

女性活躍推進法に基づく 庄原市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

庄 原 市

庄 原 市 長
庄 原 市 議 会 議 長
庄 原 市 教 育 委 員 会
庄 原 市 選 挙 管 理 委 員 会
庄 原 市 代 表 監 査 委 員
庄 原 市 農 業 委 員 会
庄 原 市 水 道 事 業 管 理 者
庄 原 市 病 院 事 業 管 理 者

目 次

第1章 総論

1 計画策定の背景・目的	1
2 計画の期間	1
3 計画の推進体制	2

第2章 現状及び具体的な取組

1 現状について	3
（1）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	3
（2）年齢別における女性職員の割合	4
（3）採用試験応募者及び採用者における女性職員の割合	5
（4）仕事と家庭の両立支援、ワーク・ライフ・バランス確保の環境整備の状況	5
2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標・取組内容	6
3 女性職員の活躍の推進に向けたその他の取組	7
（1）採用試験への女性受験者数の増加	7
（2）職域拡大・計画的育成とキャリア形成の支援	7
（3）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる 職場環境づくりの推進	7

参考資料（次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画）

第2次庄原市特定事業主行動計画（前期）	8
---------------------	---

1 計画策定の背景・目的

国において、「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が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」が一層重要となっていることを鑑み、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、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かな活力ある社会を実現することを目的に、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。）が成立しました。

この法律は、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、各自治体において、女性職員の活躍の現状を把握・分析し、その結果を踏まえ、事業主の立場として女性職員の活躍のための行動計画（特定事業主行動計画）の策定を規定しています。

本市においては、これまでも、「庄原市男女共同参画プラン」や「庄原市人材育成基本方針」、「庄原市特定事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画）」を策定し、男女共同参画社会、女性をはじめとする多様な人材がその能力を十分に発揮できる人材育成、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる職場環境の実現に向け、各種の目標設定を行い、様々な取り組みを実践しています。

今回、こうした取り組みを踏まえ、女性活躍推進法の趣旨・規定に基づき、本市が抱える多様な行政課題や複雑多様化する市民ニーズへの対応、組織全体の活性化を図る上で、女性の視点や価値観等を市の各種施策・方針決定過程への参画拡大や反映などにより、女性職員の活躍推進に向けての取り組みの方向を明らかにするため、女性活躍推進法に基づく庄原市特定事業主行動計画を策定しました。

2 計画の期間

女性活躍推進法は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間の時限立法です。

計画期間の設定は、本法の基本原則の一つである、女性の職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備に係る取り組みについて、平成27年4月に策定した次世代育成支援対策推進法に基づく「第2次庄原市特定事業主行動計画（前期）」と内容が重複するものも多いため、本計画は、終期を「第2次庄原市特定事業主行動計画（前期）」と同期間とすることとし、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間の計画期間とします。

3 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庄原市女性活躍推進特定事業主行動計画策定会議を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、女性の職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備に係る取組など、既に他法に基づき計画策定・実践しているものについては、それぞれの推進体制と連携して、取組内容を強化していきます。

なお、本計画について、本市においては、職員に係る採用から配置・育成、任用等の人事管理が一体的になされているため、次の任命権者が共同で策定します。

庄原市長・庄原市議会議長・庄原市教育委員会・庄原市選挙管理委員会・
庄原市代表監査委員・庄原市農業委員会・庄原市水道事業管理者・
庄原市病院事業管理者

第2章 現状及び具体的な取組

1 現状について

(1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職員全体に占める女性職員の割合は、過去5年間をみてもほぼ横ばいの状況ですが、係長級については、合併以後、指定管理制度導入により保育所長のポストが減少する中で、女性係長の割合は年々増加しており、平成27年度には30%を超える状況となっています。

ただし、課長級については、平成27年度で3.9%と低い状況となっており、政策決定過程への女性職員の参画が十分に図れる状況には至っていません。

係長級・課長級に占める女性職員の割合の引き上げ、登用率向上の取り組みを積極的に進めていく必要があります。

【資料1-1 各役職別の女性職員数及び女性割合】

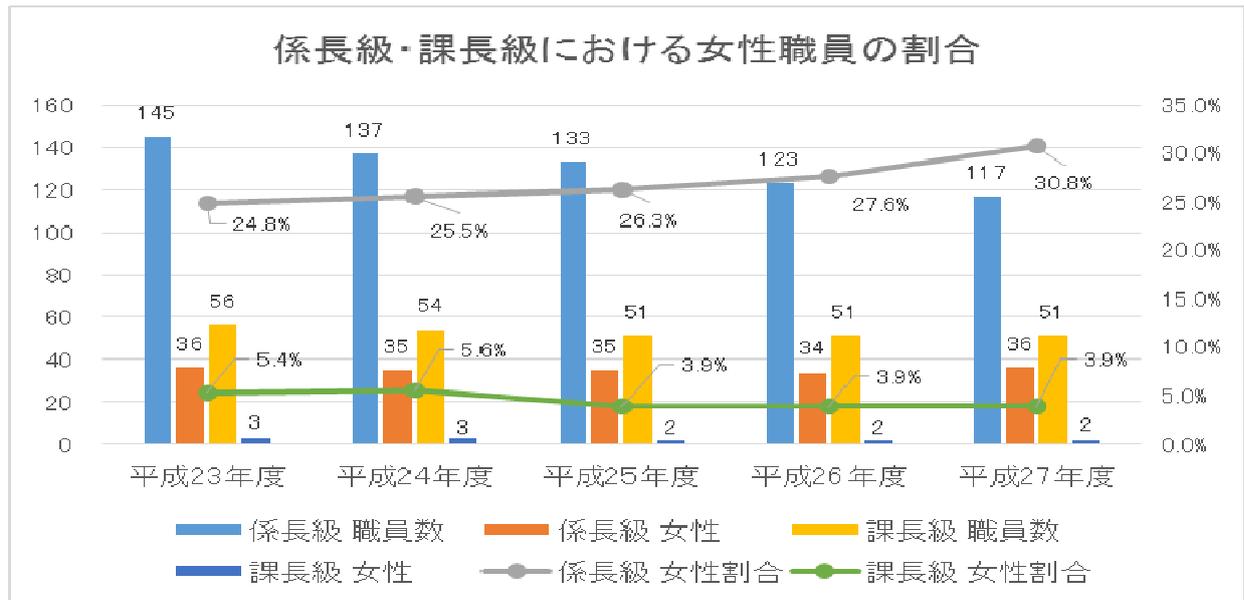
	主事級			主任主事級			主任級		
	職員数	女性	女性割合	職員数	女性	女性割合	職員数	女性	女性割合
平成23年度	64 (47)	24 (15)	37.5% (31.9%)	248 (169)	98 (38)	39.5% (22.5%)	60 (28)	36 (10)	60.0% (35.7%)
平成24年度	69 (53)	25 (16)	36.2% (30.2%)	243 (163)	97 (38)	39.9% (23.3%)	70 (37)	40 (13)	57.1% (35.1%)
平成25年度	76 (66)	24 (20)	31.6% (30.3%)	230 (154)	91 (35)	39.6% (22.7%)	64 (31)	38 (10)	59.4% (32.3%)
平成26年度	80 (64)	28 (20)	35.0% (31.3%)	224 (148)	86 (32)	38.4% (21.6%)	62 (39)	34 (14)	54.8% (35.9%)
平成27年度	83 (63)	32 (20)	38.6% (31.7%)	220 (149)	83 (32)	37.7% (21.5%)	63 (41)	32 (16)	50.8% (39.0%)

