

# 篠山市特定事業主行動計画



平成28年3月 改訂

篠 山 市

特定事業主行動計画策定主体

篠山市長

篠山市教育委員会

篠山市選挙管理委員会

篠山市代表監査委員

篠山市公平委員会

篠山市固定資産評価審査委員会

篠山市農業委員会

篠山市議会議長

篠山市消防長

## 目 次

<b>I</b>	<b>はじめに</b>	1
1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
<b>II</b>	<b>ワーク・ライフ・バランスにかかる取り組み (次世代育成支援対策措置法に基づく行動計画)</b>	2
1	出産や育児にかかる制度の周知について	2
2	休暇休業の取得と職場復帰に向けた取り組み	2
3	男性の子育て目的の休暇等の取得の促進	3
4	超過勤務の縮減	4
5	休暇取得の促進について	5
6	職場の意識改革	6
7	人事評価への反映	6
<b>III</b>	<b>その他の次世代支援対策に関する事項</b>	6
1	地域における子育て支援活動推進の取り組み	6
2	子育てに向けた職員ニーズの把握	6
<b>IV</b>	<b>女性職員の活躍推進にかかる取り組み (女性活躍法に基づく行動計画)</b>	7
1	データからみる本市の現状と課題	7
2	女性職員の活躍推進に向けた数値目標	9
3	目標を達成するための取組	9
<b>V</b>	<b>終わりに</b>	10

## I はじめに

### 1 目的

平成26年4月、平成17年度から10年間の時限立法として制定された「次世代育成支援対策推進法」が次世代育成支援対策の更なる推進、強化を目的として10年間延長されることになりました。これに伴い、平成17年度から平成26年度までを計画期間としていた「篠山市特定事業主行動計画」についても、計画期間を平成36年度まで延長することとし、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で計画の推進に取り組んでいるところです。

また、平成27年8月、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことを踏まえ、ますます高度化・多様化する行政課題を解決していくために、女性の力が最大限発揮できる職場環境づくりを進めるため、本計画に女性職員の活躍推進にかかる取り組みを追加しました。

このことにより、今後さらにより良い職場環境の整備と職員の働きやすい職場を目指します。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成27年度から平成36年度まで、女性活躍推進法は平成28年度から平成37年度までの時限立法ですが、本計画の計画期間は、平成27年4月1日から平成33年3月31日までの6年間とします。

### 3 計画の推進体制

この計画の推進にあたっては、行動計画の内容を全職員に周知し、全庁的に取り組めます。また、必要に応じて、実施状況を調査し、計画推進に向け対策を検討、実施していきます。

## Ⅱ 仕事と家庭の調和に向けた取り組み

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて、以下の取り組みを進めます。

### 1 出産や育児にかかる制度の周知について

妊娠を申し出た職員に対し、出産・育児にかかる各種制度の説明を行います。

### 2 休暇休業の取得と職場復帰に向けた取り組み

#### (1) 出産・育児と職場復帰における配慮の徹底

母性保護や母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知徹底を行うとともに、当該職員の健康や安全、また、周囲の特定の職員に過度な負担がかかることのないよう配慮しながら、業務分担における配慮や見直しを行います。

#### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等を取得する職員が、安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しや適切な代替要員を確保します。

特に、男性職員の取得の促進を図ります。

#### (3) 円滑な職場復帰に向けた支援

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、本人の希望に応じて部長会資料を送付するなど市政や業務に関する情報提供を行います。また復職後の業務分担に際しては、本人が子育てを行う必要があることを前提に、両立が可能となるよう配慮します。

#### (4) 育児短時間勤務制度及び部分休業の活用

育児短時間勤務及び部分休業は、職員の希望で勤務時間を設定し、

また育児休業のように完全に職場を離れることなく育児を行うことを可能とするため、仕事と子育てとの両立が可能であり、これらの制度の積極的活用を支援します。

### 3 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

#### (1) 配偶者出産休暇及び妻の産前産後の期間中の育児参加休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を多く持ち、出産後の配偶者を支援することは大切なことです。すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇及び妻の産前産後の期間中の育児参加休暇の取得について周知するとともに、年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

#### (2) 男性職員の育児休業取得の推進

男性の育児休業取得率向上を目指し、休暇を取得しやすい環境をつくるため、休業期間中の経済的な支援について周知するとともに、具体的な取得方法の紹介や相談、必要に応じた臨時の応援体制の整備を行います。

