江田島市特定事業主行動計画

平 成 29 年 4 月

江　田　島　市

江　田　島　市　長
江田島市教育委員会
江 田 島 市 議 会 議 長
江田島市選挙管理委員会
江田島市代表監査委員
江田島市農業委員会
江 田 島 市 消 防 長

Ⅰ　総　論

１　目　的

我が国では，少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化に対応していくために，平成１５年７月に時限法である「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定されました。

本市では，この「次世代法」に基づき，平成１７年から平成２６年までの「江田島市特定事業主行動計画」を策定し，職員の仕事と子育ての両立を図るよう進めてきました。

「次世代法」は，平成２７年３月までの時限法でしたが，仕事と子育ての両立のためにより一層の取組が必要として，平成３７年まで１０年間延長されました。

また，平成２７年９月に「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）が施行されたことに伴い，「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できる環境づくり」を推進していくことを定めた特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。「女性が活躍できる職場環境づくり」は，「次世代法」の主旨である「全ての職員が働きやすいと実感できる職場環境づくり」と相互に関連しており，一体的に取組等を進めていく必要があります。

これらのことから，本市では，これまでの行動計画の成果を継承しつつ，女性の活躍推進といった新しい視点を加えた特定事業主行動計画を今回策定しました。

この計画に基づき，男女問わず，全ての職員が，仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保でき，仕事と子育ての両立を実現できる職場環境づくりに取り組みます。

２　基本理念

（１）　職員の仕事と生活の調和の推進

全ての職員が，それぞれのライフステージに合わせて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働き方ができるように，職場の意識や働き方の改革を推進します。

（２）　職員の仕事と子育ての両立の推進

仕事と子育てを両立できるように，職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策の取組を推進します。

さらに，職員本人への周知・支援だけではなく，周囲の職員がそ

の取組について十分認識するように周知を徹底します。

（３）　女性職員の活躍推進に向けた取組

江田島市を活力あるものにしていくには，多様な人材の活躍が必要不可欠です。そのためにも，女性の活躍の場を広げるとともに，女性がその能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備し，女性職員の活躍をサポートしていきます。

（４）　職場全体での取組

職員が安心して子育てできるように業務内容や業務態勢の見直しを行うとともに，職場全体で理解し合える環境づくりを進めていきます。また，各機関においては，その機関の業務内容や任務等により勤務環境や子育てを取り巻く環境が異なることを踏まえ，その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組みます。

（５）　取組の効果

全ての職員が働きやすく，ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を形成し，職場のイメージアップや優秀な人材の確保・定着を図ることで，活気があり，生産性が高い組織づくりを目指します。

（６）　社会全体による支援

次世代育成支援対策及び女性の活躍推進対策は，家庭を基本としつつも,社会全体で協力して取り組むべき課題であることから,様々な担い手の協働の下に対策を進め，特に，職員の職業生活と家庭生活との両立が図られる環境整備を行います。

（７）　地域における子育ての支援

地域全体での子育て支援を推進していくために，地域社会の構成員でもある職員もその地域における子育て支援の取組に積極的に参加し，子育てしやすい環境づくりを進めます。

３　計画期間

本計画は，平成２９年度から平成３３年度までの５年間を計画期間とします。

４　行動計画の推進体制

本市ではこれまで，各任命権者に所属する課長を構成員とした「江田島市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し，行動計画の推進を図ってきました。

今後も本計画の実施，変更，達成状況の把握・点検及び見直しを行うなど，推進の実効性の確保と新たな課題への対応を進めていきます。

また，所属長は，管理職を始めとする職員に対し，行動計画の内容を周知徹底するとともに，次世代育成支援及び女性の活躍推進に関する研修や情報提供を行います。

なお，各所属長及び職員は，本計画の内容を理解し，その実施に努めるものとします。

5　計画の周知及び公表

次世代育成支援及び女性の活躍推進を機関全体で取り組むという意識を浸透させるために，任命権者の指導の下に全ての職員に電子掲示板等を通じて周知し，計画を策定又は変更したときは，ホームページ等で公表します。

