

☆「風通しのよい職場づくり」プラン☆

(津山市特定事業主行動計画)

I 総論

1 目的

津山市では、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7条第1項の「行動計画策定指針」を踏まえ、平成17年に『津山市特定事業主行動計画』を策定し、すべての職員が「子育て」環境を充実させる必要性への理解を深めることで、職場における「仕事と子育て」の両立ができる環境づくりの取組みを開始しました。

また、平成27年9月に公布された「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「女活法」という。）第5条第1項の「基本方針」を踏まえ、平成27年に『津山市特定事業主行動計画』を改訂し、仕事と子育ての両立に加え、女性職員がその個性と能力を發揮して活躍できる環境づくりにも取り組んでいます。

この度、新たに次世代法及び女活法に基づく「風通しのよい職場づくり」プラン（津山市特定事業主行動計画）を策定し、諸施策への取組みをより一層推進していくことで、職員一人ひとりの意識の高揚を図り、多様なライフスタイルを受け入れる職場づくりを進めていきます。

今後も、職員が子育てや介護等を行う場合において、それぞれのライフスタイルに即した柔軟な働き方ができる「仕事と家庭生活を両立できる職場／働きやすい魅力ある職場」づくりを進め、職員が持つ能力を活用して効率的に業務を行える環境を整えていきたいと考えています。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

※次世代法：平成27年度から令和6年度までの10年間の時限法

※女活法：平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法

3 計画策定主体・計画対象職員

計画策定主体

⇒市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、農業委員会、水道事業管理者
津山圏域衛生処理組合、津山圏域資源循環施設組合、津山広域事務組合、勝田郡老人福祉施設組合

計画対象職員

⇒上記の計画策定主体が任命するすべての職員

4 計画の位置づけ

次世代法第19条第1項及び女活法第19条第1項の『特定事業主行動計画』

5 計画の推進体制

(1) 行動計画の策定等の体制の整備

『津山市特定事業主行動計画』を策定し、これに基づく取組みを円滑に実施するため、
『津山市特定事業主行動計画策定・推進委員会』を設置し、計画の策定、取組み・推進状況の
点検、評価等について協議を行い、必要な見直しを実施します。

(2) 職員に対する情報提供の実施

庁内イントラ等を活用し、職員に対し、子育て支援制度や人材育成方針等の周知を行います。

(3) 職員からの相談に対応するための体制の整備

仕事と子育て・介護の両立、ハラスメントなどについて、相談を行う窓口を設置し、利用の
促進を図ります。

(4) 職員に対する啓発・研修の実施

職員研修等を通じて、すべての職員（所属長を含む。）に対し、仕事と子育て・介護の両立に
ついての啓発やライフスタイルに即した人材育成支援を行います。

(5) 行動計画の結果の公表及び見直し等の検討

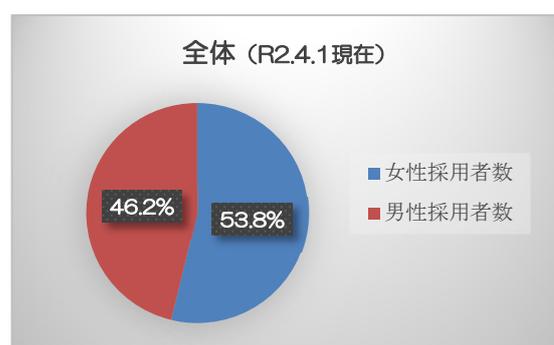
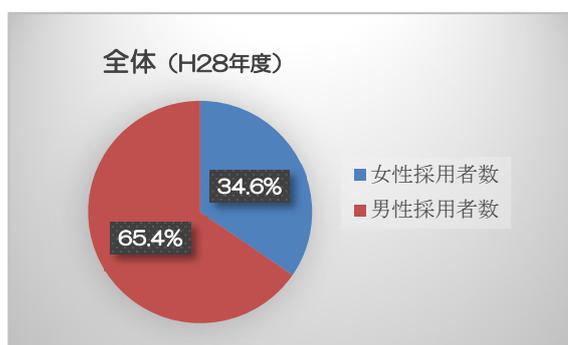
毎年、この行動計画の実施結果を公表するとともに、状況の点検、評価を行い、必要な行動計
画・取組みの見直しを行います。

