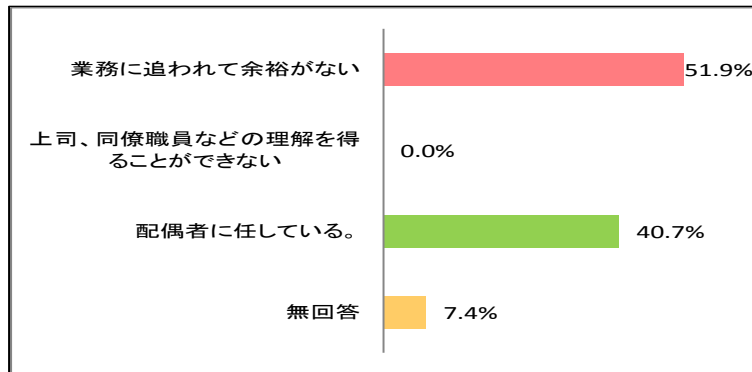
ウ 支援体制を満足いくものとするためにどのような施策が必要ですか（職員）。



エ 家庭生活（家事、育児等）へ参画していますか（職員）。

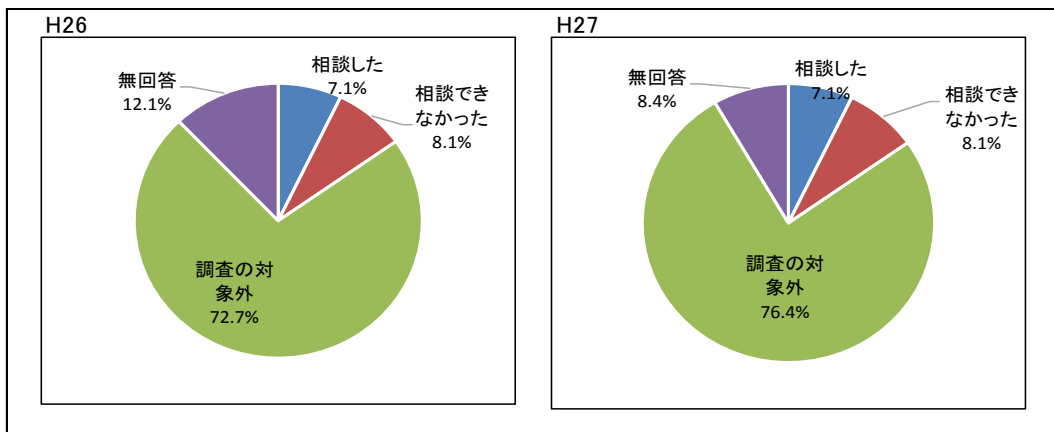


オ 家庭生活（家事、育児等）へ参画ができていない理由（職員）

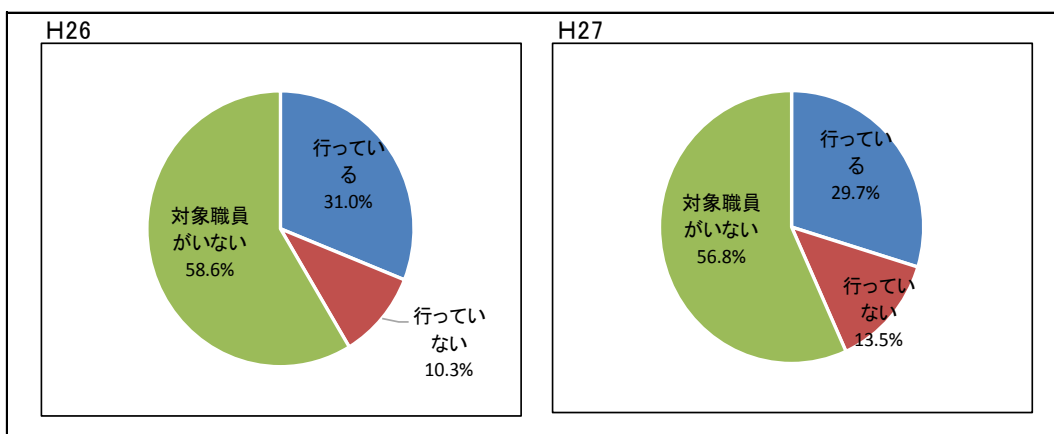


5 業務の調整

(1) 育児・介護等で労働時間の制約が必要な場合、管理監督職へ相談しましたか（職員）。



(2) 所属職員が、育児・介護等を理由として労働時間の制約を必要とする場合に業務の調整を行いましたか（所属長）。



(3) 「相談できなかった」理由（職員）

