

第3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！ ～

令和7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 病 院 事 業 管 理 者

目次

	ページ
I はじめに	1
II 計画の基本的事項	
1. 計画の位置付け	2
2. 計画の期間	2
3. 対象職員	2
4. 計画の推進体制	2
5. 計画のテーマ	2
III 本市の状況と課題	
1. 目標数値の達成状況	3
2. 主な取組実績	4
(1) 次世代育成支援対策	4
(2) 女性活躍推進	4
3. 現状の分析及び課題	5
(1) 次世代育成支援対策	5
(2) 女性活躍推進	11
IV 目標数値及び取組内容	
1. 目標数値	12
2. 取組内容	14
(1) 仕事と子育てについて	14
(2) 仕事と家庭生活について	15
(3) 女性の登用の推進について	15
(4) その他の取組について	16

I はじめに

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、「庄原市特定事業主行動計画」（第 1 次：平成 17 年度～平成 26 年度、第 2 次：平成 27 年～令和 6 年度）を策定し、仕事と子育ての両立を図ることができ、また周囲から十分な理解と配慮が得られる職場環境づくりを目指すべく、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。

また、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）に基づき、「特定事業主行動計画」を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、男女ともに活躍できる職場づくりを目指すべく、「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。

この 2 つの計画は、事業主が取り組むべき現状把握や取組内容の関連性が高いものが多く、一体的に進めていくことが重要かつ効果的であるとの観点から、この度、2 つの計画を統合した「第 3 次庄原市特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が働きがいをもってイキイキと活躍できるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、子育て支援、女性活躍に向けた取組を一体的に推進します。

II 計画の基本的事項

1. 計画の位置付け

本計画は、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。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画および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。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

2. 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 17 年 3 月 31 日まで、女性活躍推進法は、令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法です。本計画は、両法に定める取組を包含した計画として策定することとし、令和 17 年 3 月 31 日までの 10 年間を 5 年ごとの計画期間に区分し、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間を第 3 次庄原市特定事業主行動計画(前期)とします。

なお、各法の改正及び期間変更等が行われた場合は、適宜計画の見直しを行います。

前期 令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日 （5 年間）

後期 令和 12 年 4 月 1 日～令和 17 年 3 月 31 日 （5 年間）

3. 対象職員

市長事務部局、議会事務局、教育委員会（市内に勤務する教職員を含む）、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び西城市民病院に所属する正規職員を対象とします。

4. 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会議において、各年度の実施状況を確認し、毎年、ホームページで公表します。計画の着実な実施のため、必要に応じて計画の見直しを行います。

なお、本市においては、職員の採用から配置・育成、任用等の人事管理が各任命権者間で一体的になされているため、市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、及び市病院事業管理者が共同で策定します。

5. 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！

Ⅲ 本市の状況と課題

1. 目標数値の達成状況

(1) 次世代育成支援対策

【市職員・病院職員】

項目		目標数値	策定時 (平成 27 年度)	現状 (令和 5 年度)	達成状況
育児休業取得率	男性 ※1	—	0%	58.3%	—
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	達成
出産補助休暇取得割合 ※1		—	78.6%	66.7%	—
年次有給休暇取得日数 (年平均)		12 日以上	9.8 日	11.5 日	未達成
夏季休暇取得率		100.0%	86.5%	89.3%	未達成
研修厚生休暇取得率		100.0%	55.4%	79.5%	未達成
時間外勤務 (超過勤務) 時間数 (月平均)		11.6 時間 以下	14.2 時間	13.7 時間	未達成

【教職員】

項目		目標数値	策定時 (平成 27 年度)	現状 (令和 5 年度)	達成状況
育児休業取得率	男性 ※1	—	0%	100.0%	—
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	達成
出産補助休暇取得割合 ※1		—	100.0%	100.0%	—
年次有給休暇取得日数 (年平均)		12 日以上	8.6 日	12.9 日	達成
勤務時間外在校等時間数 (月平均)		1 月当たり 45 時間以下	〈小学校〉 39 時間 31 分 〈中学校〉 50 時間 20 分 (※令和元年度)	〈小学校〉 33 時間 17 分 〈中学校〉 50 時間 20 分	〈小学校〉 達成 〈中学校〉 未達成

