北広島市特定事業主行動計画

～ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて～

＜令和６年度～15 年度＞

北広島市長
北広島市議会議長
北広島市選挙管理委員会
北広島市代表監査委員
北広島市農業委員会
北広島市教育委員会
北広島市消防長
北広島市水道事業管理者

《目　次》

Ⅰ　はじめに　・・・

Ⅰ　はじめに

我が国における急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境整備を迅速かつ重点的に推進するため、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。この法律に基づき、国の省庁、地方公共団体や企業等は、事業主としての立場から次世代育成支援のための行動計画を策定し、集中的・計画的な取組を推進してきました。北広島市においても、平成17年度から「北広島市次世代育成支援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支援などの取組を進めているところです。

また、女性が職業生活において、個性と能力を十分に発揮し活躍することやワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。この法律に基づき、女性職員の積極的な採用や育成、登用に関しての取組や働き方の改革、子育てや介護などの家庭生活も行いながら活躍できる職場環境の整備について、女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。北広島市では、平成28年度に「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍に向けた取組を推進しています。

今回、上記計画期間中の社会変化を踏まえ、これまでの「北広島市次世代育成支援特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画」を一本化し、令和6年度から10年間を期間とした「北広島市特定事業主行動計画」を新たに策定することにより、全ての職員が能力を十分に発揮でき、誰もが働きやすい職場づくりを進めてまいります。

Ⅱ　今までの進捗状況等

北広島市では、「北広島市次世代育成支援特定事業主行動計画」に基づき、職員に対して育児や介護に関する休暇制度の周知・利用促進を行い、また、研修等を通じて、仕事と子育ての両立に関する理解を深めるなど、職員の意識の醸成を図ってきました。この取組により、男性職員の育児参加のための特別休暇や育児休業等の取得率が目標である50%を達成しました。一方で、男性の配偶者出産休暇と年次有給休暇、育児休業、育児参加のための特別休暇を併せて5日以上連続の休暇については取得率が低下しています。これは出産する日という予定の立てられないものに対して、業務の調整が難しく、配偶者出産休暇と併せて連続した休暇を取得することが困難なことが要因だと思われます。しかし、里帰り出産から自宅へ帰宅してから育児休業を取得する男性や、出産された月の祝日の前後に育児参加のための特別休暇を取得するなどしており、必ずしも配偶者出産休暇と連続して取得することに囚われず、それぞれのライフスタイルに合わせた形で取得する職員が増えてきています。今後もそれぞれの家庭生活に合わせた形で配偶者出産休暇と年次有給休暇、育児休業、産前産後の育児参加のための特別休暇といった制度が活用できるように職員の意識改革や働きやすい職場環境の実現に向けた取組を進めます。年次有給休暇の取得日数については、徐々に取得日数が増えているものの、目標の達成は困難な状況となっています。この要因としては、業務体制の工夫や見直しなどによる職場の意識改革や休暇制度に関する認識の不足などが考えられます。

次に、「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画」では、採用者の女性割合と主査職の女性割合については目標を達成し、女性が活躍できる職場環境は整ってきています。しかし、管理職の大部分を担っている40代以上の職員の男女比率を見ると女性事務職の割合は約3割となっており、この年代層においては、女性職員数が少ないことから、管理職の女性割合が依然低いままとなっています。

引き続き、仕事と子育ての両立に向けての職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスの実現、さらなる固定的な性別役割分担による配置是正に向け、次項の「計画策定の考え方」に基づき、取組を進めていきます。

(1) 次世代育成支援特定事業主行動計画の進捗状況

目標項目	今回の目標値	前回の目標値	令和４年度	令和３年度	令和２年度	令和元年度	平成30年度
配偶者出産休暇（１～３日）	100%	100%	83.3%	94.1%	69.7%	61.5%	87.5%
配偶者出産休暇と年次有給休暇、育児休業、育児参加のための特別休暇を併せて５日以上の連続休暇	－	50%	5.6%	11.8%	3.0%	－	－
(参考)配偶者出産休暇３日間	－	－	50.0%	52.9%	45.5%	30.8%	43.8%
育児休業等	男性85%(２週間以上)	男性50%	83.3%	41.2%	24.2%	46.2%	25.0%
	女性100%	女性100%	100%	100%	100%	100%	100%
子の看護休暇	－	－	54名 142日と 441時間	38名 122日と 284時間	10名 9日と 7時間	17名 42日と 115時間	8名と 37日間
年休取得日数	15日以上	15日以上	11.8日	11.7日	11.1日	11.1日	10.3日

(2) 女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画の進捗状況

目標項目	今回の目標値	前回の目標値	令和４年度	令和３年度	令和２年度	令和元年度	平成30年度
配偶者出産休暇（１～３日）	100%	100%	83.3%	94.1%	69.7%	61.5%	87.5%
採用者の女性の割合	40%	20%	39.4%	33.3%	33.3%	34.8%	32.0%
受験者の女性の割合	30%	30%	22.8%	29.7%	23.8%	25.5%	26.0%
管理職の女性の割合	12%	11%	11.0%	12.0%	11.1%	9.8%	10.4%
課長職の女性の割合	14%	14%	12.9%	14.3%	12.7%	11.1%	13.1%
主査職の女性の割合	20%	15%	16.9%	16.3%	15.3%	14.7%	14.8%
男女の連続勤務年数の差異	97%	－	97.1%	95.4%	93.6%	96.1%	97.5%
時間外勤務	150時間	200時間	151時間	165時間	168時間	194時間	182時間
年休取得日数	15日以上	15日以上	11.8日	11.7日	11.1日	11.1日	10.3日

Ⅲ　計画策定の考え方

これまでの取組を検証した結果、女性の育児休業取得率と男性の育児休業等取得率の目標を達成することができました。育児休業を取得する男性職員も出現しており、少しずつではありますが、市役所全体の育児参加の推進が図られています。

このため、計画の策定に当たっては、啓発資料の充実を図ると同時に、休暇の制度についても周知を行ってまいります。また、管理職を中心に育児に関わる休暇を取りやすい雰囲気づくりを行い、仕事と子育てを両立できるように支援する体制づくりに取り組みます。