6　達成しようとする目標

主にワーク・ライフ・バランスの実現，仕事と子育ての両立，女性の活躍推進といった３つの目的を軸に，実情に応じた目標を可能な限り限定し，達成状況を確認しながら，改善に向けて計画を進めるよう努めます。

Ⅱ　行動計画（具体的な内容）

目標を実現させていくためにも，全ての職員が協働の下にその能力を十分に発揮できるようにし，職員全員が働きやすく，安心して休暇を取れるような環境を作るため，次のように行動計画を定めます。

1　職員の勤務環境に関するもの

（1）　妊娠中及び出産後における配慮

ア　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等の制度及び出産費用の給付等の経済支援措置について，所属長から対象職員に説明します。

イ　妊娠中の職員の健康や安全に配慮し，本人の希望に応じ，超過勤務を命じないこととするとともに，各課等において業務分担の見直しを行います。

（2）　子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

ア　電子掲示板等での周知により，子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得を推進します。

イ　休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり（支援体制）・環境づくりを推進します。

（３）　育児休業や部分休業を取得しやすい環境の整備等

ア　男性職員も育児休業を取得できること，また，育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について，所属長から対象職員に個別説明をするとともに電子掲示板等で周知します。

イ　育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験談により，育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

ウ　「子育ては男女で協力して行うもの」という視点から，育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め，育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するとともに，３歳未満の子を養育する男性職員を対象に育児参加に関する情報を提供します。

エ　育児休業を所得している職員が安心して円滑に職場復帰できるよう，職場の情報を提供し，職場復帰時に研修その他の必要な支援を行います。また，復帰した職員が働きやすいようにサポートするとともに，職場での協力体制の構築を図ります。

オ　職員から育児休業の請求があった場合に，課内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは，任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図ります。

【現状及び数値目標】

【現状】男女別育児休業取得率（全部局）

平成２７年度育児休業取得率　男性職員　０．０％

女性職員　１００％

【目標】

女性職員の育児休業については，現在，取得率は１００％が達成されています。今後は女性の取得率は現状維持，男性は１０％以上を目標として推進していきます。

２　時間外勤務の縮減

仕事と子育ての両立，ワーク・ライフ・バランスの実現，職員の活力の維持，健康管理上，全ての職員のために時間外勤務の縮減を進めていきます。

また，本来，公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤

務であるという認識を深め，一層の縮減に向けた取組を図ります。

（１）　小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

ア　時間外勤務は子育ての負担となることから，小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して，職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務を制限します。

イ　３歳未満の子のある職員が希望した場合には，災害等緊急の事由による臨時の勤務を除き，時間外勤務を制限します。

（２）　一斉定時退庁日等の実施

ア　時間外労働を縮減し，職員の健康を考え，一斉定時退庁日を設定し，庁内放送，電子掲示板等により周知を図ります。

イ　管理職員等が巡回指導し，定時退庁を促します。

ウ　定時退庁できない職員が多い部署を把握し，改善するように管理職員等に指導します。

毎週水曜日及び金曜日並びに給料支給日並びにボーナス支給日を，「すいすい　帰ろう　定時退庁日」を合言葉にノー残業デーとし，庁内放送により定時退庁を促すとともに，時間外の会議等を行わないように指導します。

（３）　事務の簡素合理化の推進

ア　ＰＤＣＡサイクルを基本として計画･業務の見直しを行います。

ＯＡ化の計画的な推進や重要度に合わせて効率化・簡素化を図ります。また，事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化なども実施していきます。