II 状況把握（内閣府令に定める事項の状況）

1 採用関係

◇採用した職員に占める女性職員の割合

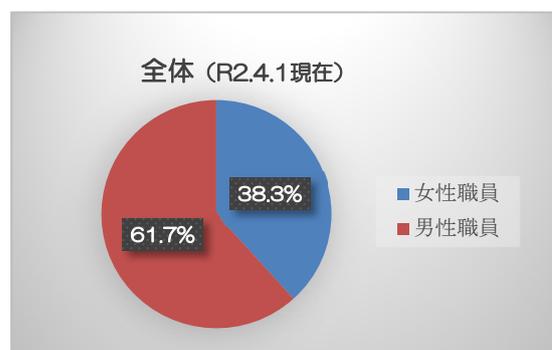
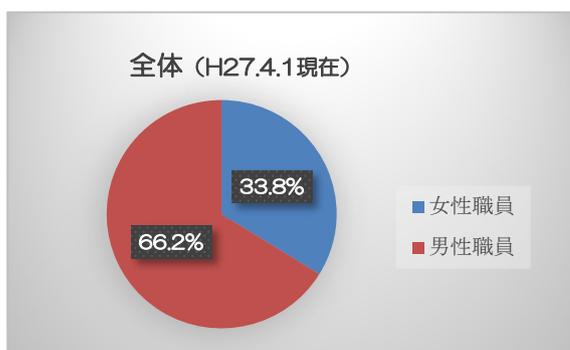
		全体	事務職	専門職	教育保育職
女性採用者数(A)	平成28年度採用	9	5	0	4
	令和 2年度採用	14	9	2	3
採用者数(B)	平成28年度採用	26	17	5	4
	令和 2年度採用	26	19	4	3
割合(A/B)	平成28年度採用	34.6%	29.4%	0%	100.0%
	令和 2年度採用	53.8%	47.4%	50.0%	100.0%



平成28年度に比して、令和2年度の新採用職員における女性採用者の割合は19.2%上昇している。応募者における女性の割合が増えており、採用者における男女の割合もほぼ同じ割合となっている。

◇職員に占める女性職員の割合

		全体	事務職	専門職	教育保育職
女性職員数(A)	平成27年4月1日時点	287	185	49	53
	令和 2年4月1日時点	322	211	50	61
全職員数(B)	平成27年4月1日時点	848	615	179	54
	令和 2年4月1日時点	841	602	177	62
割合(A/B)	平成27年4月1日時点	33.8%	30.1%	27.4%	98.1%
	令和 2年4月1日時点	38.3%	35.0%	28.2%	98.4%



平成27年に比して、令和2年の全職員における女性職員の割合は4.5%上昇している。この上昇は、全職員数の減少に対する新採用女性職員の割合の増加によるものである。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

◇平均勤続勤務年数の男女の差異

		全体	事務職	専門職	教育保育職
平成27年4月1日時点	男性	19.4年	19.7年	18.6年	11.0年
	女性	18.0年	17.4年	19.6年	18.2年
令和2年4月1日時点	男性	19.5年	20.1年	17.6年	16.0年
	女性	17.4年	17.1年	19.6年	15.9年

平成27年に比して、令和2年の平均勤続勤務年数は、ほぼ横ばいとなっている。

女性職員の微減については、結婚等による市外、県外への転出による離職等が要因である。

◇男女別の育児休業取得率の状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
男性	0%	1.6% (1人)	2.0% (1人)	0%
女性	100%	100%	100%	100%

平成28年度から平成31年度までにおいて、女性の育児休業の取得率は100%であるが、男性の取得率は、「0」に近い数値で推移している。アンケート（下記掲載分。以下同じ。）では、育児休業制度の認識率は高いものの利用率が低い要因として、「必要なかった」、「給与面の心配（減額）」、「職場での都合上、取得できなかった」などの回答があった。

