

【女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく】

## 第2次安来市特定事業主行動計画

(前期計画)

～子育ておもいやりプラン～



平成28年3月

安来市

## はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本市においては、平成19年4月に「安来市特定事業主行動計画」を策定し、平成23年度までの5年間を前期計画、平成24年度から26年度までの3年間を後期計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の流れは変わらず、引き続き取り組みを充実していく必要があることから、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。

今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一体的に策定し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

平成28年3月

安来市長  
安来市議会議長  
安来市教育委員会  
安来市選挙管理委員会  
安来市公平委員会  
安来市代表監査委員  
安来市農業委員会  
安来市消防本部  
安来市立病院長

## I 総論

### 1 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間。

### 2 計画の推進

- (1) 職員に対しこの行動計画の周知徹底を図るとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を人事担当課に設置をしています。
- (3) 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど該当職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 子育てに関連する各種制度の周知徹底及び職員への配慮
  - ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度、出産費用の給付等の支援措置、育児休業、妻の出産休暇など子育てに関する各種制度について周知徹底を図ります。
  - ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
  - ③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ようにします。
- (2) 男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業の取得促進
  - ①男性職員の「育児休業」の取得促進

男性職員の育児休業取得については、平成26年度に初めて取得者（1名）がありました。

男性職員の育児休業取得率を高めるため、改めて目標取得率を設定し、男性職員の育児休業の取得を促進します。

また、希望する職員が安心して育児休業を取得することができるように、職場の協力体制の確立や、男性職員の育児休業に関する意識改革を図ります。

【目標取得率】

5%以上（対象者に対する育児休業取得者の割合）

## ②「子の養育休暇」の取得促進

男性職員の子の養育休暇取得については、前計画期間でも促進してきましたが、目標には至りませんでした。

妻の産前産後休暇期間中の男性職員の子育て参加を促進するため、改めて目標取得率を設定し、対象者だけでなく職場全体への制度の周知徹底を図り、男性職員の子の養育休暇の取得を促進します。

【目標取得率】

100%（対象者に対する子の養育のための休暇取得者の割合）

## ③「妻の出産補助休暇」の取得促進

妻の出産補助休暇については、前計画期間でも促進してきましたが、目標には至りませんでした。

妻の出産に伴い、入院の付添い等により出産時の配偶者を支援するため、改めて目標取得率を設定し、職場の中での臨時の応援体制を作りながら、男性職員の出産補助休暇の取得を促進します。

管理職を含めた職場全体で支援できるよう、各種研修等によって制度の周知徹底を図ります。

【目標取得率】

100%（対象者に対する妻の出産補助休暇取得者の割合）

## (3) 職場環境の充実及び情報提供

①職員が育児休業を実際に取得することになった場合には、業務に支障が出ないように、人事異動や臨時的任用制度の利用による代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

②新規採用職員、管理職員等に対する研修において、行動計画をはじめ、出産・子育てを支援するための制度や情報の周知徹底を図ります。

③育児休業中は職場から離れていますので、孤独に感じたり、職場復帰について不安になりがちです。育児休業職員の円滑な職場復帰のため、業務の状況や育児の状況について相互に連絡を取り合うように努めます。

④育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもことで急な対応を迫られることもあります。業務分担などについてよく検討し、職場全体で仕事と子育ての両立をサポートします。

## (4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、ワークライフバランスの実現は全ての職員の願いでもあります。次の取り組みを通して、職員の健康管理のため、より一層の時間外勤務の縮減を図ります。

- ①水曜日、金曜日を「ノー残業デー」として、定時退庁を促します。
- ②新たに事業を企画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存の事業との関係を整理し、業務量の削減、合理化に努めます。
- ③週休日の振替及び休日の代休指定について、所属長及び職員への周知徹底を図ります。
- ④会議、打合わせを行う場合には、電子メール、庁内LANなどを活用し、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう努めます。
- ⑤管理職を対象としたマネジメント研修などにより、時間外勤務縮減に対する認識の徹底を図ります。
- ⑥職場において業務分担等を見直すことにより、時間外勤務の平準化を図ります。