	係長級			課長級			全体		
	職員数	女性	女性割合	職員数	女性	女性割合	職員数	女性	女性割合
平成23年度	145 (111)	36 (13)	24.8% (11.7%)	56 (51)	3 (3)	5.4% (5.9%)	573 (406)	197 (79)	34.4% (19.5%)
平成24年度	137 (103)	35 (12)	25.5% (11.7%)	54 (50)	3 (3)	5.6% (6.0%)	573 (406)	200 (82)	34.9% (20.2%)
平成25年度	133 (100)	35 (13)	26.3% (13.0%)	51 (47)	2 (2)	3.9% (4.3%)	554 (398)	190 (80)	34.3% (20.1%)
平成26年度	123 (91)	34 (14)	27.6% (15.4%)	51 (47)	2 (2)	3.9% (4.3%)	540 (389)	184 (82)	34.1% (21.1%)
平成27年度	117 (85)	36 (15)	30.8% (17.6%)	51 (47)	2 (2)	3.9% (4.3%)	534 (385)	185 (85)	34.6% (22.1%)

注1) 各年4月1日現在に在籍している職員数で、西城市民病院の事務職を含み、医療職及び他団体からの派遣職員は除いています。

注2) 表中、上段は全職種の職員数、下段()内は一般行政職(福祉職、看護・保健職、技能労務職、企業職、税務職、県教委からの割愛職員を除く)の職員数です。

【資料 1 - 2 係長級・課長級の女性職員数及び女性割合】

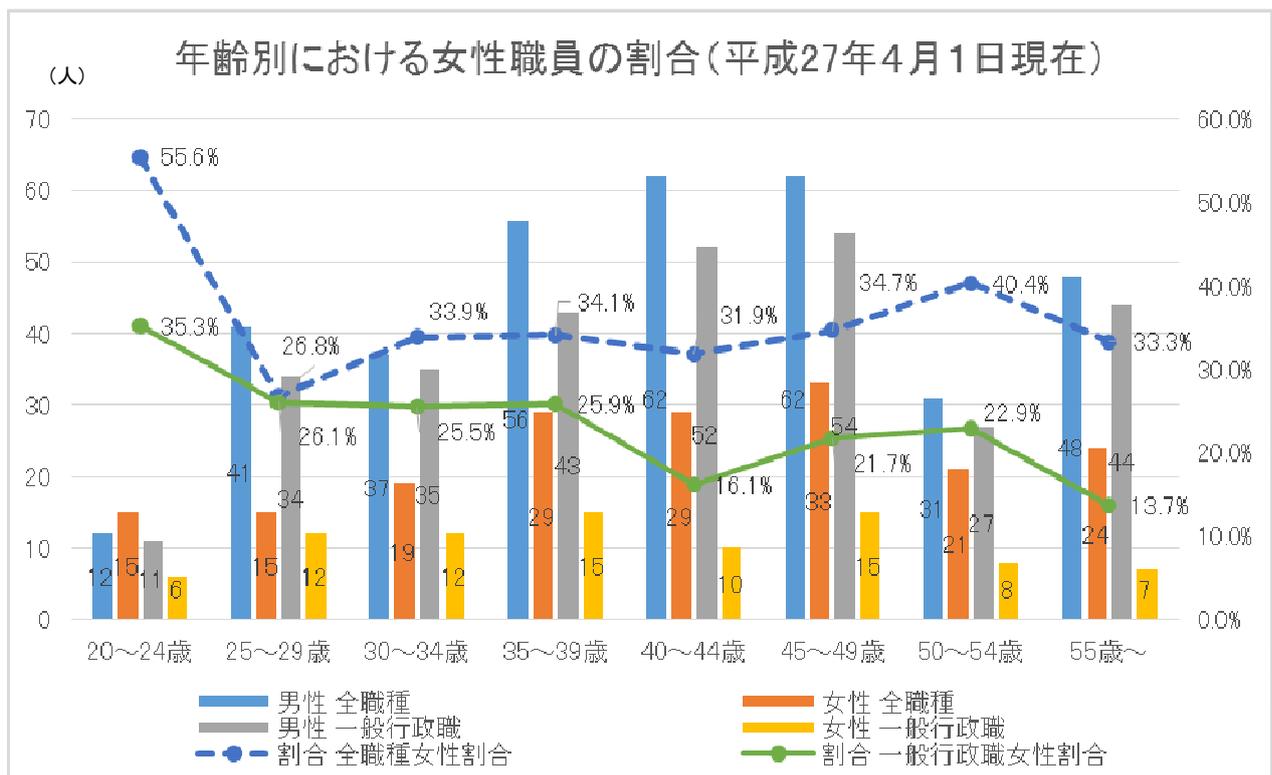


(2) 年齢別における女性職員の割合

平成 27 年 4 月 1 日現在の年齢別の女性職員割合は、近年、採用者に占める女性割合の増加や保育士や保健師などの専門職種の採用により、20 代前半では 50%を超える状況となっています。庄原市人材育成基本方針の中でも中堅職員と位置付けられている 30 代以降の年齢別では、各年齢層で 30%から 40%の中で推移しています。