※1 育児休業取得率(男性)、出産補助休暇取得率については、参考数値

※2 グレー網掛の項目は、女性活躍推進の目標と重複

※3 年次有給休暇、夏季休暇、研修厚生休暇取得については暦年で算出

(2) 女性活躍推進

【市職員】

項目	目標数値	策定時 (平成 27 年度)	現状 (令和 5 年度)	達成状況
管理職に占める女性職員割合	12.0%	3.9%	7.8%	未達成
監督職に占める女性職員割合	40.0%	30.8%	33.6%	未達成

職員が仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境の整備と、職員一人一人の意識改革に重点を置いた取組を進めた結果、時間外勤務の縮減や、男性の育児休業取得率が大幅に向上するなど、職員の意識の高まりや休暇を取得しやすい環境づくりが進みました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に向けた取組を進めた結果、計画策定時と比較し管理職及び監督職に占める女性の割合が向上し、性別に関係なく、個人の能力等に応じた役職登用が進みました。

一方で、1月当たりの時間外勤務時間数・勤務時間外在校等時間数や年次有給休暇及び夏季休暇等の取得率は改善しているものの、目標値を達成していない状況であることから、今後、職員の働き方改革を一層推進し、時間外勤務の縮減や休暇の取得を促すことで、ワーク・ライフ・バランスの確保に努めていく必要があります。

2. 主な取組実績

(1) 次世代育成支援対策

① 仕事と家庭生活について

- ・夏季休暇前に計画的な休暇取得を促進する通知の発出
- ・給与支給日と毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、PCの強制シャットダウンを実施

② 仕事と子育てについて

- ・妊娠・出産・育児に関する特別休暇の創設
（出生サポート休暇、出産補助休暇、育児参加休暇）
- ・育児休業制度の拡充（分割取得）
- ・育児休業代替職員の確保

(2) 女性活躍推進

① 女性の採用・登用について

- ・女性職員のキャリア形成意欲の向上等を目的とした研修会の実施

② ワーク・ライフ・バランスの推進について

- ・給与支給日と毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、PCの強制シャットダウンを実施

3. 現状の分析及び課題

(1) 次世代育成支援対策

① 育児休業取得率

令和5年度における男性職員の育児休業取得率は、市職員・病院職員 58.3%、教職員 100% で年々上昇傾向にあります。また、女性職員の育児休業取得率は、ほぼ全ての年度で 100% を維持しており、目標値を達成しています。

取得期間については、女性はほとんどが6か月以上取得していますが、男性は3か月未満が多い状況になっています。

職員アンケート結果より、育児休業を取得する際に障害になったこととして、業務の遂行に支障が出るといった自身の担当する業務に関する意見や職場の理解が得にくいといった職場環境に関する意見、経済的な不安に関する意見が多い状況です。

また、育児休業から復帰する際に市職員・病院職員 85.2%、教職員 91.6%の方が困ったこと等があると回答しています。

■ 男女別の育児休業取得率 《目標数値》男性職員：設定なし 女性職員：100%

【市職員・病院職員】

性別	項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	対象者数	17人	14人	9人	12人
	取得者数	4人	5人	7人	7人
	取得率	23.5%	35.7%	77.8%	58.3%
女性	対象者数	8人	2人	5人	6人
	取得者数	8人	2人	5人	6人
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【教職員】

性別	項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	対象者数	7人	2人	6人	4人
	取得者数	0人	0人	1人	4人
	取得率	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
女性	対象者数	3人	8人	10人	5人
	取得者数	3人	8人	9人	5人
	取得率	100.0%	100.0%	90.0%	100.0%

■ 育児休業取得期間分布状況

【市職員】

性別	取得期間	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	1か月未満	3人	1人	2人	0人
	1か月～3か月未満	1人	3人	3人	4人
	3か月～6か月未満	0人	0人	1人	2人
	6か月～1年未満	0人	1人	1人	1人
女性	6か月～1年未満	4人	0人	2人	1人
	1年以上	4人	1人	2人	5人
	2年～3年未満	0人	1人	1人	0人