イ　新たに行事等を実施する場合には，目的，効果，必要性等について十分検討の上実施し，併せて，既存の行事等との関係を整理し，代替的に廃止できるものは廃止します。

ウ　会議・打合せについては，極力電子メール，電子掲示板を活用します。

エ　定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

（４）　時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア　各部署及び職員それぞれの時間外勤務の状況を人事担当部局で把握し，時間外勤務の多い職場の管理職員等からヒアリングを行った上で，注意喚起を行います。

また，特に時間外勤務の多い職員については，管理職員等に報告し，特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮します。

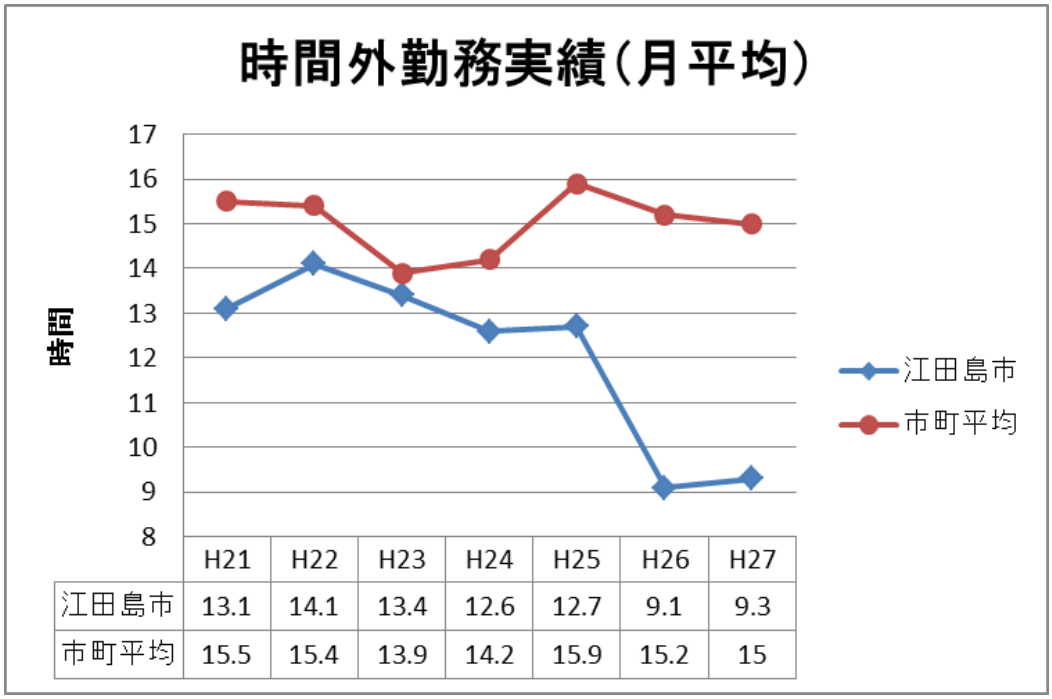
イ　時間外勤務縮減の取組の重要性について，管理職員等を含む職員への意識啓発を図ります。

（５）　**勤務時間管理の徹底**

職員の勤務状況の適格な把握，職場の実情に応じた勤務時間縮減に目標を置き，勤務時間管理の徹底を図ります。また，時間外勤務の多い職員に対する健康について留意します。

【現状及び数値目標】

（表１　１人当たりの月平均時間外勤務数年間推移）



	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
江田島市	13.1	14.1	13.4	12.6	12.7	9.1	9.3
市町平均	15.5	15.4	13.9	14.2	15.9	15.2	15

表１は，１人当たりの月平均時間外勤務数の年間推移（江田島市及び県内の市町平均）を表したものです。平成２２年度以降は減少傾向にあり，市町平均と比較すると少ないことが確認できます。

上記のような取組を通じて，各職員の時間外勤務時間数の目安時間として月平均９時間未満達成を目標に努めます。

３　休暇取得の促進

（１）　**年次有給休暇の取得の促進**

ア　職員自身が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し，実行できるよう計画的に業務に取り組みます。さらに，管理職員等に対して部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ，各部署において計画的に年次有給休暇が取得できるよう指導します。

