

Ⅲ 働きやすい環境づくり

次世代育成支援特定事業主行動計画
女性活躍推進特定事業主行動計画

1 職場環境における現状

(1) 育児休業の取得状況

女性職員はほぼ全員が取得していますが、男性職員は数名の取得に留まっている状況です。

取得期間は、平均3年8カ月となっています。

＜ 育児休業復職者の平均休暇期間（平成26年度） ＞

復職者全体 (平均)	出産数による育児休業の平均		
	1人	2人	3人
3年8カ月	1年10カ月	4年2カ月	7年3カ月

(2) 育児支援のための制度の活用状況

育児短時間勤務及び育児部分休業については、活用実績が少なく、これまで男女とも数名に留まっています。

＜ 育児短時間・部分休業取得者数 ＞

	H22	H24	H26
育児短時間勤務	2人	1人	0人
育児部分休業	1人	2人	1人

* 育児短時間：決められた短縮勤務の形態から選択して勤務するもの

* 育児部分休業：1日2時間の範囲内で休業する勤務

(3) 長時間労働者の状況

長時間労働者（月30時間以上の超過勤務）は増加傾向です。

＜ 第2期計画の目標達成状況 ＞

	H22	目標値	H26
長時間労働者（月30時間以上の超過勤務）の割合	3.3%	3.2%	4.1%

(4) 年次有給休暇の取得状況

ほぼ横ばいで、全国平均の10.7日（H26）に達していない状況です。

＜ 第2期計画の目標達成状況 ＞

	H22	目標値	H26
年次有給休暇の平均取得日数	9.3日	12.0日	9.1日

(5) 家族たすけあい休暇の取得状況

育児や介護のための家族たすけあい休暇の取得日数は、年々増加傾向にある状況です。

＜ 家族たすけあい休暇の取得状況 ＞

	H 2 2	H 2 4	H 2 6
総取得日数	3 8 5日	5 9 5日	7 1 2日
職員一人当たりの取得日数	0. 2 3日	0. 3 4日	0. 4 1日

(6) 早期・普通退職者の現状

定年退職者を除く、早期・普通退職者は毎年20～30人程度で推移しています。

＜ 早期・普通退職者率 ＞

	H 2 2		H 2 4		H 2 6	
全体（全職員数に対する割合）	23人	1.4%	31人	1.7%	28人	1.6%
男性（男性職員数に対する割合）	8人	0.8%	12人	1.1%	9人	0.8%
女性（女性職員数に対する割合）	15人	2.5%	19人	2.8%	19人	2.8%

2 働きやすい環境づくりの推進

次世代育成支援及び女性活躍推進の共通の課題として、育児や介護等家庭の事情による長期の休暇取得や時間的制約による家庭と仕事の両立の難しさ、それらにより最終的に離職へとつながることがあります。

職員が希望する年齢まで意欲的に働き続けるため、様々な制度の活用を進めるとともに、仕事の効率化を図るなど、働きやすい環境づくりを推進します。

(1) 働き続けられる環境づくり

共働き世帯の増加とともに、男女問わず育児や介護を担うなど時間的制約のある職員が今後増加していくことが見込まれます。

男女の固定的な役割分担意識を排除し、職員が安心して休暇等を取得できる職場環境づくりに努めます。

また、既存の制度の利便性向上や新たな制度を検討し、働き続けることができる職場環境づくりに努めます。

重点項目

- 男性の育児休業等の取得促進
出産に関する届け出等の際に、育休制度について周知徹底し、取得促進を図ります。
- 職場のフォロー体制
職場の理解を高めるため、制度について周知を徹底します。
- 育児短時間勤務・育児部分休業の利用促進
育児をしながらでも無理なく働けるよう、育児に関する制度について周知徹底を図り、利用促進に努めます。
- 介護関連休暇の周知徹底