【教職員】

性別	取得期間	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	1か月未満	0人	0人	1人	1人
	1か月～3か月未満	0人	0人	0人	3人
	3か月～6か月未満	0人	0人	0人	0人
	6か月～1年未満	0人	0人	0人	1人
女性	6か月未満	0人	0人	1人	2人
	6か月～1年未満	0人	0人	1人	0人
	1年以上～2年未満	1人	5人	3人	2人
	2年～3年未満	2人	3人	4人	3人

〈課題〉

男性職員の育児休業について、取得促進が図られてきましたが、女性に比べ、取得期間が短い状況にあります。育児休業制度を活用し、男性の育児参加の機会を十分確保することを目的として、今後は男性のさらなる育児参加を促し、職員が希望する期間を取得できる環境整備に取り組む必要があります。

また、職員アンケートで把握した育児休業復帰時に困ったこと等を参考として、復帰時のフォローアップの取組を検討し、安心して復帰できるサポート体制を整える必要があります。

《参考資料》

別紙「第3次庄原市特定事業主行動計画 職員アンケート結果 抜粋」
P1～3 ①育児休業取得率

② 配偶者の出産に伴う特別休暇

令和5年度における男性職員が利用できる配偶者の出産・育児に関する特別休暇のうち、出産補助休暇（取得可能期間 市職員・病院職員：2日、教職員：3日）取得率は、市職員66.7%、教職員100%となっており、育児参加休暇（取得可能期間：5日）取得率は、市職員・病院職員25.0%、教職員50.0%となっています。

■ 男性職員が利用できる配偶者の出産・育児に関する特別休暇取得状況

【市職員・病院職員】

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
出産補助休暇取得率	82.4%	57.1%	55.6%	66.7%
育児参加休暇取得率	—	14.3%	33.3%	25.0%

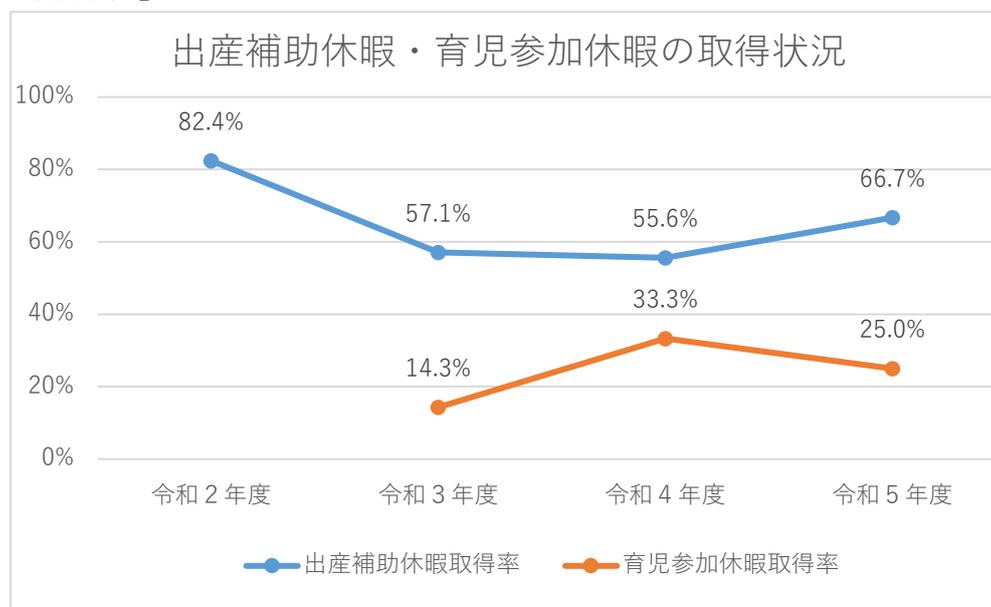
【教職員】

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
出産補助休暇取得率	82.3%	57.1%	100.0%	100.0%
育児参加休暇取得率	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%