また、時間外勤務の削減、採用者の女性割合及び主査職の女性割合については目標数値を達成しており、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍推進が図られています。しかし、採用試験における女性の割合については目標に達しておらず、採用説明会では女性職員を積極的に活用し、生き生きと働く姿を見てもらうことで、北広島市役所で働きたいと思う女性を増やす取組を行います。

Ⅳ　計画期間

「北広島市次世代育成支援特定事業主行動計画（後期）」（令和２年度～令和６年度）と「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画（前期）」（令和４年～令和８年度）を一本化し、「北広島市特定事業主行動計画」（以下「行動計画」と言います。）を策定します。計画期間は令和６年度から令和15年度までの10年間を計画期間とし、令和６年度から令和10年度までの５年間を前期計画期間とします。

前期計画期間　令和６年度から令和10年度まで
後期計画期間　令和11年度から令和15年度まで

Ⅴ　行動計画の推進

行動計画に掲げる取組を効果的に推進するため、その実施状況について、年度ごとに分析・評価を行い、必要に応じて随時行動計画の見直しを行います。実施状況の分析・評価及び計画の見直しに当たっては、職員に対し、アンケート、ヒアリング等を実施するものとします。

Ⅵ　具体的な内容

１　情報提供と啓発

本計画の円滑な推進に向けて職場全体で取り組んでいくため、本計画や各種制度について、庁内イントラネットによる情報提供により全職員に周知します。また、子育て支援や介護支援、不妊治療のサポートが必要な職員に対し、制度の説明を行い、円滑に制度を活用できるよう支援します。また、休業中の職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中においても業務等に関する情報提供を行うなど必要な支援を行います。

職員は各種制度の有効な利用に努めるものとし、所属長を含めた職場全体においては制度の趣旨を理解し、職員が仕事と子育て、介護、不妊治療のための通院が両立しやすい雰囲気づくりを行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みます。特に所属長は、業務内容を精査し、業務における固定的な男女の格差の是正に取り組むものとします。

２　相談体制

仕事と子育て、介護の両立等についての相談や情報提供を行う窓口を職員課に設置し、各種制度等に関する個別の相談や質問に応じます。また、休業中の職員が職場へ復帰する際に不安を感じたり、仕事と子育て、介護、不妊治療の両立の困難さを感じた場合などは、希望に応じて、臨床心理士や保健師による相談を受け付け、ワーク・ライフ・バランスが図られるように支援します。

３　代替職員の配置

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、休業期間や職場の状況に応じ、任期付職員や会計年度任用職員等による代替職員の配置を行います。

４　男性職員の子育て参加の促進

父親となる職員は、育児を担うため様々な支援制度を利用し、積極的に子育てに参加することを促進します。

⑴ 前期計画期間の目標

子どもの出生時における父親の特別休暇(配偶者出産休暇)3 日の取得率を 100%とします。

父親の特別休暇（配偶者出産休暇）3 日以内（有給休暇）

職員の配偶者の出産に係る入院又は退院の際の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等で取得できます。

⑵ 具体的な取組

ア　父親となることがわかった職員は、職員課や所属長を通して、休暇制度などの必要な情報を収集するようにします。また、仕事と子育ての両立が必要になるということを自覚し、所属長や周りの職員に速やかに申し出て、理解を得るように努めます。

イ　所属長は、父親となることの申出があった場合、休暇制度があることを知らせ、職員課にも速やかに報告します。

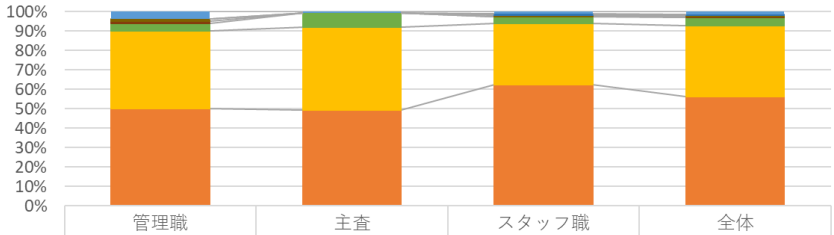
ウ　所属長は、父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ 2 週間前に、連続 5 日間以上の休暇を盛り込んだ連続休暇を取得するよう働きかけを行います。

エ　所属長は、父親となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中で臨時の応援体制をつくるものとします。

オ　周りの職員が全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

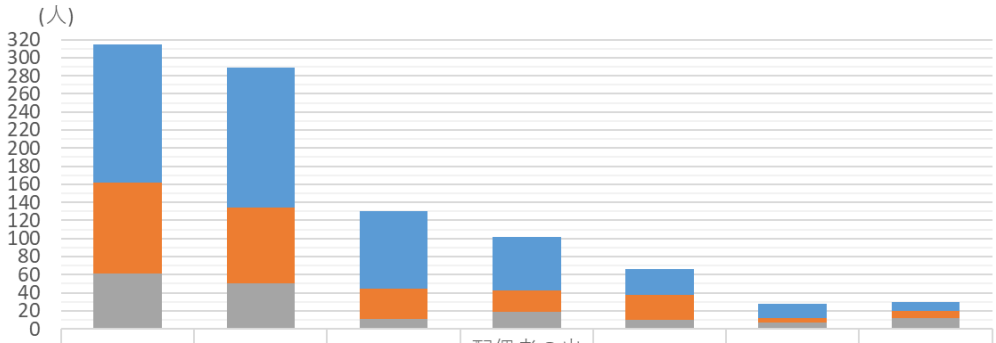
(3) 職員アンケート調査結果

ア　課内（部局内）の男性職員が配偶者出産休暇や育児参加休暇を取得する場合、どのように思うか。



	管理職 (82人)	主査 (128人)	スタッフ職 (221人)	全体 (431人)
その他	3	1	2	6
わからない	0	0	2	2
取得すべきでない	1	0	2	3
あまり取得するべきではない	1	0	0	1
どちらでもよい	3	9	7	19
仕事を調整できるのであれば、取得するべき	33	55	70	158
積極的に取得するべき	41	63	138	242