介護休暇、看護休暇の制度について周知徹底します。

- 育児休業等長期休業取得者の支援
長期休業中は職場から情報提供を行うとともに、職場復帰時には研修を実施し、スムーズな職場復帰を支援します。
- 配偶者同行休業の検討
配偶者の海外赴任に伴う同行休業制度を検討します。
- 早期・普通退職者率の縮減目標
早期・普通退職者率を、平成32年度までに1.4%以下にすることを目標にします。

(2) 効率的で適正な職場環境づくり

限られた勤務時間を有効に使い、家事・育児・介護等といった時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分に能力を発揮できるよう、長時間労働の軽減や課の業務内容の改善に取り組みます。

重点項目

- 人員配置の適正化
市民ニーズの高度化や多様化により業務量は年々増加傾向にあることから、事務事業を見直すなかで、市役所全体の人員配置の最適化を目指します。
- 業務の効率化
文書の電子化等により事務の効率化を図るとともに、会議においては、事前の資料配布を徹底する等短時間で効率的な運営や、庁内情報システムの電子会議室機能等の活用に努めます。
- 長時間労働の改善
長時間労働に対する職員の意識改革を図るとともに、特定の職員に対して業務が集中しないよう、仕事の配分について職場研修で振返りの徹底を図ります。
- 年次有給休暇の取得促進
所属ごとに、職場の実情を勘案した休暇取得目標を年度当初に設定します。
- 柔軟な勤務形態の検討
現在の勤務形態は、全職員が同じ時間帯に同じ職場に出勤していることを前提として行われていますが、フレックスタイム制度や在宅勤務（テレワーク）等の導入による柔軟な勤務形態を検討します。
- 業務改善への適切な評価の反映
効率的な業務への取組みや見直しに対し、人事評価において適切に評価します。

【計画の経過】

- 次世代育成支援対策推進法（H15.7）に基づく特定事業主行動計画
 - H17.4～ 第1期行動計画
 - H22.4～ 第2期行動計画

特定事業主行動計画 行動項目一覧表

大項目	項目	実施主体	目標値等
働きやすい 環境づくりの推進	男性の育児休暇取得促進		
	制度の周知徹底(情報提供)	職員課	継続
	出生に係る届け出の際に制度説明の実施	職員課	新規
	男性職員の配偶者出産に係る休暇取得の促進		
	配偶者出産休暇制度の周知徹底	職員課	継続
	育児参加休暇の周知徹底	職員課	継続
	家族たすけあい休暇の周知徹底	職員課	継続
	育児短時間勤務、育児部分休業の利用促進		
	制度の周知徹底(情報提供)	職員課	継続
	妊婦相談にて制度説明の実施	職員課	継続
	介護関連休暇の周知徹底		
	制度の周知徹底(情報提供)	職員課	継続
	育児休業等長期休業取得者の支援		
	長期休業における職場情報の提供の実施	職員課	継続
	復職時研修の実施	職員課	新規
	配偶者同行休業の検討		
配偶者同行休業の検討	職員課	新規	
早期・普通退職者率の縮減目標			
早期・普通退職者率の縮減目標値	職員課	1.4%	
効率的で適正な 職場環境づくり	人員配置の適正化		
	事務事業の見直しによる適切な人員配置の実施	行政管理課・職員課	継続
	会議の効率化		
	会議資料の事前配布の徹底	各職場	継続
	電子会議室機能等の活用	各職場	新規
	長時間労働の改善		
	月30時間以上の超過勤務者の縮減	各職場	継続
	年次有給休暇の取得促進		
	一人当たりの年間取得日数の目標値	職員課	12.0日
	全ての職員が年5日以上取得できるようにする	各職場	継続
	連続3日以上取得率の目標値	職員課	6.9%
	職場ごとの取得促進目標の設定	各職場	新規
	休暇の取得しやすい風土形成	各職場	継続
	柔軟な勤務形態の検討		
フレックスタイム制度の検討	職員課	新規	
在宅勤務(テレワーク)の検討	職員課	継続	
業務改善への適切な評価の反映			
効率的な業務改善に対する適切な人事評価への反映	職員課	新規	