女性割合が高い 20 代前半、中堅職員として位置付く 30 代以上の女性職員を対象に、意識啓発やキャリア形成等の研修をより充実していく必要があります。

【資料 2 年齢別における女性職員の割合】

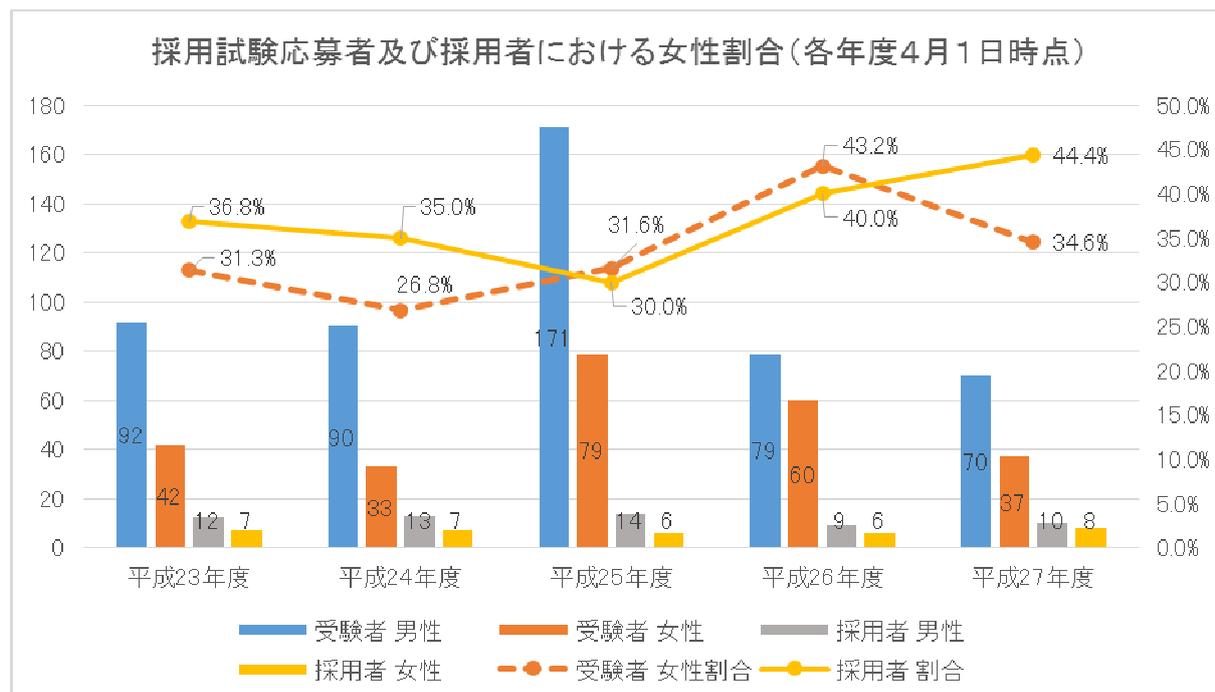


(3) 採用試験応募者及び採用者における女性職員の割合

過去5年間の採用者に占める女性割合は、平成25年度を境に増加傾向にあり、平成27年度では44.4%まで上昇しています。職員の採用にあたっては、引き続き、各試験内容に基づき、個々の能力や人物を総合的に評価し、公平に決定していきます。

応募者数に占める女性割合は、平成24年度から上昇傾向にありましたが、平成27年度は減少に転じています。全体の応募者数自体も減少傾向にあるため、応募者の女性割合を増やすこととあわせて、応募者数を増加させる取り組みを進める必要があります。

【資料3 職員採用試験応募者・採用者における女性割合】



(4) 仕事と家庭の両立支援、ワーク・ライフ・バランス確保の環境整備の状況

平成27年4月に策定した次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画により、育児休業の取得率や年次有給休暇等の取得日数、時間外勤務時間数の削減等の目標を設定するとともに、仕事と家庭の両立支援に関する制度等の周知徹底などの取り組みを進めています。

今後は、女性活躍推進法の趣旨も踏まえ、目標達成に向けて一体的に取り組むを進めていくことが必要となります。

【資料4-1 育児休業取得状況】

	男性			女性		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
平成23年度	21	2	9.5%	8	8	100.0%
平成24年度	9	0	0.0%	10	10	100.0%
平成25年度	18	1	5.6%	12	12	100.0%
平成26年度	10	1	10.0%	5	5	100.0%

【資料4-2 配偶者出産補助休暇取得状況】

	男性		
	対象者	取得者	取得率
平成23年	21	15	71.4%
平成24年	12	11	91.7%
平成25年	18	12	66.7%
平成26年	10	7	70.6%

【資料4-3 職員一人当たりの超過勤務時間・年次有給休暇取得日数の状況】

区別		平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	備考
超過勤務	時間	12.2時間	12.8時間	12.9時間	14.6時間	※期間は4月～翌年3月
	日数	10.8日	10.7日	9.9日	9.9日	※期間は1月～12月
年次有給休暇	取得率	27.5%	27.4%	25.2%	25.5%	

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標・取組内容

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 条に基づいて、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析を行った結果、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。

【目 標】

★女性職員が政策決定過程に参画できる機会を拡大するため、管理職（部課長級）及び監督職（係長級）に占める女性割合をそれぞれ次のとおりとします。

	平成 27 年度（実績）	平成 32 年度（目標）
管理職に占める女性割合	3.9%	12.0%
監督職に占める女性割合	30.8%	40.0%

※4月1日時点

【取組内容】…実施時期は平成 28 年度から取り組みます。

■人事管理については、男女を問わず、個人の能力や適性を公平に判断して行うことを基本とした上で、女性職員の各種施策や方針決定の過程への参画を促すため、女性職員の管理職に占める割合を引き上げることを目指します。あわせて、管理職に占める女性職員の割合を引き上げるためにも、監督職に占める女性職員の割合の引き上げを目指すことで、女性活躍に向けた裾野を拡大します。

■女性職員を対象としたキャリアアップ等の研修を新たに実施します。また、監督職・中堅職員に位置する女性職員の各種研修への参加数の増加等によりキャリア形成を促進するとともに、若手職員に対しては、キャリアに対する意識啓発を行います。

■女性職員のキャリア形成を促進するため、個人の適性を見極めながら、適材適所の配属を徹底し、女性職員の職域拡大を積極的に進めていきます。

3 女性職員の活躍の推進に向けたその他の取組

(1) 採用試験への女性受験者数の増加

本市の採用試験における、受験者数や採用者に占める女性の割合は、各年度での増減はありますが、5年前と比較し、増加の傾向にあります。平成26年度以降、受験者の皆さんに対し、市の業務内容を周知していくため、先輩職員による職場レポート（業務内容を掲載）を募集案内や広報誌へ掲載する取組を行っています。平成27年度においては、先輩職員として各職種の女性職員を積極的に掲載し、女性がやりがいを持っていきいきと活躍している状況を発信しています。平成28年度以降も、女性活躍推進の視点を踏まえた受験者確保の取組を積極的に促進していきます。