イ　男性職員の配偶者の出産の伴う休暇の取得を促進するために、取り組むことが必要と思われる事項



	業務遂行体制の工夫・見直し	職場の意識改革	休暇や休暇期間中の経済的支援の拡大	配偶者の出産に伴う休暇の制度の内容に関する情報提供	休業者に対する職場の状況に関する情報提供	職場復帰時の研修等の支援	その他
スタッフ職(221人)	153	155	85	59	28	16	10
主査職(128人)	101	84	34	24	28	5	8
管理職(82人)	61	50	11	19	10	7	12

(4) 考察

スタッフ職は最も「積極的に取得するべき」という回答が多かった。しかし、管理職の中には「取得すべきではない」「あまり取得するべきではない」という意見が少数ではあったが見られた。管理職の中には男性が妻の出産や育児に関わる休暇を取得することにやや否定的な考えを持つ者も存在しており、固定的な男女の役割の是正が必要だと思われる。また、職員同士がサポートし合える体制の構築が必要であると思われる。

また、配偶者の出産に伴う休暇の取得促進のために必要なこととして、最も多かったのは「業務遂行体制の工夫・見直し」であり、次いで「職場の意識改革」であった。人員不足やフォロー体制が整わないこと、周囲の理解が思うように得られないために休暇を取得したいが取りにくいと感じている職員もいる可能性がある。今後も所属課と職員課が連携し、全ての男性職員が配偶者出産休暇を取得できる体制作りを進めていく。

5　育児休業、介護休暇、出生サポート休暇等の取得促進

男性職員の育児休業の取得率が低いことから、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業等（妻の産前産後期間中における育児参加のための特別休暇 5 日を含む。）の取得を促進します。また、配偶者や父母、子、配偶者の父母などが介護を要した場合や不妊治療に係る通院等のための出生サポート休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(1) 前期計画期間の目標

男性職員の育児休業等（産前産後の育児参加のための特別休暇 5 日を含む。）の取得率を 85%以上とします。

また、女性職員の育児休業の取得率を 100%とします。

1　育児休業・部分休業（無給休暇）

職員が、3 歳に達する前の子どもを養育する場合に育児休業が取得できます。また、小学校就学前の子を養育する場合に勤務時間の始め又は終わりに 1 日 2 時間以内の部分休業が取得できます。

また、妻の産後休暇期間中(生後 8 週間)に夫が育児休業を行った場合、夫は特別な事情がなくても、再度育児休業が取得できるようになりました。

2　育児短時間勤務（勤務時間に応じた給与支給）

小学校就学前までの子をもつ職員が、育児のために 1 日又は週当たりの勤務時間を短縮した勤務を行うことができます。

(いくつかの勤務パターンから選択　→　※下記参照)

職場を完全に離れ、無給となる育児休業と比べると、勤務時間に応じた収入があること、休業後の職場復帰への不安が解消されることなどのメリットがあります。

3　育児特別休暇（有給休暇）

職員が、1 歳未満の乳児を育てる場合の休暇で、1 日 2 回、各 60 分取得できます。

4　男性職員の育児参加のための特別休暇　5 日以内（有給休暇）

妻が健康維持や回復に専念する産前 6 週間産後 8 週間期間中に、父親である男性職員は、出産に係る子又は小学校就学前の上の子の養育のために取得できます。小学校就前の子どもが既にいる場合は産前から、いない場合は産後に通算 5 日まで取得できます。

育児短時間勤務の勤務パターンの例（土日が週休日の場合）

1 週間当たりの勤務時間が、①19 時間 30 分、②20 時間、③21 時間 15 分、④22 時間 30 分、⑤23 時間 15 分、⑥23 時間 45 分となる短時間勤務を選択できます。具体的には、次の

ようになります。

ア　月～金曜日に1日当たり4時間勤務する勤務の形態（週20時間勤務）
（例1）　8時45分から　13時30分まで
（例2）　10時00分から　14時45分まで
（例3）　13時15分から　17時15分まで
イ　月～金曜日に1日当たり4時間15分勤務する勤務の形態（週21時間15分勤務）
（例1　8時45分から　13時45分まで
（例2）　10時00分から　15時00分まで
（例3）　13時00分から　17時15分まで
ウ　月～金曜日に1日当たり4時間30分勤務する勤務の形態（週22時間30分勤務）
（例1）　8時45分から　14時00分まで
（例2）　10時00分から　15時15分まで
（例3）　12時45分から　17時15分まで
エ　月～金曜日に1日当たり4時間45分勤務する勤務の形態（週23時間45分勤務）
（例1）　8時45分から　14時15分まで
（例2）　10時00分から　15時30分まで
（例3）　11時45分から　17時15分まで
オ　月～金曜日の3日間、1日当たり7時間45分勤務する勤務の形態
（週23時間15分勤務）
カ　月～金曜日の3日間のうち2日間は1日当たり7時間45分、1日は4時間勤務する勤務の形態
（週19時間30分勤務）

5　介護休暇・介護時間（無給休暇）
職員が、要介護者の介護をするため、3回まで通算して6か月以内であれば介護休暇を取得できます。また、要介護者を介護するため、1日2時間以内の介護時間が取得できます。

6　出生サポート休暇（有給休暇）
職員が不妊治療に係る通院のために勤務しないことが相当であると認められる場合、5日（当該通院等が体外受精その他の市長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては10日）以内で取得できます。

7　高齢者部分休業（無給休暇）
55歳以上の常勤職員が希望する場合に、勤務時間を短縮することができます。取得時間は勤務時間の半分を上限として、5分単位で取得することができます。出勤したい分については、給与が減額となり、退職手当は休業期間の1/2に相当する期間を在職期間から除算します。

(2) 具体的な取組
ア　職員は育児休業を取得する場合、速やかに所属長に申し出ます。関係職員と調整した上で、無理のない範囲で業務の引継ぎを行い、公務に支障が出ないようにします。
イ　所属長は、育児休業や介護休暇、出生サポート休暇等の申出があった場合、業務に支障が出ないように、必要に応じた業務分担を行うなど、職員が安心して育児休業等を取得できるよう努めます。
ウ　周りの職員は育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