〈課題〉

出産補助休暇は半数以上の職員が取得していますが、育児参加休暇の取得率は低い状況にあるため、今後も男性職員に対する制度の周知や管理職への働きかけを行うなど、男性職員が休暇を取得しやすい環境を整備する必要があります。

【市職員・病院職員】



※市職員・病院職員の育児参加休暇は、令和4年1月から制度開始

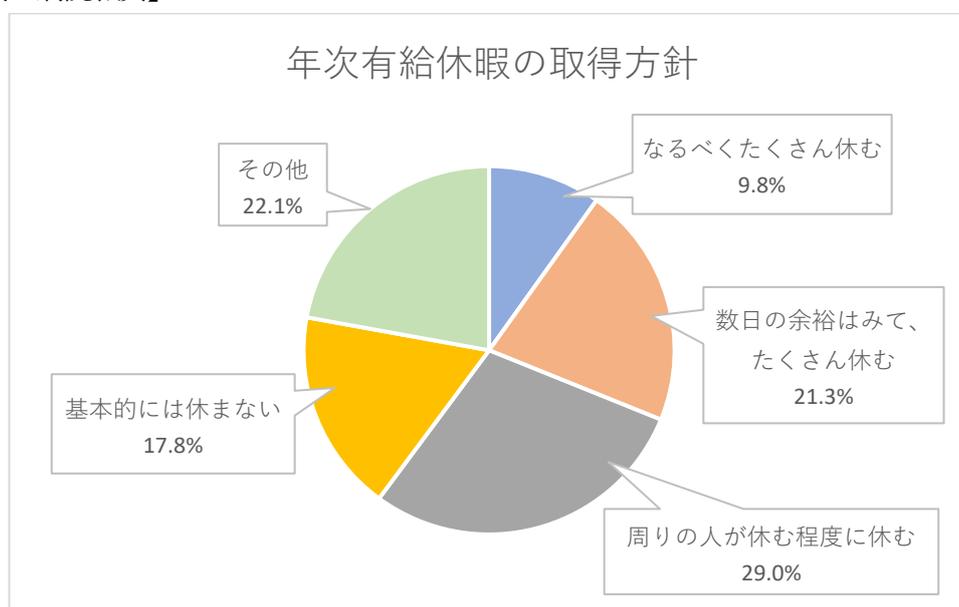
③ 各種休暇の取得率

令和5年における年次有給休暇の平均取得日数は、市職員・病院職員 11.5日、教職員 12.9日となっており、夏季休暇取得率は、市職員・病院職員 89.3%、研修厚生休暇取得率は、市職員・病院職員 79.5%となっています。計画的な休暇取得の促進等により、各種休暇の取得状況は増加傾向にあります。

職員アンケート結果（市職員・病院職員）では、年次有給休暇の取得方針の回答は、周りの人が休む程度に休む人が 29.0%、数日の余裕をみてたくさん休む人が 21.3%、基本的に休まない人が 17.8%、なるべくたくさん休む人が 9.8%となっています。

また、年次有給休暇を取得することにためらいを感じると回答した人が市職員・病院職員 59.8%、教職員 66.2%であり、職場に迷惑がかかると感じたり、後で多忙になるためと回答した人が多い状況です。

【市職員・病院職員】



■各種休暇の取得状況

【市職員・病院職員】

《目標数値》年次有給休暇平均取得日数：12日、夏季休暇・研修厚生休暇 100%

項目	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
年次有給休暇平均取得日数	10.4日	10.5日	9.7日	11.5日
夏季休暇取得率	82.4%	84.9%	82.2%	89.3%
研修厚生休暇取得率	70.3%	75.9%	66.8%	79.5%

【教職員】

《目標数値》年次有給休暇平均取得日数：12日

項目	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
年次有給休暇平均取得日数	8.6日	11.6日	11.8日	12.9日

〈課題〉

休暇の計画的取得促進の通知を発出していますが、市職員・病院職員については目標値を達成することができていない状況にあります。

また、休暇を取得することにためらいを感じる職員が多いことから、休暇の取得促進に向け、職場の意識改革を進めたり、業務に関する情報を共有化し仕事を休んでも業務に支障がでにくい環境を整備する必要があります。