(2) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成の支援

人事配置においては、男性、女性の区別なく適材適所の配置を基本とする中で、近年、女性の視点や価値観等の施策への反映や職域拡大を図るために、行政管理課・財政課・管財課・企画振興課・いちばんづくり課・商工観光課・債権収納課・環境政策課などあらゆる部署へ、女性職員を配置しています。

女性活躍推進法の施行により、これまで以上に女性活躍の視点を踏まえ、適材適所の人事配置を行っています。

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる職場環境づくりの推進

複雑化、多様化する行政課題に対応していくためには、男性、女性を問わず、職員一人ひとりが高い意識を持ち、能力を十分に発揮していくことが必要となります。そのためには、職員個々の家庭生活や地域生活が充実していることが基本となり、働き方に対する意識改革やワーク・ライフ・バランスへの意識啓発を積極的に推進していきます。

時間外勤務時間数（月平均）の縮減、年次有給休暇の平均取得日数12日以上、夏季休暇・研修厚生休暇の100%取得など、平成27年4月に策定した次世代育成支援対策推進法に基づく「第2次庄原市特定事業主行動計画」（参考資料参照）の目標指標達成に向けた取り組みを、女性活躍推進の視点も踏まえ、一体的に推進します。

【次世代育成支援対策推進法に基づく「第2次庄原市特定事業主行動計画」の目標指標】

★女性職員の育児休業取得率……100%を維持

★年次有給休暇の取得……平均取得日数12日以上

★夏季休暇・研修厚生休暇の取得…100%取得

★時間外勤務（超過勤務）時間数…市職員は、一人当たり月平均11.6時間以下

教職員は、勤務時間外の在校時間が月80時間を超える職員の割合を2.0%以下

※このほかにも、子育て支援制度等の周知徹底、男性職員の育児休業取得者の増加、出産補助休暇の取得促進、定時退庁日の設定・実施などの取組を進めています。

第2次

庄原市特定事業主行動計画

（前期）

～ 職員みんなで支えあい、仕事と子育ての両立を！ ～

平成27年4月

庄原市長
庄原市議会議長
庄原市教育委員会
庄原市選挙管理委員会
庄原市代表監査委員
庄原市農業委員会
庄原市水道事業管理者
庄原市病院事業管理者

第1章 総論

1 計画策定の背景・目的

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が成立しました。

本市においても、平成17年度に策定した「庄原市特定事業主行動計画（前期・後期）」に基づき、次世代育成支援に総合的かつ計画的に取り組んできました。

平成17年度に策定した「前期計画」では、職員アンケートを実施し、子育てに関する職員のニーズの把握に努め、平成22年度には前期計画後の職員の意識変化を把握するとともに、国において取りまとめられた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」も踏まえた「後期計画」の策定を行いました。そして、平成26年4月23日、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長した事に伴い、第2次庄原市特定事業主行動計画を策定することとなりました。

厳しい財政状況のなか、多様化、複雑化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応するには、職員一人ひとりが高い意識を持ち、能力を十分に発揮していくことが必要です。

そのためにも、職員一人ひとりの、家庭生活や地域生活が充実していることが基本であり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる職場づくりに取り組むことが必要です。今までの意識を変え、男性も、女性も、子育て中の人はもちろんのこと、子育てにかかわっていない人も、それぞれの立場でこの計画の推進のための役割を果たし、子育てをみんなで支えあう職場が実現し、職員一人ひとりが安心してイキイキと働ける職場づくりができるよう、職員全員で取り組んでいきましょう。

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長されました。本計画は、その前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の第2次行動計画（前期）期間とします。

前期 平成27年4月1日～平成32年3月31日 （5年間）

後期 平成32年4月1日～平成37年3月31日 （5年間）

3 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、庄原市特定事業主行動計画策定委員会において、各年度の実施状況を確認し、毎年、ホームページを通じて公表します。計画の着実な実施に役立てるため、必要に応じて計画の見直しを行います。各職場においても計画の実施状況を点検して、その結果を委員会に報告することとします。

また、職員一人ひとりが、この計画の趣旨を十分に理解し、他人に任せるのではなく、自分自身のことと捉え、積極的に関わっていくことが重要です。

職員一人ひとりの意識改革！！

4 計画のテーマ

職員みんなで支えあい、仕事と子育ての両立を！

1 制度や取組の周知徹底（情報提供）

【目標】

全職員が子育て支援に関する制度を理解し、子育てをする職員や妊娠している職員が制度を利用しやすい雰囲気を全員でつくりましょう。

◆ 取組内容

（1）情報提供

「仕事と育児を両立するための休業・休暇制度について」を作成し、特別休暇や育児休業等の各種支援制度、市町村職員共済組合などの出産手当金等の支援制度について積極的に活用できるよう情報提供を行います。掲載した情報については、必要時更新し、最新の情報を提供します。

（2）子育て支援ハンドブックの作成・配布

アンケート結果から「制度について知らなかった」という回答が多くありました。そこで第2次計画では、次世代育成支援制度に関するハンドブックを作成し職員全員に配布します。職員が制度を利用しやすい職場環境にするためには、対象の職員だけでなく、周囲の職員も制度を十分理解することが大切です。特に管理職は職員が安心して子育てを行えるよう職場環境や職員意識を醸成していくことが重要です。

（3）研修の実施

新規採用者研修をはじめ、各階層別に行う基本研修に上記（2）で作成したハンドブックを基に次世代育成支援に関する制度の利用について研修を行います。

【職員アンケートから】

- 各種制度について、「妊産婦健康診査」「通勤緩和休暇」「部分休業」「育児短時間勤務制度」について知っているものが50%に満たない。（教：60%以下）
- 男性職員「出産補助休暇を取得していない理由はなぜですか」
⇒「制度を知らなかった」 30.8% （教：7.1%）
- 自由記載では「特定事業主行動計画というワードをはじめて知りました」という回答もあった。

教＝教職員

2 安心して出産・育児をするための職場における環境整備

【目標】

子どもが生まれることがわかったら、早めに上司に報告しましょう。
そして、管理職が率先して職場全体でサポートする体制をつくりましょう。

◆ 取組内容

(1) 妊娠中の職員に対する配慮の充実

子どもが生まれることがわかったら、できるだけ早く申し出ましょう。総務課（人事担当）は、子育て職員及び管理職に対し、母子保健法に規定する妊産婦健康診査休暇などの制度について情報提供し、母性保護及び母性の健康管理を実施します。管理職は、計画的な制度の利用について対象の職員と話し合い、本人の了解を得て休業見込みなど周囲の職員へ周知し、業務分担等を必要な措置を講じましょう。