#### (5) 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇取得については、前計画期間でも促進してきましたが、目標には至りませんでした。

子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成するため、子育てをする職員をはじめ、全職員に対して次のような年次有給休暇の取得を促進し、改めて目標取得率を設定します。

#### 【目標取得率】

80%以上（職員一人あたりの年次有給休暇取得日数：年16日以上）

- ①週休日、休日又は夏季休暇に連続する年次有給休暇
- ②子どもの誕生日における年次有給休暇
- ③子どもの入学式、卒業式、参観日、PTA 活動等の学校行事における年次有給休暇
- ④地域の防犯活動及び少年非行防止活動、子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次有給休暇

年次有給休暇を取得していない職員、休暇取得の少ない職員などに対して、所属長が取得を促すよう働きかけていきます。

職員の休暇取得状況を定期的に把握し、取得率の低い部署については、必要に応じ所属長へのヒアリングを通し、指導を行います。

#### (6) 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

中学校就学前の子どもが突発的な病気や看護が必要となった場合には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援するよう努めます。

また、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも業務に支障が出ないように調整を図ります。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリーの促進

- ①施設利用者等の実情を勘案して、公共施設の改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッドの設置などに努めます。
- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等の接遇の向上を図り、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域活動等の貢献

- ①スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛けます。
- ②子どもを交通事故から守るため、交通事故防止について呼びかけを実施します。

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加又は享受できるように努めます。

## 3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本市では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある安来市の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進めます。

### (1) 女性職員の採用及び登用

女性職員の採用や管理職登用を積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

### (2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などへの参加を呼びかけます。

職員が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、職員とのヒアリングなどをもとに、これらに配慮した人事異動、人事配置に努めます。

### (3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

長時間労働の是正やワークライフバランスに資する取り組みを人事評価に反映させる仕組みの検討等、男女の働き方改革への取り組みを進めます。

○平成27年度部署別男女職員数

単位：人

区分 部署	職員数 計	内 管理職数 計	男性職員		女性職員		対人数 女性比率 (全体)	対人数 女性比率 (管理職)
			一般	管理職	一般	管理職		
政策企画部	17	5	9	4	3	1	23.5%	20.0%
地域センター	13	4	5	4	4	0	30.8%	0.0%
総務部	62	14	33	13	15	1	25.8%	7.1%
市民生活部	51	11	23	9	17	2	37.3%	18.2%
健康福祉部	128	18	22	4	88	14	79.7%	77.8%
(保育所除く)	55	8	19	4	28	4	58.2%	50.0%
産業振興部	33	7	23	7	3	0	9.1%	0.0%
基盤整備部	37	7	25	7	5	0	13.5%	0.0%
上下水道部	31	8	21	8	2	0	6.5%	0.0%
会計・議会・選管・ 農委・監査・公平	15	7	3	7	5	0	33.3%	0.0%
教育委員会事務局	53	8	11	5	34	3	69.8%	37.5%
(幼・小除く)	22	7	11	5	4	2	27.3%	28.6%
消防本部	89	18	71	18	0	0	0.0%	0.0%
市立病院	180	34	35	21	111	13	68.9%	38.2%
合計	709	141	281	107	287	34	45.3%	24.1%

職員数	709	割合
男性	388	54.7%
女性	321	45.3%

○平成27年度管理職登用率

管理職数	男性管理職数	登用率(%)	女性管理職数	登用率(%)
141	107	75.9	34	24.1

※女性職員の管理職登用率は、30%を目指します。

○女性職員採用の占める割合

年度	24年度	25年度	26年度	27年度
採用職員数(人)	21	33	27	38
女性職員数(人)	10	18	11	12
採用率(%)	47.6	54.5	40.7	31.6



Yasugi City  
安来市



第2次安来市特定事業主行動計画  
平成28年3月策定  
安来市総務部人事課  
〒692-8686  
島根県安来市安来町 878 番地 2  
TEL 0854-23-3065  
FAX 0854-23-3061  
E-mail [jijinji@city.yasugi.shimane.jp](mailto:jijinji@city.yasugi.shimane.jp)