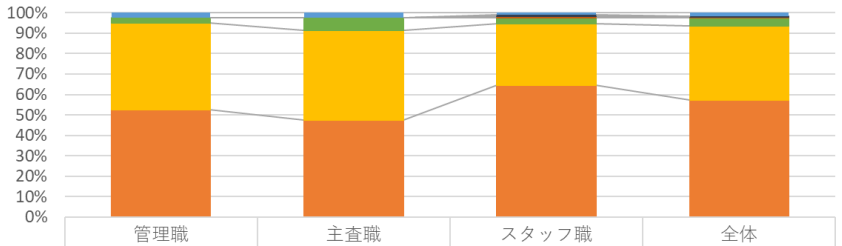
エ　所属長等は、育児休業等を取得している職員に対して、適宜、所属課の業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うように努めるものとします。

オ　職場復帰後は、個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰を図るものとします。

カ　育児休業等取得中の職員及び職場復帰した職員に対して相談窓口を設け、円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応します。

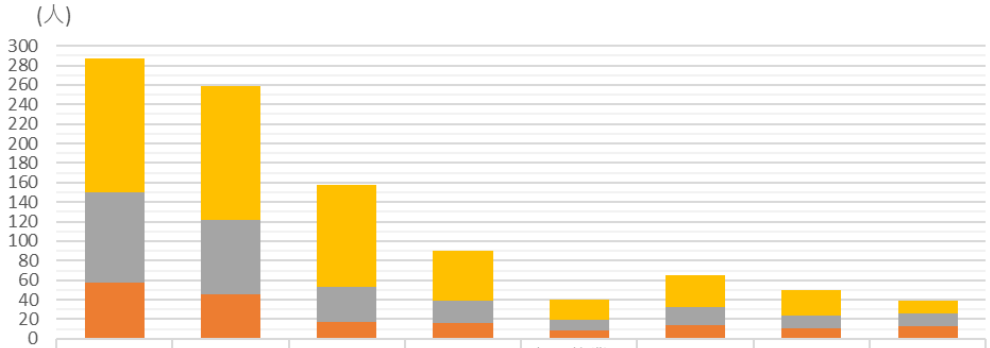
(3) 職員アンケート調査結果

ア　課内（部局内）の職員が育児休業を取得する場合、どのように思うか。



	管理職 (82人)	主査職 (128人)	スタッフ職 (221人)	全体 (431人)
その他	2	3	2	7
わからない	0	0	2	2
取得すべきでない	0	0	0	0
あまり取得するべきではない	0	0	1	1
どちらでもよい	2	8	7	17
仕事を調整できるのであれば、取得するべき	35	56	66	157
積極的に取得するべき	43	61	143	247

イ　育児休業の取得を促進するために、取り組むことが必要と思われる事項



	業務遂行体制の工夫・見直し	職場の意識改革	休暇や休暇期間中の経済的支援の拡大	育児休業の制度の内容に関する情報提供	育児休業取得経験者の体験談等に関する情報提供	休業者に対する職場の状況に関する情報提供	職場復帰時の研修等の支援	その他
スタッフ職(221人)	137	137	105	51	21	32	26	13
主査職(128人)	92	77	36	23	10	19	13	13
管理職(82人)	58	45	17	16	9	14	11	13

(4) 考察

育児休業を取得することについて、１名のみ「あまり取得するべきではない」という意見があり、まだ育児休業を取得することに対して抵抗感を持つ職員も見られたが、全体の半数以上の人が「積極的に取得するべき」という回答が多く、育児休業は比較的取得しやすい職場環境が整っていると思われる。

また、育児休業の取得促進のために必要なこととして、最も多かったのは「業務遂行体制の工夫・見直し」であり、次いで「職場の意識改革」であった。女性の育児休業は取得率が100%であるのに対して、男性の育児休業は平成30年度から令和4年度までの平均で約44%となっている。男性の育児休業では比較的短期間のため、代替職員などの補充がないことや業務の繁忙期と出産の時期が重なり、フォロー体制が整わず、取得しにくくなっている可能性がある。徐々に育児休業を取得する男性職員も増えており、今後は父親となる男性に対して、育児休業を含めた休暇制度や他にも育児休業の取得経験者が多くいることなどの情報提供を適宜行い、男性の育児休業についても「当たり前」に取得できるような意識の醸成を図っていく。

6　子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの病気や怪我による治療、療養中の看病又は通院等の世話をする際に、休暇を取得できるよう職場全体で支援します。

子どもの突発的な病気等の際には、休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めます。

子の看護休暇　1年度5日以内（有給休暇）

小学校就学前の子どもを養育する職員が、病気や怪我をした子どもの世話をするために取得することができます。

小学校就学前の子を複数人養育する場合は、1年度10日以内まで取得することができます。また、病気や怪我だけでなく、予防接種や健康診断を受ける場合でも取得可能です。

7　時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、職員にとって大きな負担となります。職員1人ひとりがそれぞれのライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現できるように「時間外勤務の縮減及び適正管理方針」に基づき、取組を行っていきます。

(1) 前期計画期間の目標

年間の平均時間外勤務を150時間とします。（令和4年度実績年間151時間）

育児や介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

男女問わず、小学校就学前の子どもを養育する職員や要介護者を介護する職員が、子を養育するためや介護を行うために請求した場合には、公務に支障がなければ、深夜勤務及び1か月当たり24時間、1年間に150時間を超えて時間外勤務をさせることができません。

また、3歳未満の子どもを養育するためや要介護者を介護するために請求した場合には、公

務の運営に支障がなければ、時間外勤務をさせることはできません。

(2) 具体的な取組

ア　一斉退庁日には時間外勤務を行わないという、意識啓発等を徹底します。

イ　新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務についての見直しを的確に行い、事務の簡素・効率化に努めます。

ウ　子育てをする職員や介護を要する職員の深夜勤務（午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間の勤務）や時間外勤務の制限について徹底します。