(2) 男性の子育てを目的とする休暇等の取得促進

【目標】

配偶者の出産時には、積極的に特別休暇を取得し、家族と過ごす時間をつくりましょう。

（特別休暇期間： 市職員＝2日、 教職員＝3日）

（平成25年度実績 市職員 67.0% ， 教職員；100%）

アンケートによると、出産補助休暇について制度をあまり知らないという状況がみられました。父親になった職員は、出産補助休暇を取得して配偶者の出産に協力しましょう。管理職は、職員が出産補助休暇・育児休業などの取得を通して子育てに積極的に参加できるように業務分担の見直しなど必要な措置を講じましょう。

【職員アンケートから】（※割合の高いものを順に記載）

○「出産補助休暇」（教職員については「配偶者出産休暇」）を利用しなかった理由

- ①制度を知らなかった （H26 30.8%）（教：7.1%）
- ②取得する必要がなかった（H26 23.1%）（教：35.7%）
- ③年次休暇で対応 （H26 15.4%）（教：28.6%）

(3) 安心して育児休業を取得できる環境整備

【目標】

育児休業の取得率を女性職員では、100%の現状を維持します。

男性職員では、引き続き取得者の増加に努めます。

(平成25年度実績 市職員：女性100%、男性2.3% 教職員：女性100%、男性0%)

育児休業制度は、男女を問わず、子育て中の職員が利用できる休業制度ですが、女性職員の取得状況に対し、男性の取得は低い状況にあります。育児休業を取得しなかった理由に「職場に迷惑をかけるため」という回答がありました。

仕事が忙しく職場に迷惑をかけるので利用できないと感じている職員がいるなか、休暇をとりやすくするためには、管理職を含めた周囲の職員の理解と協力が何より大切です。

仕事と子育ての両立を推進していくため、職員一人ひとりが子育てしやすい職場環境の整備に努めましょう。

ア.代替職員の確保と職場改善活動

管理職は、育児休業をする職員の業務を円滑に処理するため必要がある場合には、育児休業代替職員の安定的確保を進めます。育児休業の申し出があった場合には、職場全体の人的なバランス、業務の性質等考慮し業務分担、事務の簡素化・合理化を推進するため、定期的に職場ミーティングを行い、よりコミュニケーションを図れるよう努めましょう。そして、育児休業が取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

イ. 育児休業中・育児休業復帰後の支援

管理職及び周囲の職員は、育児休業中の職員に対して、職場の近況や業務の状況などの情報を提供することにより、育児休業中の職員の不安を和らげるようにしましょう。また、育児休業中の職員も、子育ての合間の時間を利用して、ホームページや広報しょうばらを活用するなどして、職務に関する情報の収集に努めましょう。

【職員アンケートから】(※割合の高いものを順に記載)

- 育児休業取得を促進するために取り組むことが必要と思われるもの
 - ⇒「代替職員の安定的確保」 (24.7%) (教：32.8%)
 - 「業務遂行体制の工夫・見直し」 (16.5%) (教：18.3%)

【職員アンケートから】（※割合の高いものを順に記載）

○「育児休暇」を取得しなかった理由

男性	①自分以外に育児をする人がいたため	(H22 41.3% 教 41.5% ⇒ H26 38.2% 教 38.3%)
	②職場に迷惑をかけるため	(H22 15.5% 教 17.1% ⇒ H26 19.1% 教 21.3%)
	③経済的に苦しくなるため	(H22 14.8% 教 15.0% ⇒ H26 18.0% 教 17.0%)
女性	①自分以外に育児をする人がいたため	(H22 25.8% 教 18.2% ⇒ H26 25.0% 教 33.0%)
	②職場に迷惑をかけるため	(H22 22.6% 教 18.2% ⇒ H26 20.0% 教 0%)
	③業務が繁忙であったため	(H22 6.5% 教 0% ⇒ H26 15.0% 教 0%)
	③経済的に苦しくなるため	(H22 16.1% 教 0% ⇒ H26 15.0% 教 0%)

3 ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくりの推進

◆ 取組内容

(1) 休暇取得の促進

【目標】

夏季休暇・研修厚生休暇については100%の取得に努めます。

年次有給休暇の平均取得日数を12日以上にします。

(市職員：H16=10.4日、H21=10.6日、H25=9.9日)

(教職員：H21=9.8日、H25=10.9日)(西城市民病院：H25=6.3日)

アンケートによると、休暇を取得する際に「ためらいを感じる」と回答した人の理由として「職場に迷惑がかかる」とありました。

祝日の増加や、週あたりの勤務時間の縮減により年間所定労働時間は減少している状況がありますが「子どもや家族と一緒に過ごす時間」、「仕事の効率をよくするために必要な自分のための時間」を優先的に考えられるよう、計画的な休暇の取得を促進します。また、子育て中の職員は次世代育成支援制度以外にも年次有給休暇の利用が必要となることが比較的多くあります。(例えば、子どもの入学式や授業参観、運動会など)休暇の取得予定については、早めに申し出ましょう。

職員一人ひとりが意識して取り組む事が重要です。管理職・周囲の職員は、自らも積極的に年次有給休暇を取得し、職場全体が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

【職員アンケートから】(※割合の高いものを順に記載)

- 年次休暇を取得するのにためらいを感じる (63.2%) (教：69.1%)
- ためらいを感じるのは「職場に迷惑がかかると感じる」から (41.3%) (教：44.8%)
- 年次休暇を取得する方針としては「周りの人が休む程度に休む」(35.7%) (教：43.8%)
- 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要なこと
 - ①職場の意識改革 (H22 20.0% 教17.1% ⇒ H26 22.9% 教22.7%)
 - ②業務に関する情報の共有化 (H22 19.7% 教9.9% ⇒ H26 21.8% 教13.4%)
 - ③職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進 (H22 18.8% 教27.0% ⇒ H26 14.7% 教19.5%)

(2) 時間外勤務の縮減

【目 標】

◆時間外勤務時間数

市職員においては、職員1人当たりの時間外勤務時間数（月平均）を
11.6時間以下（本計画策定時の実績（H25）から10%減）とします。

（市職員：H16=14.4時間、H21=12.7時間、H25=12.9時間）

◆勤務時間外在校時間

教職員においては、勤務時間外の在校時間が月80時間を超える職員の割合を
2.0%以下（前計画期間の最終実績から10%減）とします。（教職員：H25=2.2%）

※教職員については、教育調整額が支給されており、時間外勤務手当の支給はありません。
教職員以外の職員については、時間外勤務手当が支給されていますが、事務の効率化と
職員の健康保持の実現をめざし、時間外勤務の縮減に引き続き取り組みます。