加えて、職員やその家族における記念日、学校行事への参加等のための休暇取得や大型連休・夏季等における連続休暇の取得促進に努め、誰もがそれぞれのライフスタイルに合わせて、休暇が取得できるよう努める必要があります。

《参考資料》

別紙「第3次庄原市特定事業主行動計画 職員アンケート結果 抜粋」
P4～5 ③各種休暇の取得率

④ 職員一人1月あたりの時間外勤務（超過勤務）時間数・勤務時間外在校時間数

市職員・病院職員の一人1月あたりの時間外勤務の時間数（全職員平均）は、令和5年度は13.7時間となっており、年により災害対応等の突発的な業務対応やイベントが多いと時間外勤務が増加する傾向にありますが、令和2年度と比較すると1.9時間減少しています。

令和5年度の教職員の勤務時間外在校時間数は、小学校については33時間17分で減少傾向にありますが、中学校については50時間20分で増加傾向にあります。

職員アンケート結果（市職員・病院職員）では、仕事の状況に応じて時間外勤務をする人が52.7%、できるだけ時間外勤務をしないと回答した人が30.5%、必要な業務量をこなす、又は質を高めるために時間外勤務はやむを得ないと回答した人は13.2%となっており、それぞれの業務量に応じた時間外勤務が実施されている傾向にあります。

■ 時間外勤務の状況

【市職員・病院職員】 《目標数値》11.6時間以下

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
時間外勤務（超過勤務）時間数 （月平均）	15.6時間	17.2時間	15.0時間	13.7時間

■ 勤務時間外在校時間の状況

【教職員】 《目標数値》1月あたり45時間以下

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
勤務時間外在校等時間数 （月平均）	〈小学校〉 34時間22分	〈小学校〉 34時間34分	〈小学校〉 32時間53分	〈小学校〉 33時間17分
	〈中学校〉 48時間20分	〈中学校〉 47時間40分	〈中学校〉 50時間8分	〈中学校〉 50時間20分

〈課題〉

一人当たりが受け持つ業務量が多くなると、時間外勤務が増える傾向にあるため、正規職員数の確保はもとより、事務の見直しや効率化を進め、時間外勤務の縮減を図る必要があります。

《参考資料》

別紙「第3次庄原市特定事業主行動計画 職員アンケート結果 抜粋」

P6 ④職員一人1月あたりの時間外勤務（超過勤務）時間数・勤務時間外在校時間数

(2) 女性活躍推進

① 管理職・監督職に占める女性職員の割合【市職員】

各役職段階の女性割合は、近年の推移をみると概ね横ばいとなっています。引き続き、OJTや研修等を通じた女性のキャリア形成に向けた意識の更なる醸成に努めるとともに、役職登用のみならず、個々の女性職員がイキイキと活躍できる職場環境の整備に努めます。

■ 職員に占める女性職員の割合（各役職段階別） （各年4月1日時点）

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
主事級	45.5%	50.0%	50.0%	47.7%
主任主事級	40.8%	38.4%	35.2%	37.3%
主任級	39.7%	40.7%	45.8%	44.3%
係長級（監督職）	33.0%	33.6%	32.1%	33.6%
課長級（管理職）	9.3%	9.3%	11.6%	9.1%
部長級（管理職）	16.7%	16.7%	14.3%	0.0%
全体	36.7%	37.1%	36.9%	36.8%

② 採用した職員に占める女性職員の割合【市職員】

令和5年度における採用した職員に占める女性割合は、50.0%でした。

女性にとって働きやすく、やりがいのある職場環境であるということが浸透しているものと考えられます。

■ 採用した職員に占める女性職員の割合

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
採用した職員の女性割合	50.0%	57.1%	44.4%	50.0%