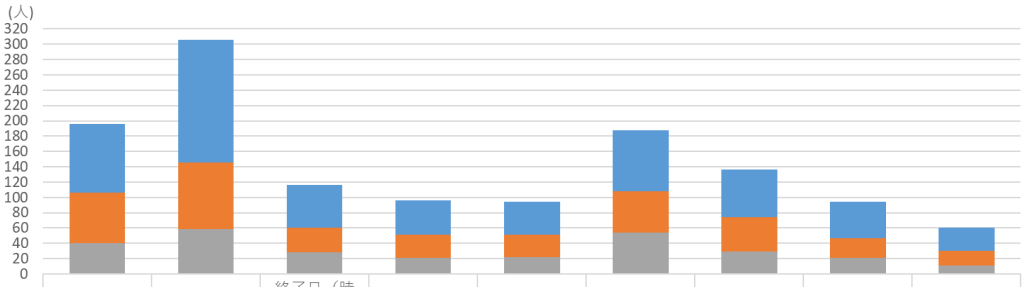
エ　所属長は、率先して早期退庁するとともに、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

オ　所属長は、事務処理が効率的に行われるようリーダーシップを発揮するとともに、所属職員の勤務状況を常に把握することにより、改善を図ります。

カ　全ての職員は、日頃の業務において、時間外勤務を縮減するよう意識し、周りの職員と声を掛け合って退庁するよう努めます。

(3) 職員アンケート調査結果

ア　時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法



	時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり	事務の簡素化、合理化	終了日（時間）を決める等のスケジュール管理（目標設定）	一斉退庁日の徹底	勤務時間の割り振り変更の活用	個々の職員の心がけ	上司が的確な指示をする	上司が率先して帰る	その他
スタッフ職 (221人)	90	160	56	45	43	80	62	47	30
主査職 (128人)	66	87	32	30	29	54	45	26	19
管理職 (82人)	40	59	28	21	22	54	29	21	11

(4) 考察

時間外勤務を減らすために効果的だと思われる方法について「事務の簡素化、合理化」が最も多く、次いで「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」と「個々の職員の心がけ」であった。保育園や消防署などノー残業デーの実施が困難な職場もあるが、本庁舎では毎週水曜日のノー残業デーが浸透しており、時間外勤務を減らそうという職場環境づくりや個々の意識の醸成に役立っていると考える。また「上司が明確な指示をする」という意見もあり、上司に求められるスキルが上がっていることが窺えた。時間外勤務については、平成 30 年度から令和 4 年度の 5 年間で 31 時間減っており、今後も業務の見直しや一斉退庁日の徹底による職場の雰囲気づくりや職員の意識醸成を図っていく。

８　年次有給休暇の取得促進

職員が、子どもの学校行事や親の病院の付き添いなどにも休暇が取得しやすくなるよう職場の雰囲気づくりに努めます。また、夏季休暇やゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始等に有給休暇を併せて取得し、職員のリフレッシュやワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。家族で過ごす時間はかけがえのないものであり、職員がリフレッシュすることは効率的な公務を遂行するためにも重要です。そういった機会を持てるようにするためにも、年次有給休暇の取得を促進します。