アンケートでは、時間外勤務の縮減に最も必要なこととして「事務の簡素化・合理化」との回答がありました。1日あたり勤務時間の減少や祝日の増加により年間所定労働時間が減少している状況にあっても、管理職を中心に今一度、日々の業務の中で簡素化や合理化が可能なものがないかを点検・改善に努めましょう。そして、管理職が率先して定時退庁を心がけ、職場内で声をかけあい、一人ひとりが意識して時間外勤務の縮減に取り組みましょう。

【職員アンケートから】（※割合の高いものを順に記載）

○時間外勤務を減らすために必要な事

- ①事務の簡素化・合理化 (H22 28.2% 教46.0% ⇒H26 33.2% 教43.6%)
- ②上司による適切な業務配分 (H22 17.6% 教18.4% ⇒H26 19.0% 教18.0%)
- ③職場の雰囲気づくり (H22 22.4% 教12.6% ⇒H26 14.4% 教16.6%)

○後期計画作成と比較して改善していないと感じるもの

- ①年次休暇の促進 32.9% (教：33.8%)
- ①労働時間の短縮 32.9% (教：42.4%)
- ②上司の理解・協力 9.3% (教：7.2%)
- ③周囲の理解・協力 9.1% (教：5.0%)

(3) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

庄原市では、出産を迎えた女性職員のほとんどが育児休業を取得し、その後、職場へ復帰しており、働く場における女性の定着（就労の継続）は進んでいるといえます。育児など家庭生活との両立を図りながら働く女性職員が着実に増えてきており、こうした女性職員の一層の活躍を促すことは、これからの組織の活性化のためにも不可欠であると考えられます。ワーク・ライフ・バランスをさらに推進し、男性女性を問わず、子育てを行う職員が、仕事と家庭を両立しながら、活躍できるような職場をつくり、女性職員があらゆる分野で活躍する組織を目指しましょう。

(4) 人事評価制度による組織風土の醸成

割合的には少ないですが、未だ育児休業をとることに対して「昇給・評価に悪影響がある」という回答があります。人事評価制度は勤務した期間を評価対象とするものであり、昇給においても育児休業終了後の復職時に調整が行われることから、育児休業を取得することがキャリアや昇給面でマイナスにならないことを周知します。管理職は、業務の把握に努め適切に見直し、休暇の取得と時間外勤務の縮減を心がけましょう。

【職員アンケートから】（※割合の高いものを順に記載）

- 育児休業を取得する際障害になったこと
昇給に差がつく（全体の9％）（教：全体の3.9％）
- 育児休業を取得しなかった理由
昇給に悪影響（全体の1％）（教：全体の0％）
- 育児休業を取得したくない理由
業務評価へ影響（全体の1.5％）（教：全体の3.7％）

第3章 その他の次世代育成支援対策に関する事項

【目標】

子育て中の有無にかかわらず、職員は、担当している職務や住んでいる地域での活動等を通じて、子育て支援の観点から地域貢献活動へ参加しましょう。

◆ 取組内容

(1) 子育てバリアフリー

段差や仕切りをなくすことは、高齢者や障害者だけでなく、妊娠中の人や子育て中の人（ベビーカーを押す人、小さな子どもを連れた人）にとっても大切なことです。地域の子育てを支援する観点から、庁舎内に段差等がある場合は、改善に努めましょう。また、職員はソフト面でのバリアフリーにも取り組み、常に、親切・丁寧に対応しましょう。

(2) 地域貢献活動への参加促進

子育て中の職員は、子どもを取り巻く地域活動に対して一定の役割を担っていく必要があります。地域とのつながりを深めることは、子育てにも役立つため、PTAや子ども会活動、各種子育てセミナー文化活動等、積極的に参加しましょう。子育て中の職員以外の職員も、さまざまな子育てに関する地域活動に参加し、地域の子どもたちとふれあう機会を充実し、地域の見守りや子どもたちの健やかな育成に寄与できるよう努めましょう。

【職員アンケートから】（※割合の高いものを順に記載）

○これまでに参加したことがある子どもに関する地域貢献活動

①PTA活動	28.4%（教：37.0%）	④スポーツ少年団	17.6%（教：22.5%）
②子ども会活動	25.3%（教：25.6%）	⑤特になし	20.4%（教：7.6%）
③学童保育	5.2%（教：5.9%）	⑥その他	3.0%（教：1.4%）

○地域貢献活動に参加したいかどうか

ぜひ参加したい…	19.0%	（教：26.7%）
できれば参加したい…	63.6%	（教：57.5%）
参加したいと思わない…	17.4%	（教：11.6%）

第4章 おわりに

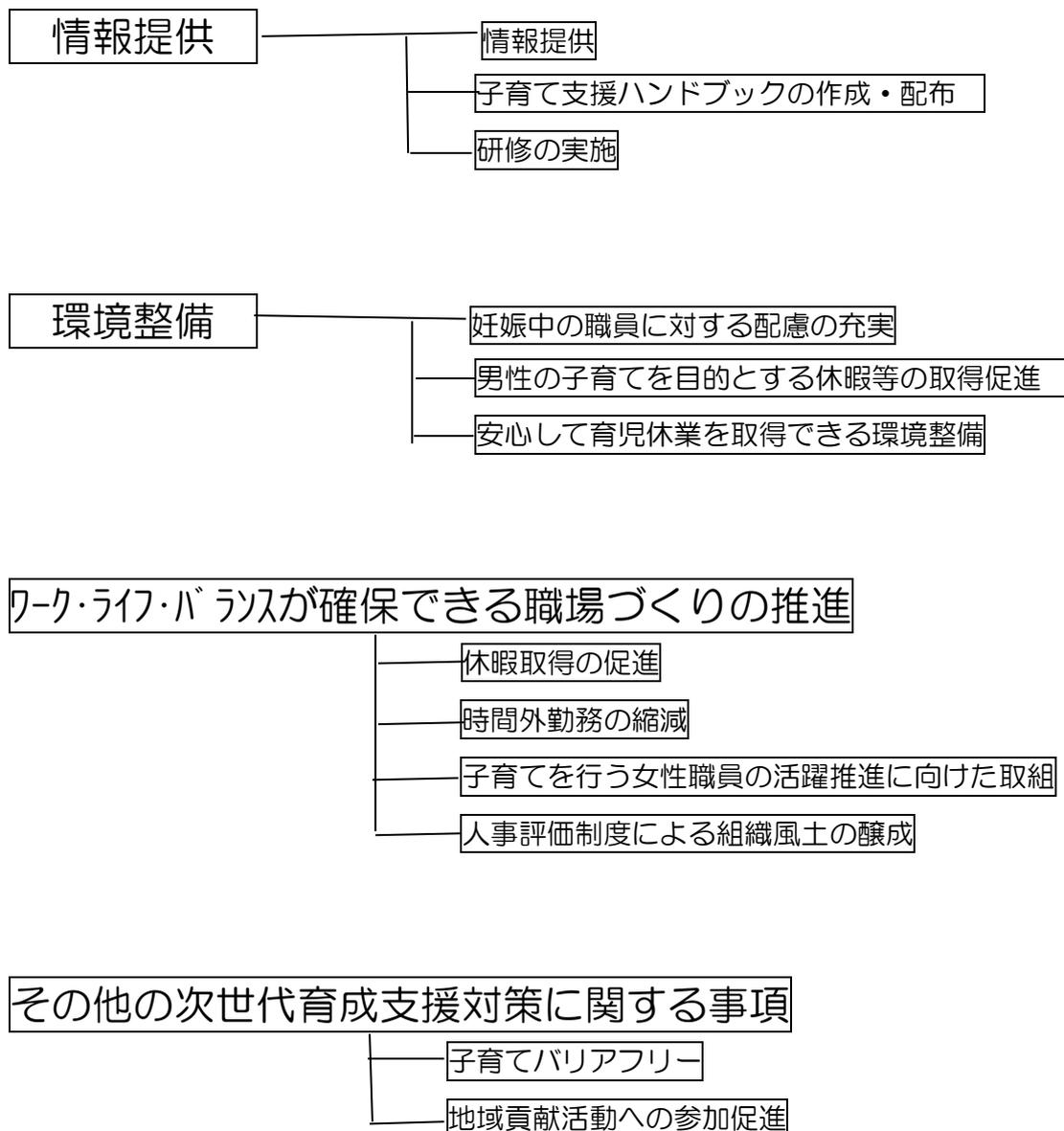
この計画を通して、仕事と子育ての両立をより一層推進し、全職員が子育てしやすい職場、そして安心してイキイキ働き続ける事ができる職場環境の実現のため、引き続きご理解とご協力をお願いします。

