

女性の職業生活における活躍及び次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画

平成31年4月
松原市

総論

女性の職業生活における活躍及び次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は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15条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条に基づき、松原市が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、女性活躍推進法が平成37年度（次世代法は平成36年度）までの時限立法であることから前計画（平成28年度から平成30年度）から引き続きとなる、平成31年4月1日から平成38年3月31日までの7年間とします。

2 策定主体

松原市長

松原市農業委員会

松原市議会議長

松原市固定資産評価審査委員会

松原市選挙管理委員会

松原市消防長

松原市代表監査委員

松原市公平委員会

松原市教育委員会

3 現状と目標及び取組内容

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、目標達成に向けた取り組みを実施します。なお、最も大きな課題に対応するものから順に掲げることとします。

なお、次世代法に関わる項目には、**次世代育成**、また女性活躍推進法に関わる項目には**女性活躍**と表示しています。

1. 時間外勤務等に関する取組み

次世代育成

女性活躍

I 月40時間以上の時間外勤務をする職員の割合の縮減

時間外勤務の縮減については、平成26年度以降、時間外勤務をする職員の割合は減少しており、平成29年度は6.6%と目標数値である10.0%の基準を達成していますが、引き続き健康保持や公務能率の向上という観点からも全ての職員が意識していく必要があります。特に管理職員は、時間外勤務が公務遂行において臨時又は緊急の必要がある場合のみ行われるものであるということを認識し、時間外勤務を縮減させる職場全体の環境整備などに努めなければなりません。やむを得ず時間外勤務を命令する場合は、必要性を見極めるとともにコスト意識を持つて的確な指示を行うこととします。また各職員は日頃より計画的に業務を遂行し、時間外勤務の縮減に努めることとします。

【現状】

平成29年度
6.6%

**【目標】**

平成37年度
5.0%

- ・算出方法＝（月40時間以上の時間外勤務をした職員の延べ人数）／（月1時間以上の時間外勤務をした職員の延べ人数）
- ・災害対応などやむを得ない事情を除き、時間外勤務は原則として月40時間以内とすることを徹底し、時間外勤務ゼロによる働きやすい職場環境の推進と仕事の仕方に対する発想の転換を促進します。

【取り組み】

- 毎週水曜日と金曜日の「ノー残業デー」においては、全職員が定時退庁をする。また、管理職員は自ら率先して定時退庁に努め、所属職員にも同様に勧奨し、時間外勤務をさせないように努めることとします。
- ワークライフバランス推進に資する効率的な業務運営や良好な職場づくりを進めるとともに、時間外勤務を行うこと自体が評価されるのではなく、時間当たりの生産性を重視した人事評価を徹底することとします。
- 本市の規則において、月45時間かつ年360時間を時間外勤務の上限としているため、管理職員は業務の必要性を見極めた上で時間外勤務命令を行う。また長時間勤務者に対しては健康に留意し、必要な場合は医師による面談を勧奨することとします。

Ⅱ 年次有給休暇の平均取得日数の向上

時間外勤務の縮減とともに年次有給休暇の取得は、職員のワークライフバランスの増進に資するものです。休暇を取得することにためらいを感じるという意見はまだ多く見られ、平成29年度は平均取得日数が11.3日となっており、目標数値である13.5日に未到達です。心身のリフレッシュを図るために積極的に年末年始やゴールデンウィーク等の期間に併せた年次有給休暇の利用や3日以上連続休暇取得を促進することとします。

【現状】

平成29年度
11.3日



【目標】

平成37年度
13.5日

- ・算出方法＝（全職員の総取得日数）／（職員数）
⇒平成29年4月～平成30年3月までの年次有給休暇取得日数が対象

【取り組み】

- 各所属において年間業務計画や休暇取得計画を定め、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めることとします。
- 管理職員は所属職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、管理職員からの配慮で年間5日以上休暇を計画的に取得できるようにします。
- 前年度の休暇日数より1日以上多く取得することや、業務の効率化を意識して仕事を遂行することとします。