(1) 前期計画期間の目標

年間の年次有給休暇取得日数を 15 日以上とします。

(2) 具体的な取組

ア　所属長は、率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

イ　所属長は、月に１日程度は、全ての職員が休暇を取得できるよう日頃からの声かけや月初めに課内会議を開催するなどして職員に休暇取得について周知するよう努めます。

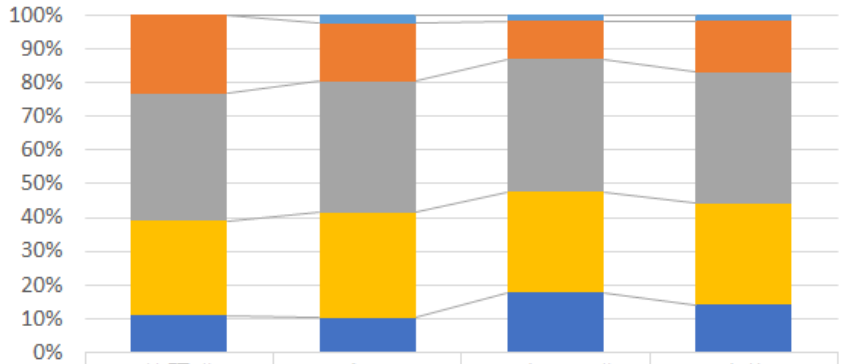
ウ　所属長は、次のような時に職員が休暇を取得できるよう働きかけを行います。

（例）ゴールデンウィーク・シルバーウィーク、子どもの春休み・夏休み・冬休み、入学式、卒業式、授業参観、家庭訪問、ＰＴＡ活動、親の通院の付き添い

エ　全ての職員は、職場全体の協力体制の重要性を意識し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

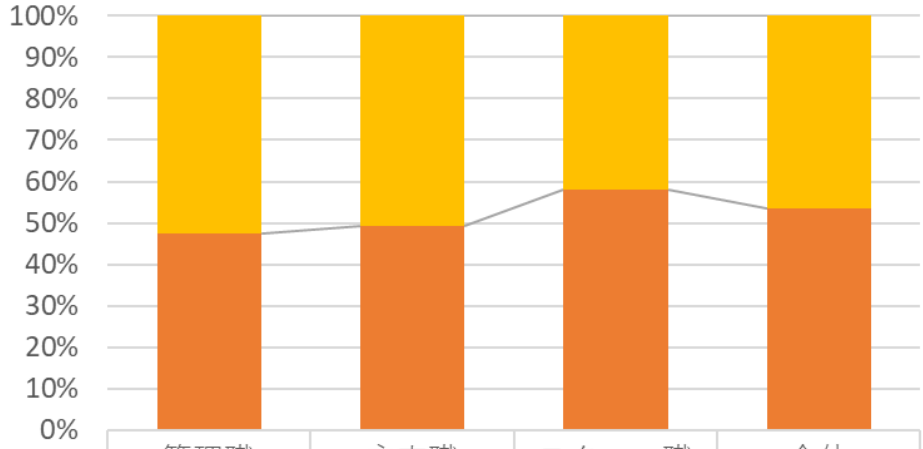
(3) 職員アンケート調査結果

ア　年次有給休暇を取得する際の考え方について当てはまるもの



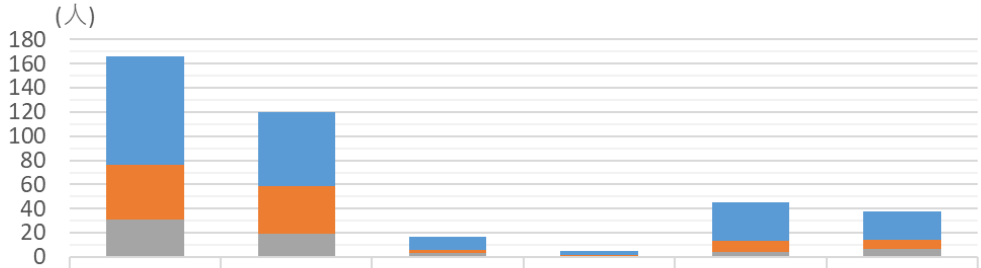
	管理職 (82人)	主査 (128人)	スタッフ職 (221人)	全体 (431人)
基本的に取得しない	0	3	4	7
なるべく休まない	19	22	25	66
周りの人が休む程度に休む	31	50	87	168
数日の余裕をみて、たくさん休む	23	40	66	129
なるべくたくさん休む	9	13	39	61

ィ　年次有給休暇を取得することにためらいを感じるか。



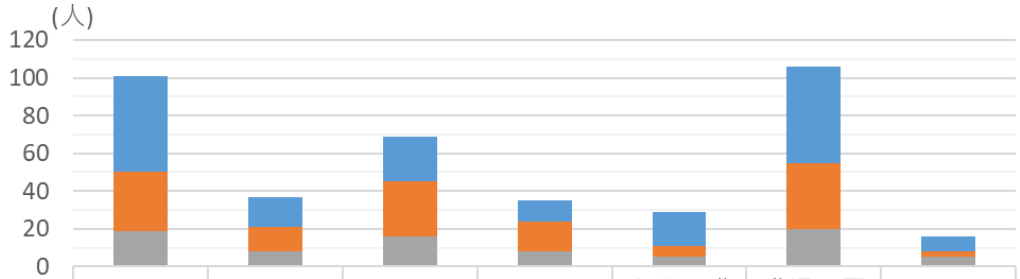
	管理職(82人)	主査職(128人)	スタッフ職(221人)	全体(431人)
ためらいを感じない	43	65	93	201
ためらいを感じる	39	63	128	230

ウ　ためらいを感じる理由



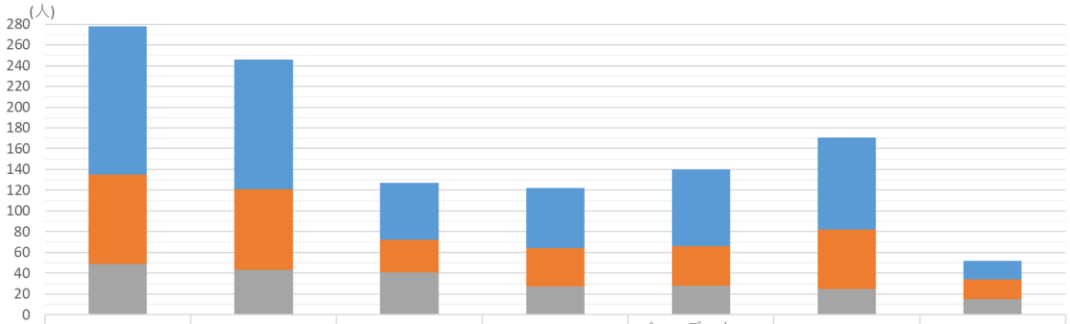
	みんなに迷惑がかかると感じる	後で多忙になる	上司が快く思わない	昇進や人事評価に悪い影響がある	職場の雰囲気で取得しづらい	その他
スタッフ職(128人)	90	61	11	3	32	24
主査職(63人)	45	40	3	2	9	7
管理職(39人)	31	19	3	0	4	7

エ　ためらいを感じない理由



	当然の権利である	仕事のできる人ほど効率的に休む	休んでも後の仕事に影響が生じない	休んでも周りに迷惑がかからない	上司や職員課から休むように言われている	職場の雰囲気で年次有給休暇を取得しやすい	その他
スタッフ職(93人)	51	16	24	11	18	51	8
主査職(65人)	31	13	29	16	6	35	3
管理職(43人)	19	8	16	8	5	20	5

オ　休暇の取得を促進するために取組が必要と思われる事項



	業務の遂行体制の工夫・見直し	職場の意識改革	年次休暇の計画表の作成・実施	職場の業務予定の早期周知	ゴールデンウィークやシルバーウィーク、夏期期間等における連続休暇の取得促進の声かけ	職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等の休暇取得	その他
スタッフ職(221人)	143	125	55	58	74	89	18
主査職(128人)	86	78	31	37	38	57	19
管理職(82人)	49	43	41	27	28	25	15

(4) 考察

年次有給休暇を取得することにためらいを感じる人の割合は53.3%、ためらいを感じない人は46.6%とほぼ半数ずつだった。ためらいを感じる理由については「みんなに迷惑がかかると感じる」という意見が最も多く、次いで「後で多忙になる」という意見が多かった。ためら

いを感じない理由については「職場の雰囲気で年次有給休暇を取得しやすい」という意見が最も多く、次いで「当然の権利である」という意見が多かった。年次有給休暇を取得する際の考え方として「周りの人が休む程度に休む」という意見が最も多く、次いで「数日の余裕をみて、たくさん休む」が多かった。上司の理解や職場の雰囲気、周囲の職員の影響よりも、徐々に個人の価値観を重視する考え方にシフトしてきていると思われる。また、年次有給休暇を取得促進に必要なものとしては「業務遂行体制の工夫・見直し」と「職場の意識改革」が多かった。その他にも「記念日や学校行事への参加」も4割近くに上り、家族との時間やプライベートな時間を大切にする職員が増えてきていると思われる。年次有給休暇の取得日数が徐々に増えているものの、目標には到達しておらず、今後も家族やプライベートな時間を重視する価値観を肯定していくことで、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりの実現に向けた取り組みを行う。