具体的な取組内容～全体体系図～

◆計画のテーマ

職員みんなで支えあい、仕事と子育ての両立を！

本計画の目標を達成するために、職員一人ひとりが自分自身のことと捉え、積極的に関わっていく事が重要です。事業の全体体系図は次のとおりです。



具体的取組一覧表

1 情報提供

項 目	実施年度	取組内容
子育てを行う職員に対する特別休暇や育児休業制度等の各種支援制度について情報提供	平成 18 年度～	育児に関する各種制度を職員全員が知り、積極的に活用できるよう情報提供を行います。 制度の手続き等わかりやすい「子育て支援ハンドブック（仮称）」の作成を行います。
	平成 18 年度～	
子育て支援ハンドブックの作成・配布	平成 27 年度～ （新）	作成したハンドブックは研修会等で配布し制度について周知します。
研修の実施	平成 27 年度～ （新）	

2 環境整備

項 目	実施年度	取組内容
妊娠中の職員に対する配慮の充実	産前産後等休暇取得時の代替要員の確保	平成 18 年度～ 職員が安心して産前産後休暇、育児休業に入れるよう、臨時的任用職員等の代替要員の確保に努めます。
	時間外勤務及び深夜勤務の制限	平成 18 年度～ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
	妊娠中の職員の健康や安全面への配慮と、業務分担の見直し	平成 18 年度～ 職員が妊娠を申し出た時、母体に負担がかかる業務の場合には、業務分担の見直しに努めます。 （妊娠した事がわかったら早めに所属長に報告し、妊娠 16 週までには産前・産後・育児休業の計画を報告）
男性の子育てを目的とする休暇等取得促進	配偶者の出産時における年次有給休暇の取得促進	平成 18 年度～ 配偶者の出産時に特別休暇と組み合わせた休暇取得を推進します。
	男性職員の積極的な育児休業の取得促進	平成 18 年度～ 男性職員でも育児休業の取得が可能なこと、配偶者の就業や育児休業の取得の有無に関わらず職員は育児休業を取得することができることなどを十分周知し、取得の促進に努めます。
	配偶者の出産時における特別休暇制度の取得促進	平成 22 年度～ 配偶者の出産時特別休暇についてその内容の周知徹底を図り、取得を促進します。 また、全職員に出産に伴う配偶者の役割などを情報提供し、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
安心して育児休業を取得できる環境整備	仕事と子育ての両立に関する相談業務の充実	平成 18 年度～ 仕事と子育ての両立のため相談業務の充実を図ります。 育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
	育児休業・部分休業を取得しやすい雰囲気醸成	平成 22 年度～ 管理・監督者の適切な指導により育児休業を取得しやすい職場の雰囲気醸成します。とくに乳幼児期の子どもは、突発的な体調不良など起こしやすいことを考慮し、職場復帰時には、所属の管理職へ職場における配慮事項等の通知を行います。

	育児休業を取得した職員の代替要員の確保と職場改善活動	平成 18 年度～	職員から育児休業の請求があった場合に、人員配置等によって当該職員の業務を処理する事が難しい時は代替職員の確保を行います。また、業務の性質等考慮し業務分担を行い事務の簡素化・合理化を推進します。なお、職務が効率的に行えるよう定期的に職場ミーティング等を行い、よりコミュニケーションが図れるよう努めます。
	育児休業終了後の円滑な職場復帰への支援	平成 22 年度～	育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに職場復帰に際して必要な支援を行います。 また、職場復帰時、円滑に業務に戻れるよう、声かけや指導・助言など、支援できる体制づくりに努めます。

3 ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場づくりの推進

項 目		実施年度	取組内容
休暇取得の促進	子どもの学校行事に参加するための休暇の取得促進	平成 18 年度～	子どもの入学・卒業式、授業参観日等の学校行事の際に年次有給休暇を取得しやすいよう、休暇制度について職員へ説明し、取得促進を図ります。
	子どもの看護を行うための特別休暇制度の利用促進	平成 22 年度～	子どもの看護を行うための特別休暇（年 5 日、対象児が 2 人以上の場合は 10 日間）の制度を利用しやすいよう管理職通知により職場での配慮を促します。
	管理職による職員の年次有給休暇取得状況の把握	平成 22 年度～	管理職に対して、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。 また、管理職が率先して休暇を取得するなど休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
	連続休暇の取得促進	平成 22 年度～	夏季休暇及び研修厚生休暇を活用した連続休暇の取得の促進を図ります。 毎年、休暇制度についての情報提供を行います。
時間外勤務の縮減	小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の情報提供	平成 18 年度～	小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の請求により深夜勤務及び時間外勤務を制限します。
	一斉定時退庁日・退校日の実施	平成 18 年度～	市職員においては、毎月給料日を定時退庁日と定め、庁内放送により定時退庁を促します。一斉定時退庁日とは別に所属において最低月 1 回は定時退庁日を設定します。 学校現場においては、週 1 回の一斉定時退校日を設定します。 また、実施状況について毎年確認し、職員へ結果報告し意識啓発に努めます。
	年間時間外勤務時間数の上限の目安時間の設定	平成 18 年度～	年間時間外勤務時間数の上限の目安時間を 360 時間と設定し、職員に対し徹底を図るとともに、時間外勤務の多い職場の管理職には、業務遂行体制の工夫・見直しなどのヒアリングを行ったうえで注意喚起を行います。