<課題>

管理職・監督職に占める女性職員の割合は、目標値に達していないため、研修等を継続し、女性職員のキャリア形成意識の醸成に取り組む必要があります。

IV 目標数値及び取組内容

1. 目標数値

第3次行動計画の現状分析及び課題等を踏まえ、次の通り目標数値を定めます。

(1) 仕事と子育てについて

社会における女性の活躍が期待される中、男性が積極的に子育てをすることは、女性が仕事を続け、能力を発揮するために不可欠です。

また、男性職員にとっても出生時に子どもと過ごすことは、父親としての意識を醸成し、その後の子育てへの考え方を形成する上で極めて重要であることから、育児休業等を当たり前取得できるよう、職場全体で職員が出産や子育てをしやすい環境づくりを進めます。

目標数値については、男性の育児休業の取得率が増加していることから、数値目標を100%に設定します。取得期間については、可能な限り長期間の取得を促進します。

【市職員・病院職員】

項目		第2次計画 目標数値	現状 (令和5年度)	目標数値
育児休業取得率	男性	—	58.3%	100.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%
出産補助休暇取得率		—	66.7%	100.0%
育児参加休暇取得率		—	25.0%	100.0%

【教職員】

項目		第2次計画 目標数値	現状 (令和5年度)	目標数値
育児休業取得率	男性	—	100.0%	100.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%
出産補助休暇取得率		—	100.0%	100.0%
育児参加休暇取得率		—	50.0%	100.0%

(2) 仕事と家庭生活について

ワーク・ライフ・バランスの確保に向け、性別や子育て、介護といった家庭状況を問わず、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに向けた取組をより一層進めます。

目標数値は、第2次計画の数値目標が未達成のものについては、第3次計画でも目標を据え置き、引き続き目標達成に向けた取組を推進します。

【市職員・病院職員】

項目	第2次計画 目標数値	現状 (令和5年)	目標数値
年次有給休暇平均取得日数	12日以上	11.5日	12.0日以上
夏季休暇取得率	100.0%	89.3%	100.0%
研修厚生休暇取得率	100.0%	79.5%	100.0%
一人当たりの時間外勤務(超過勤務)時間数(月平均)	11.6時間	13.7時間	11.6時間

【教職員】

項目	第2次計画 目標数値	現状 (令和5年)	目標数値
年次有給休暇平均取得日数	12日以上	12.9日	12.0日以上
勤務時間外在校等時間数(月平均)	1月当たり45時間以下	〈小学校〉 33時間17分 〈中学校〉 50時間20分	1月当たり45時間以下

※一人当たりの時間勤務時間数、勤務時間在校等時間数については、年度で算出

(3) 女性職員のキャリア形成について

女性職員がライフステージの変化に柔軟に対応しながら職務上の経験を積み、意欲をもって能力を活かしながら働き続けられるよう、性別に関係なく、個人の能力や業務希望等も考慮した人事配置に努めるほか、研修等を通じた個々のキャリアプランニングの取組を進めていきます。

目標数値については、管理職に占める女性割合は、第2次庄原市男女共同参画プランとの整合を図り、12.0%から22.0%に引き上げます。監督職に占める女性職員割合は目標未達成のため、第3次計画でも引き継ぎます。

【市職員】

項目	第2次計画 目標数値	現状 (令和5年度)	目標数値
管理職に占める女性職員割合	12.0%	7.8%	22.0%
監督職に占める女性職員割合	40.0%	33.6%	40.0%

2. 取組内容

目標の達成に向けて、今後、以下の取組を実施します。

(1) 仕事と子育てについて

① 育児参加計画書の提出（新規）

男性職員が育児に積極的に参加できるよう、対象の職員に出産補助休暇、育児参加休暇、育児休業の取得希望を早期に確認して取得計画書を作成、事前に業務の引継ぎ等を行うことで、希望する職員全員の各休暇制度の利用を促進します。