9　育児や介護を行うための早出遅出勤務の適用

育児や介護を理由とした早出遅出勤務の適用について、全職員に対し周知徹底し、積極的な活用を奨励するとともに、制度の取得しやすい職場環境づくりを図ります。

育児や介護を行う職員の早出遅出勤務

小学校就学前の子どもを養育する職員や要介護者を介護する職員が、早出又は遅出勤務することを請求した場合には、公務に支障がなければ、勤務時間の変更を行わせるものとします。

＜勤務時間パターンの例＞

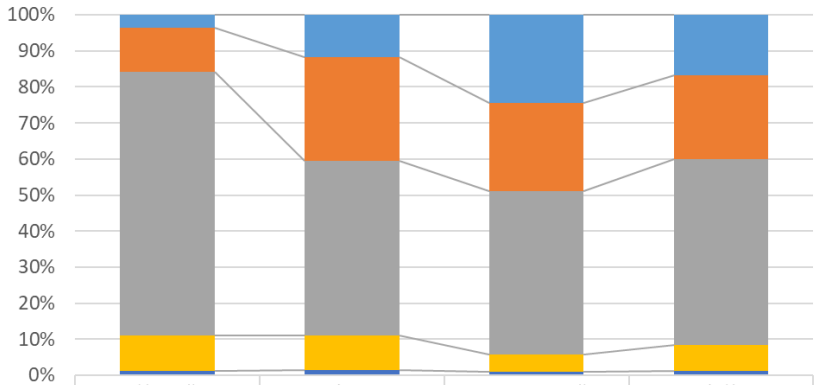
A　午前　7時00分　から　午後　3時30分まで
B　午前　7時30分　から　午後　4時00分まで
C　午前　8時00分　から　午後　4時30分まで
D　午前　9時30分　から　午後　6時00分まで
E　午前 10時00分　から　午後　6時30分まで
F　午前 10時30分　から　午後　7時00分まで
G　午後　1時00分　から　午後　9時30分まで
H　午後　1時30分　から　午後 10時00分まで

１０　職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正

職員の仕事と子育て、介護、不妊治療の両立を支援するためには、職場優先の意識を是正する必要があります。最近では、「男は仕事、女は家庭・育児・介護」といった固定的な役割分担意識は変化してきていますが、依然として、家事や育児、介護、不妊治療の負担は女性の方が大きいように感じます。しかし、育児や介護、不妊治療は家族が中心となり、地域や職場の協力も必要不可欠です。そのため、職場優先の雰囲気や固定的な性別役割分担意識を是正するための情報を提供し、職員に対する意識啓発を行います。

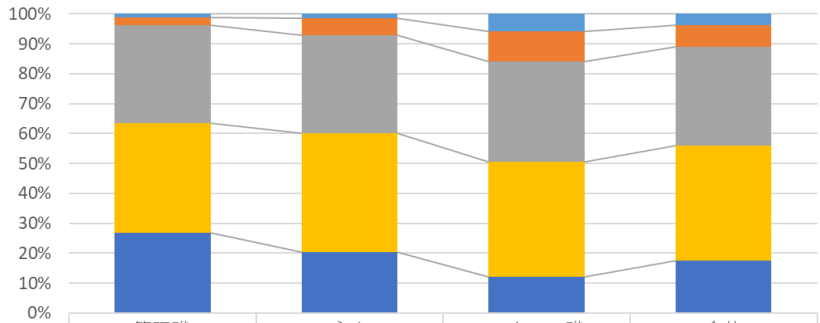
(1) 職員アンケート調査結果

ア　仕事と私生活のバランスをどのように希望しているか。



	管理職 (82人)	主査 (128人)	スタッフ職 (221人)	全体 (431人)
私生活を優先したい	3	15	54	72
どちらかというと私生活を優先したい	10	37	54	101
仕事と私生活は同じ程度重視したい	60	62	100	222
どちらかというと仕事を優先したい	8	12	11	31
仕事を優先したい	1	2	2	5

イ　現実には、仕事と私生活のバランスをどのようになっているか。



	管理職 (82人)	主査 (128人)	スタッフ職 (221人)	全体 (431人)
私生活が優先されている	1	2	13	16
どちらかというと私生活が優先されている	2	7	22	31
仕事と私生活を同じ程度重視できている	27	42	74	143
どちらかというと仕事が優先されている	30	51	85	166
仕事が優先されている	22	26	27	75

⑵ 考察

ワーク・ライフ・バランスについて「仕事を優先させたい」と回答した人は管理職を含めてほとんどいなかった。管理職においては「仕事と私生活は同じ程度重視したい」と回答した人が最も多く、全体でも半数近くに上っている。次に多かったのが「どちらかというと私生活を優先したい」という意見だった。

実際には「どちらかというと仕事が優先されている」という人が最も多く、「仕事と私生活が同じ程度重視できている」という人も 3 割を超えた。スタッフ職では「どちらかというと私生活が優先されている」と回答した割合が多く、若い職員の中には仕事よりもプライベートな時間を大切にしたいという考えが強い傾向にあると思われる。

１１　女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

職場において、女性の力を十分に発揮するためには、性別役割分担をなくし、組織全体として、女性職員の活躍を支援します。また、性別による差別をなくし、全ての職員がやりがいを持って働けるようにします。

⑴ 前期計画期間の目標

採用者の女性の割合（全職種）を 40%以上とします。
受験者の女性の割合（全職種）を 30%以上とします。
管理職地位にある職員に占める女性の割合を 12%以上とします。
課長相当職の女性の割合を 14%とします。
主査相当職の女性の割合を 20%とします。
男女の連続勤務年数の差異を 97%とします。