※ 以上のような取り組みを通じて、女性職員の育児休業取得率を100%、配偶者出産休暇の取得率を80%、また、男性職員の育児休業並びに育児参加休暇の取得に向けて、より一層の推進を図ります。

#### 【参考】平成26年度実績

女性職員の育児休業取得率 100%

配偶者出産休暇取得率 54.54%

男性職員の育児参加休暇 0%

男性職員の育児休業取得率 0%

### 4 超過勤務の縮減

#### ◇ 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

部署により繁忙期があり、一時的に時間外勤務が多くなる時期がありますが、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月 45 時間を超える職員は少数です。

(単位：時間、人)

26 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職員一人当たりの時間外勤務時間	9.4	9.0	8.3	7.1	5.5	5.9	7.5	8.5	6.5	7.9	9.8	11.2
月 4 5 時間以上時間外勤務をした職員	11	5	8	4	1	1	4	6	4	3	13	9

※消防職を除く 273 人の平均時間

平成 21 年 6 月に策定した時間外勤務の縮減対策に基づき、以下の取り組みを進めます。

**(1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務の軽減措置**

育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度を理解し、子育て期の職員の勤務には十分な配慮を行います。

**(2) ノー残業デーの徹底**

毎週水曜日と金曜日のノー残業デーについて、庁内放送や掲示板等による注意喚起を図るとともに、定時退庁を励行します。

**(3) 事務の計画的、効率化の促進**

各所属長は、人事評価に伴う組織目標を作成し、効率的な業務の執行に努めます。

また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めます。

**(4) 部署内での適切な業務分担調整と部署間での応援体制の強化**

所属長は、所属職員の業務スケジュールを把握し、適宜応援体制を組むなど特定の職員に超過勤務が偏らないように配慮します。

#### (5) 早出遅出勤務の導入の検討

夜間の会議などにより超過勤務が発生する場合において、時間を遅らせて出勤することにより、勤務時間の適正化を確保するとともに、超過勤務の縮減を図ります。

※ 以上のような取り組みを通じて、各職員の時間外勤務時間数の目標（月30時間、年間300時間以内）の達成に努めます。

【参考】人事院指針では年間360時間を超過勤務の上限の目安時間としている。

### 5 休暇取得の促進等について

休暇の取得は、家庭生活や地域とのつながりを充実させ、心身の健康を維持する、ひいては、業務能率を向上させるという重要な役割を担っていることを認識し、以下の取り組みを進めます。

#### (1) 年次有給休暇の取得の促進

所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し極端な偏りが出ないように、業務分担の適性化を図り、取得日数の少ない職員には取得を勧めるなど、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。

また、休日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得により連続休暇の取得促進を図ります。

※ 以上のような取り組みを通じて、年間平均取得率を10日以上とします。

【参考】平成26年実績 平均取得日数7.9日

#### (2) こどもの看護休暇の取得の促進

小学校就学前の子どもは、心身が未成熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから設けられた制度です。子育て期にある職員が子どもの突発的な病気などでこの休暇を取得する際に、職場全体で対応できる応援体制をつくります。



## 6 職場の意識改革

職員の子育て環境を支援するためには、まず職場の理解が不可欠です。個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援する職場風土を醸成するための研修・講習、情報提供を行います。

## 7 人事評価への反映

仕事と家庭生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価します。(職務遂行力、規律・協調性等で評価)

## Ⅲ その他の次世代育成支援対策に関する事項

### 1 地域における子育て支援活動推進の取り組み

#### (1) 子育てバリアフリー

外部からの来客が多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を推進します。

#### (2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

### 2 子育てに向けた職員ニーズの把握

次世代育成支援に向けて、どのようなニーズがあるのか、必要に応じてアンケート調査を実施していきます。また、休暇や休業の取得状況や時間外勤務の実施状況を把握し、次世代育成支援の観点から必要な措置を検討していきます。

#### IV 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

##### 1 データからみる本市の現状と課題

###### (1) 採用者に占める女性の割合

平成27年4月1日の新規採用職員は13人で、そのうち女性は8人です。

職種別に見ると事務職が10名（うち女性7人）、保育士1人（うち女性1人）、消防士2人（うち女性0人）となっています。

職員採用に当たっては、男女のバランスを考慮しながら、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なりますが、女性の採用は増加傾向にあります。

（単位：人、％）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性採用者	8	6	7	10	2
全体採用者	13	20	12	15	4
女性の割合	61.5	30.0	58.3	66.7	50.0