また，月末の金曜日には，年次有給休暇を時間単位で取得して，定時より早めに退庁できるよう計画的に仕事を進め，より豊かな時間を過ごせるよう推進します（プレミアムフライデーの取組）。

イ　幹部会議等の場において，人事担当部局から定期的に休暇の取得促進を徹底させ，職場の意識改革を行います。

ウ　毎年人事担当部局による取得状況の確認を行い，取得率が低い部署の管理職員等からヒアリングや指導を行うなどの取組を行います。

エ　各部署において，おおむね四半期毎の年次有給休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど，年次有給休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

オ　職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう，事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

（２）　連続休暇等の取得の促進

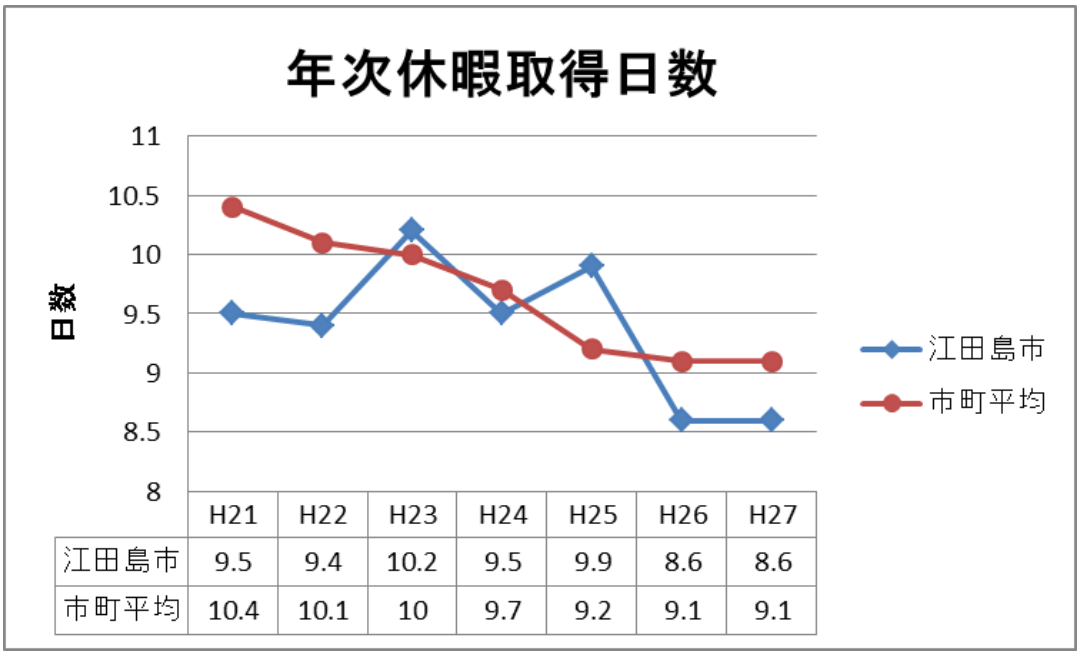
ア　子どもの予防接種実施日や学校行事等への参加のための年次有給休暇の取得を促進します。

イ　祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

ウ　ゴールデン・ウイークやお盆期間における行事（会議）の自粛を図ります。

【現状及び数値目標】

（表２　１人当たりの年次有給休暇取得日数の平均）



	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
江田島市	9.5	9.4	10.2	9.5	9.9	8.6	8.6
市町平均	10.4	10.1	10	9.7	9.2	9.1	9.1

表２は，１人当たりの年次有給休暇取得日数の年間平均推移（江田島市及び県内の市町平均）を表したものです。減少してきているのは，職員数の減少や権限移譲等により１人当たりの業務が増大したものが影響していると考えられます。前述のような取組を通じて，年次有給休暇平均取得日数を１０日以上にするよう努めます。