② 育児休業代替職員の確保（継続）

会計年任用職員の採用を継続して行い、男女ともに育児休業が取得しやすいよう、育児休業代替職員の確保に努めます。

③ 各種休業制度等の拡充・周知徹底・利用促進（継続・強化）

子育て支援ハンドブックをリニューアルし、全職員を対象とした研修の実施等を通じて、各種休業制度等の周知徹底や利用促進に取り組みます。

制度の利用の有無にかかわらず、職員全員の制度への理解と協力を促し、職場全体で職員の子育てを支援する職場づくりを目指します。

さらに、育児・介護休業法の改正に伴う子の看護休暇の制度拡充について周知を図り、取得を促進します。

〈子の看護休暇の改正内容〉（市職員・病院職員） 令和7年4月改正

	改正前	改正後
名称	子の看護休暇	子の看護等休暇
対象となる子の範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由	病気・けが 予防接種・健康診断	病気・けが 予防接種・健康診断 感染症に伴う学級閉鎖等 入園(入学)式・卒園式

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰（継続・強化）

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対象者の状況に応じて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努めます。

復帰に際しては、復帰対象者と復帰職場に対して職場復帰の通知を发出します。

また、所属長と面談する機会を設け、制度等の紹介、職場の状況、担当業務について事前に伝えるとともに、復帰対象者の意向を聴取し、復帰する職員が円滑に業務に戻ることができるよう職場環境づくりを進めます。

⑤ **子育て世代に配慮した柔軟な勤務時間等制度の実現（継続・強化）**

子育て支援ハンドブック内に部分休業や育児短時間勤務、休憩時間の特例に係る制度概要や必要な手続きを掲載し、制度の周知を図ります。

また、育児・介護休業法の改正により、令和7年10月からの施行を目指し、現在、国において準備が進められている柔軟な働き方を実現するための措置等について、導入を検討するとともに、実施に際しては全職員へ制度の周知を図り、利用勧奨を行います。

⑥ **子育て世代が活躍できる職場環境の構築（継続・強化）**

テレワークを本格運用することとし、様々な事情を抱える職員であっても、十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境を構築します。

(2) **仕事と家庭生活について**

① **休暇取得の推進（継続・強化）**

大型連休前や夏季休暇の取得が可能となる期間にあわせて計画的な休暇取得や連続休暇の促進等に関する通知や職員やその家族の記念日、学校行事へ参加するための休暇の取得を促進する通知を発出し、全職員への意識付けを行うとともに休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

また、定期的に年次有給休暇の取得状況を所属長が把握し、休暇取得を促すことで、職場全体で取得を推進します。

② **定時退庁の推進（継続）**

毎週水曜日と給与支給日をノー残業デーに設定し、館内放送による定時退庁の呼びかけや午後6時以降にPCを強制シャットダウンする取組を継続し、引き続き、職員全員に対する意識付けを行います。

また、恒常的に時間外勤務が多い部署については、要因を確認し、対策を講じることで、時間外勤務の縮減に取り組みます。

③ **業務効率化の推進（継続・強化）**

RPA や kintone といった AI、ICT 等の活用による行政運営のデジタル化や業務プロセスの改善、業務運営の標準化により、効率的な業務の推進を図ります。

(3) **女性職員のキャリア形成について**

① **管理職・監督職の女性割合の増加（継続）**

性別に関係なく、全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、業務希望等を考慮し、適材適所の人事配置を基本とします。

また、職員の価値観の多様化なども考慮しながら、それぞれの職責や行政経験等を考慮した研修等を通じ、女性職員のキャリア形成意識の醸成に取り組みます。

(4) その他の取組について

① 国の動向を踏まえたハラスメント対策の充実（継続・強化）

総務課にハラスメント相談窓口を設置し、相談・処理体制を構築するとともに、管理職・監督職を対象とした研修会の実施等により意識啓発を行います。

近年増加しているカスタマーハラスメントへの対策として、職員の名札の氏名表記をフルネームから名字のみに変更し、顔写真の掲載を廃止します。また、電話の自動録音、開庁時間外の自動アナウンスを導入し、長時間電話や時間外対応による職員の負担を軽減します。

さらに、ハラスメントの発生件数の増加等により、取組強化の必要性がある場合は、総務課設置のハラスメント相談窓口に加え、新たに専門機関によるハラスメント相談窓口の設置を検討し、より相談しやすい環境づくりに努めます。