###### (2) 職員の女性の割合

（単位：人、％）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性職員数	150	147	146	145	140
全体職員数	444	448	446	451	459
女性職員の割合	33.8	32.8	32.7	32.2	30.5

###### (3) 離職率の男女の差異

（単位：人、％）

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性退職者数 （離職率）	5 (1.7)	10 (3.3)	8 (2.9)	9 (2.9)	15 (4.7)
女性退職者数 （離職率）	5 (3.3)	3 (2.0)	5 (4.1)	6 (4.1)	8 (5.7)
離職率差 （男－女）	-1.6	1.3	-1.2	-1.2	-1.0

#### (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年度の女性管理職は11人で、その内訳は、部長級0人、課長級4人、副課長級7人となっています。

管理職に昇任する女性職員は増えてきてはいるものの、50歳代の女性職員の比率は2割と非常に少なく、昇任対象が限定される傾向にあります。

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
女性管理職数	11	9	10	9	9
全管理職数	73	70	66	70	71
女性の割合	15.1	12.9	15.2	12.9	12.7

#### (5) 各役職段階に占める女性職員の割合

平成27年度の課長補佐・係長職の女性職員は34人で、その内訳は、課長補佐職が5人、係長職が29人となっています。ここ数年、徐々に増加しつつあります。

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
課長補佐・係長職 の女性職員数	34	33	31	28	31
課長補佐・係長職 の全体職員数	144	142	147	144	146
女性の割合	23.6	23.2	21.1	19.4	21.2

※保育職、消防職を除く。

#### (6) 昇任試験受験者の女性の割合

係長昇任試験の受験率は、全体で25%を切る状況が続いており、低下の傾向にあります。特に女性職員の受験率が低く、男性職員が概ね30%に対して、女性職員は10%となっています。

(単位：人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性受験者数 (受験率)	8 (27.6)	10 (33.3%)	8 (27.6%)	13 (41.9%)	9 (25.7%)
女性受験者数 (受験率)	1 (2.9%)	4 (11.4%)	4 (11.8%)	4 (12.9%)	4 (10.8%)
全体受験者数 (受験率)	9 (12.7)	14 (21.5)	12 (19.0)	17 (25.7)	13 (18.1)

## 2 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

### 【女性職員の登用の拡大】

現在の女性職員の割合、職種、階層別の年齢構成などを勘案し、副課長級以上に占める女性職員の割合20%以上を目標に、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めます。

平成27年度 15.1% → 平成32年度 20.0%

## 3 目標を達成するための取組

### (1) 意欲と能力のある女性職員の積極的な登用

意欲と能力のある女性職員の積極的な登用に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置に努めます。また、女性職員の職域拡大やジョブローテーションによる幅広い職務経験の付与に努めます。

### (2) 係長昇任試験（女性受験者の拡大）

係長昇任試験について、女性職員のライフサイクルに柔軟に対応し、昇任に対する意欲が高まる試験制度となるよう、改善に向けて取り組めます。

### (3) 職員研修の充実

管理職の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向け

た意識やマネジメント能力を高める必要があることから、内部研修や丹波公務能率推進協議会で実施する職員研修において、女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を実施します。

また、市町村アカデミーや全国市町村国際文化研修所などでの外部研修に女性職員を積極的に派遣し、幅広い知識の習得とネットワークの構築を支援します。

#### (4) 先輩職員に相談しやすい環境づくり

身近にロールモデルがないことで昇任や働き方、ライフイベントに対する不安を感じている女性職員のために、女性職員が欲している情報を共有できるようなしくみづくり（庁内ネットワークやメンター制度）についても検討していきます。併せて、キャリア形成に応じた多様なロールモデルの活躍事例を示すことで、具体的な働き方のイメージを持つことができるような支援を行っていきます。

#### (5) 管理職員の意識醸成

職員の意欲と能力を引き出し、日々の業務を通じて人材育成を行うには、直属の上司の役割が重要です。

そのため、性別による固定的な役割分担意識や慣例を積極的になくし、多様な人材を育成・活用することで組織力を高めるため、ダイバーシティ（多様性）を活かしたマネジメントの考え方や知識について管理職員に啓発していきます。

特に、人事異動や人事評価の面談において、部下職員と現状認識、役割期待・目標等をしっかりと共有し、適切な指導助言に努めます。

## V 終わりに

社会全体で、次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境の整備に取り組むことが喫緊の課題となっています。

職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、それぞれの立場で目標に向かって行動し、男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現により一層取り組みます。