（３）　子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行う等のための特別休暇について職員に周知するとともに，その取得を希望する職員に対して，１００％取得できる職場環境の醸成を図ります。

（４）　職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正する取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する慣行その他の諸要因を解消するため，全職員を対象として情報提供や研修等による意識啓発を行います。

４　女性職員の活躍推進に向けた取組

多様な人材を生かし，活力のある職場を作っていくためにも，女性職員の活躍の場を広めるとともに，一人一人が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを推進し，サポートしていきます。

（１）　管理的地位への女性職員の登用

女性職員が能力を発揮し活躍するためには，様々な仕事の体験やチャレンジした経験を積み重ねることが重要であるため，女性職員とのヒアリング等をもとに人事，財政，企画，議会等，多様な部署の管理的地位へ積極的に配置します。

（２）　女性職員の人材育成

ア　係長，課長補佐，課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

イ　女性職員が自身のキャリア形成を考え，キャリアアップを図れるように管理職員等に必要なマネジメント能力の付与のための研修等への参加を支援します。また，女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行います。

【現状及び数値目標】

（表３　管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局））

	平成２６年度	平成２７年度	平成２８年度
女性管理職員数（人）	８	１１	９
全管理職員数（人）	５４	５３	５８
女性割合（%）	１４．８	２０．８	１５．５

※　県からの派遣職員を除く。

（表４　各役職段階に占める女性職員の割合（全部局））

	平成２６年度	平成２７年度	平成２８年度
係長相当職以上の女性職員数（人）	４９	４９	６１
係長相当職以上の職員数（全体）（人）	１１０	１２３	１５０
女性の割合（%）	４４．５	３９．８	４０．７

※　管理職を除く。

（表５　職員数及び最年少管理職以上に占める女性職員の割合（全部局））

項　　目	平成２６年度	平成２７年度	平成２８年度
職員数（人）	３８０	３７７	３７０
うち女性人数（人）	１３０	１３１	１２６
うち女性の割合（%）	３４．２	３４．７	３４．１
最年少管理職年齢（歳）	５１	４５	４６
最年少管理職年齢以上職員数（人）	１１２	１６８	１５０
うち女性人数（人）	４２	５９	５１
うち女性の割合（%）	３７．５	３５．１	３４．０

管理的地位にある職員に占める女性割合（表３参照）は，平成２８年度において１５．５％，係長級以上（表４参照）は４０．７％，全体の職員数に占める女性職員割合（表５参照）は３４．１％となっています。

目標は，管理的地位にある職員の占める女性の割合を平成２８年度の実績（１５．５％）から９．５％引き上げて平成３２年度までに２５％以上にすることです。

５　その他の次世代育成支援対策に関する事項

（１）　来庁者に対する環境整備（バリアフリー）

ア　来庁者が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に努め，全ての職員が案内できるように場所を周知します。

イ　子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう，来庁者の立場に立った親切な応対等の接遇向上を図ります。

（２）　子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア　子どもが参加する体験活動等の機会の充実を図るため，地域の行事・活動に敷地や施設を提供するとともに，講師，ボランティアリーダー等として職員が積極的に参加できるように支援します。

イ　子どもを交通事故から守るため，事業所として交通安全の啓発活動を行うとともに地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。また，職員に対する交通安全教育や安全運転の意識付けを実施します。

ウ　安全・安心の子育てができるための環境づくりとして，職員が地域の人々との防犯活動や少年非行防止，立ち直り支援等の活動に積極的に参加できるよう支援します。

（３）　子どもとふれあう機会の充実

健全で心豊かな子どもを育むために，保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会の充実を図ります。

具体的には，子どもを対象とした職場見学など，家庭以外にも子どもと触れ合うことのできる機会を設け，その参加を促進します。

また，各機関におけるイベントやレクリエーション活動の実施に当たっては，当該職員だけでなく，子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。