⑵ 具体的な取組

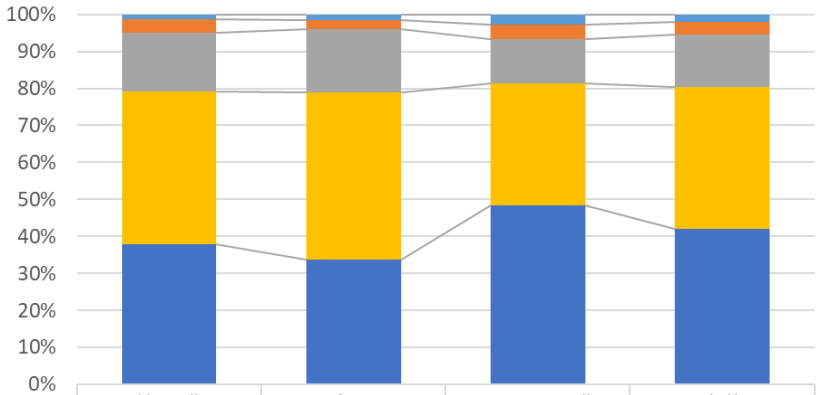
ア　採用説明会に男性と女性の両方を登用し、男女共に活躍している姿を広くＰＲすることで、より優秀な人材を採用することができるように努めます。

イ　職員に対し、各種両立支援制度の周知を図るため、制度に関する情報を常時閲覧できるようにします。

ウ　職員のキャリア形成を支援するための研修を実施するなど、職員 1 人ひとりが更に活躍できる環境整備を行うとともに、ハラスメントの防止のための情報提供や意識啓発を行います。

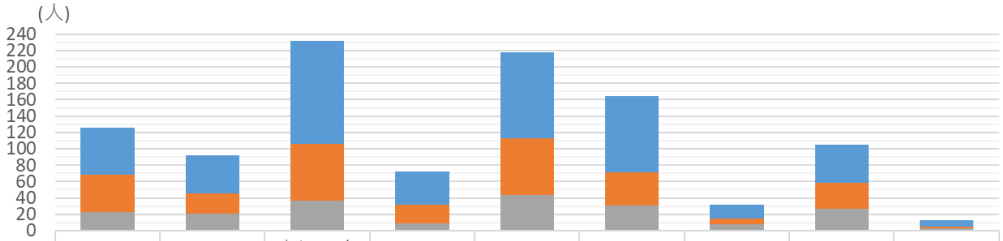
(3) 職員アンケート調査結果

ア　女性職員は仕事で活躍していると思うか。



	管理職 (82人)	主査 (128人)	スタッフ職 (221人)	全体 (431人)
そう思っていない	1	2	6	9
どちらかといえばそう思っていない	3	3	9	15
どちらともいえない	13	22	26	61
どちらかといえばそう思っている	34	58	73	165
そう思っている	31	43	107	181

イ　女性職員が活躍できる職場にするためには何が必要だと思うか。



	女性の積極的な採用	女性の積極的な管理職登用	育児・介護との両立支援に向けた職務分担の配慮	時間外勤務の抑制	性別にとらわれない仕事の割り振り	育児・介護との両立を支援する制度の充実	能力向上のための職員研修の充実	家庭家族の理解・協力	その他
スタッフ職 (221人)	58	47	126	40	105	93	17	47	8
主査職 (128人)	45	24	69	23	69	40	7	31	2
管理職 (82人)	23	21	37	9	44	31	8	27	3

(4) 考察

職場で女性職員が活躍しているかについては「そう思っている」と「どちらかといえばそう思っている」と合わせると８割に上った。女性職員が活躍するために「育児・介護の両立支援に向けた職務分担の配慮」という意見が最も多く、次いで「仕事の割り振り」という意見が半数を超えた。また、「育児・介護の両立を支援する制度の充実」も３割を超えた。女性が活躍するためには、画一的に男女の役割を是正するのではなく、業務の内容に沿った合理

的な男女の役割分担を行う必要性がある。また、育児や介護に関する休暇制度を周知し、所属課と職員課で連携しながら、制度を利用しやすい職場環境を整えていきたい。

１２　バリアフリーの促進

市役所庁舎には妊娠されている方や小さなお子様連れの方、障がい者専用の駐車場を備え、庁舎内も全館バリアフリー化によりベビーカーや車いすでもスムーズに移動できます。

多目的トイレにはおむつ交換シートが設置され、2 階には授乳室も完備しています。また、男性トイレにもサニタリーボックス（汚物入れ）を設置するなど、庁舎のバリアフリーを促進しています。これからも配慮を必要とされる方に適切な配慮が行き届くように日頃から心がけ、親切で丁寧な対応に努めます。

１３　子ども・子育てに関する地域活動の貢献推進

北広島市子ども・子育て支援プランの趣旨に沿って、職員 1 人ひとりが地域で行われている子ども・子育てに係る活動や地域の自主的な防犯活動、少年非行防止等の取組に積極的に参加するよう心がけるとともに、子どもを交通事故から守るため、日頃から交通安全に対する意識を持つように努めます。

職場では、職員が地域の子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけ、職員の積極的な参加を支援します。

Ⅶ　最後に

この行動計画は子育て世代の職員や女性職員だけのためのものではありません。仕事、出産、子育て、介護、不妊治療は 1 人でできるものではなく、家族や職員同士が支え合い、地域の資源や関係機関を活用しながら行うものです。全ての職員が、行動計画の目的を理解し、仕事と子育て、介護、不妊治療などの家庭生活、地域活動などの充実に向けて引き続き取り組んでいきましょう。

資料　目標一覧

男性職員の子育て参加の促進	配偶者出産休暇３日間の取得率 100%
育児休業の取得促進	男性職員の育児休業等（産前産後の育児参加のための特別休暇５日間を含む）の取得率 85%
	女性職員の育児休業の取得率 100%
時間外勤務の縮減	年間平均時間外勤務 150 時間
年次有給休暇の取得促進	年間の年次有給休暇取得日数 15 日以上
女性職員の活躍の推進	採用者の女性の割合 40%
	受験者の女性の割合 30%
	管理職地位にある職員に占める女性の割合 12%以上
	課長相当職の女性の割合 14%
	主査相当職の女性の割合 20%
	男女の連続勤務年数の差異 97%