	定時退庁・退校時間以降の庁内会議設定の原則禁止	平成 18 年度～	庁内会議については原則勤務時間内で時間設定するとともに、実施の際においても会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うこととします。
	事務の簡素化・合理化	平成 18 年度～	事務事業の見直しにより事務の効率化を図り時間外勤務の縮減に努めます。 また、定期的に職場ミーティング等利用して職場全体で業務の把握を行い事務の効率化を図ります。
	研修会の実施	平成 27 年度～ (新)	業務を計画的かつ効率的に遂行できるよう「タイムマネジメント研修会」等参加を促します。
子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	育児休業職員に対する情報提供	平成 27 年度～ (新)	女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する研修会等の周知を行います。
	健康相談等相談体制の充実	平成 27 年度～ (新)	育児休業中はキャリアが中断することから、職員がスムーズに職務へ復帰できるよう支援するとともに本人の仕事の不安を軽減し、モチベーションを高めるため相談業務の充実を図ります。
人事評価制度による組織風土の醸成		平成 27 年度～ (新)	休む事がキャリアのマイナスにならないことを周知します。 管理職は業務の把握に努め適切に見直しやサポートに努めます。

4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

項 目	取組内容
子育てのバリアフリー	子どもを連れた人をはじめ高齢者等、市民が気兼ねなく安心して来庁できるよう親切な応接対応を心がけます。 トイレ・ベビーベットの設置・段差解消等可能な範囲で整備します。
地域貢献活動への参加促進	スポーツや文化活動をはじめとした地域の子育て活動に参加し、地域とのつながりを深め地域の子どもとふれあい子育て支援に関われるよう情報提供・職場環境づくりに努めます。

子育てを行う職員に対する休暇制度等の概要（市職員）

制 度	内 容 ・ 要件等	期 間
産前休暇 (別表第2 第7号)	8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定の女性職員に認められる休暇	出産の日までの申し出た期間 (※医師の分娩予定証明書を添付し請求)
産後休暇 (別表第2 第8号)	出産した女性職員に認められる休暇	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間 (※医師の出産証明書を添付し請求)
妊産婦健康診査休暇 (別表第2 第9号)	妊娠中又は出産の日後1年以内の女性職員が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるための休暇	妊娠満23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠満24週（第7月）から、満35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠満36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産の日後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数）とし、その都度認められる時間
通勤緩和休暇 (別表第2 第10号)	女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合の休暇	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき1時間を超えない範囲内において必要と認められる時間
授乳等休暇 (別表第2 第12号)	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合の休暇	1日2回それぞれ45分以内の期間（対象となる子の親である男性職員と女性職員の二人の合計で承認される期間）
出産補助休暇 (別表第2 第13号)	職員が妻の出産に伴う付き添い等のため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	2日の範囲内の日又は時間
子の看護休暇 (別表第2 第20号)	小学校就学の始期に達するまでの子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話のため又は疾病の予防を図るために必要なものとして人事院が定めるその子の世話（予防接種又は健康診断を受けさせること）を行うことをいう）のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	1年につき5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の日又は時間
短期介護休暇 (別表第2 第21号)	負傷・疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護、必要な世話を行うための休暇	1年につき5日（要介護者が2人以上の場合は10日）の範囲内の日又は時間

庄原市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則より 抜粋

子育てを行う職員に対する休暇制度等の概要（教職員）

制 度	内 容 ・ 要件等	期 間	
特 別 休 暇	妊娠障害休暇 (第10号)	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害（つわり又は悪阻）により勤務することが困難と認められる場合の休暇	14日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
	通勤緩和休暇 (第11号)	妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関内又は原動機付の交通用具による通勤経路の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合の休暇	正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間
	妊産婦健診休暇 (第21号)	母子保健法の規定による妊娠中又は出産後1年以内の保健指導又は健康診査を受ける場合の休暇	次の区分による回数において、その都度必要と認める日又は時間 妊娠23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠24週（第7月）から妊娠35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）
	出産休暇 (産前・産後休暇) (第9号)	職員が出産する場合の休暇	(産前) 出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日までの期間内において必要と認める期間 (産後) 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間内において必要と認める期間 産前休暇の期間が6週間未満であった場合は、その満たない期間を加算できる。
	配偶者出産休暇 (第12号)	配偶者が出産する場合の休暇	配偶者の入院等の日から出産の日以後2週間を経過する日までの期間内において3日を超えない範囲内で必要と認められる日又は時間
	男性職員の育児参加休暇 (第13号)	配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合の休暇	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間内において5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
	育児休暇（育児時間） (第14号)	生後1年6月に達しない子を養育する場合の休暇（男性職員にあっては、その配偶者が当該子を養育できる場合を除く。）	1日2回、それぞれ45分（30分と60分の組合せ、又は1回にまとめて1時間30分を請求することも可能。ただし、勤務を前提とした休暇であり、1日のすべてについて勤務しなくなる場合は、認められない。）
	家族の看護等休暇 (第15号)	子供等の看護（負傷し、又は疾病にかかったその者の世話をを行うこと）を行うこと、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が疾病の予防のために予防接種又は健康診断を受けさせること、中学校就学の始期に達するまでの子の感染症の予防のために在籍する学校等が臨時に休業になった場合の世話をすること、中学校就学の始期に達するまでの子が在籍し、又は在籍することとなる学校等が実施する行事へ出席する場合の休暇	1の年において5日（学校等の行事への出席は2日）を超えない範囲内で必要と認める日又は時間。ただし、中学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する場合には5日（学校等の行事への出席は2日）を加えた日数を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
	短期介護休暇 (第16号)	配偶者、父母、子供等（「要介護者」という）の介護等を行う場合の休暇	1の年において5日（要介護者が2人以上の場合10日）を超えない範囲内で必要と認められる日又は時間

職員の勤務時間および休暇等に関する条例施行規則より 抜粋