2. 仕事と家庭の両立に関する取組み

次世代育成

女性活躍

I 出産に関する各種両立支援制度（配偶者出産補助休暇、育児参加休暇）の利用 可能な男性職員の特別休暇取得率の向上

出産、育児に関して母親となる職員への配慮は事業所として必要であり、さらなる女性活躍の観点から、父親となる職員に対しても、子どものための休暇を取得し積極的に育児参加できるよう、サポートする必要があります。本市の出産に関する各種両立支援制度において、配偶者出産補助休暇に関しては、平成27年度は85.2%と目標数値である80.0%を上回っていましたが、平成28年度以降は70%台と制度の浸透が十分とは言えない状況です。また育児参加休暇取得率に関しては、平成29年度は25.0%と目標数値の50.0%の基準に届いておらず、制度が浸透していないと考えられますので、各職場において、対象となる職員が制度を活用できるよう積極的に協力し、安心して取得できるような環境づくりに努めることとします。

① 配偶者出産補助休暇の取得率

【現状】

平成29年度
71.4%

【目標】

平成37年度
85.0%

- ・算出方法＝（年度中に配偶者出産補助休暇を取得した男性職員数）／（同年度中に同休暇を取得することができる男性職員数）
⇒平成29年4月～平成30年3月までの育児参加休暇取得者が対象

◎配偶者出産補助休暇とは、職員の配偶者が出産予定日前又は出産するため入院した日の前1週間から出産日の後2週間の間で4日以内の休暇取得（時間取得可能）ができるものです。

② 育児参加休暇の取得率

【現状】

平成29年度
25.0%



【目標】

平成37年度
50.0%

- ・算出方法＝（年度中に育児参加休暇を取得した男性職員数）／（同年度中に同休暇を取得することができる男性職員数）
⇒平成29年4月～平成30年3月までの育児参加休暇取得者が対象

◎育児参加休暇とは、職員の配偶者が産前産後（出産予定日の前8週間から出産日の後8週間まで）の期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員が5日以内の休暇取得（時間取得可能）ができるものです。

【取り組み】

- 出産を控えている全ての職員に対し、管理職員及び人事担当者は、各種両立支援制度の活用促進を積極的に働きかけることとします。
- 管理職員は、昨今の育児に関する社会的な取り組みに理解を示し、男女がともに子育てをするという意識を持ち、各種両立支援制度を取得しやすい職場環境づくりに努めることとします。

Ⅱ 男性職員の育児休業取得率の向上

育児に対する男性のバックアップは、女性が子育てと仕事を両立するにあたり必要不可欠であることから、男性職員の育児休業取得を推進します。平成28年度は5.3%の取得実績がありますが、その後は5%以下の取得率となっており、取得事例が少ないのが現状です。休業を取得する職員が安心して休業に入れるよう努めることとします。

【現状】

平成29年度
3.6%



【目標】

平成37年度
10.0%

・算出方法＝（年度中に新たに育児休業を取得した男性職員）／（同年度中に新たに育児休業の取得が可能となった男性職員数）

◎育児休業は、3歳に満たない子を養育している男女の職員を対象としており、養育している子の3歳の誕生日の前日までの期間について取得することができるものです。

【取り組み】

- 配偶者の出産を控えている男性職員に対し、管理職員は、育児休業取得により「職場に迷惑をかける」といった職員の気兼ねをなくすよう職場の環境整備に努めることとします。
- 管理職員は、昨今の育児に関する社会的な取り組みに理解を示し、職員から育児休業取得の申請があった場合は、職員が安心して育児休業を取得できるよう配慮します。

3. 女性職員の育成、登用に関する取組み

女性活躍

I 課長級以上への女性職員の登用率の向上

本市における女性職員の課長級以上への登用状況については、平成29年4月1日現在で課長級以上の職員が12.9%であり、国家公務員の管理職への女性の登用状況（4.4%）を上回っています。今後も、能力や適性に応じた女性職員の登用に努めることとし、研修等を通じた人材育成に取り組みながら、キャリアアップを望む女性職員のフォローに努めることとします。

【現状】

平成29年度
12.9%



【目標】

平成37年度
15.0%

・算出方法＝（課長級以上の女性職員数）／（課長級以上の職員数）
⇒平成29年4月1日現在

【取組み】

- 係長級から部長級までの各職階における次世代を担う人材育成を行うこととします。
- 階層や職種を越えて様々な立場で職員同士の意見交換を行う機会を設けることで、視野の拡大や不安・悩みの軽減、キャリアアップ意識の向上につなげるよう、研修等を開催し、女性職員を始め、全ての職員が各職階への昇任に積極性を持つような人材育成を推進することとします。