◇男性職員の育児休業関連諸制度の取得率

（育児休業、育児短時間勤務、部分休業、保育時間、配偶者の出産休暇、育児参加休暇、早出遅出勤務深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の利用状況）

平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
13.1% (14/107)	11.3% (13/115)	15.6% (14/90)	11.9% (12/101)



平成28年度から平成31年度までにおいて、男性職員の育児級関連諸制度の取得率は11.3%から15.6%までの割合で推移している。

アンケートでは、育児休業関連諸制度の認識は高いものの利用率が伸びていない要因として、「必要なかった」、「年休対応で足りた」などの回答があった。

【参考】

◇出産・育児に係る休暇等

休暇の種類		内容・日数等
女性職員のみ取得	妊婦健診等の休暇	⇒ 妊娠月数等による
	産前休暇	⇒ 産前8週(多胎の場合は14週)以内
	産後休暇	⇒ 産後8週以内
	育児時間	生後1年に達しない子を育てる職員が保育のために授乳等を行う場合に取得 ⇒ 1日に2回まで(各30分以内)
男性職員のみ取得	育児参加休暇	妻の出産予定日の前後各8週間の期間に出産に係る子や小学校就学していない子を養育するための休暇 ⇒ 上限5日まで
	出産補助休暇	妻の出産に伴う休暇 ⇒ 上限3日まで
男女問わず取得	育児休業	⇒ 子の3歳の誕生日の前日までの期間
	部分休業 (部分育休)	子が小学校に就学するまでの期間に取得できる休暇 ⇒ 勤務時間の始めと終わりの2時間以内
	育児短時間勤務	子の就学前までで4勤務形態から選択 ⇒ 19時間25分/19時間35分/23時間15分/24時間35分
	早出遅出勤務	始業及び終業時刻を特定の時刻に割振って勤務

◇介護に係る休暇等

休暇の種類		内容・日数等
男女問わず取得	介護休暇	要介護者の介護するために取得できる休暇 ⇒ 3回を超えず、かつ、通算6月を超えない範囲内で指定する期間
	介護時間	要介護者の介護するために取得 ⇒ 連続する3年の期間内において1日に2時間を超えない範囲内
	早出遅出勤務	始業及び終業時刻を特定の時刻に割振って勤務

3 長時間勤務関係

◇職員1人当たりの月ごとの平均時間外勤務時間

平成27年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月
	管理職	—	—	—	—	—	—
一般職		21.4時間	15.5時間	16.6時間	13.6時間	12.1時間	13.2時間
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
	管理職	—	—	—	—	—	—
一般職		15.0時間	11.9時間	11.7時間	15.5時間	17.3時間	19.5時間

平成31年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月
	管理職		7.8時間	7.7時間	7.9時間	7.8時間	4.5時間
一般職		18.3時間	14.0時間	11.8時間	9.5時間	8.9時間	9.6時間
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
	管理職		7.2時間	5.1時間	6.1時間	5.6時間	5.5時間
一般職		12.4時間	12.2時間	11.3時間	14.2時間	13.1時間	18.3時間

平成27年度に比して、平成31年度の職員1人当たりの月ごとの平均時間外勤務時間は、減少傾向となっている。特に6月から10月までの夏期休暇を含む期間については、時間数の減少が大きくなっている。これは、法改正により平成31年度から地方公務員における時間外勤務の縮減が求められたことを受け、働き方や時間外勤務の縮減に対する職員の意識の向上が要因の一つと考えられる。

◇一般職1人当たりの月平均時間外勤務時間数

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
15.3時間	13.7時間	13.1時間	15.0時間	12.8時間



平成27年度から平成31年度までの間において、月平均時間外勤務時間数は減少傾向にある。この中で平成30年度については、豪雨災害の対応等が増加の要因と考えられる。

◇時間外勤務の上限を超えた職員数 (360時間超/年の人数)

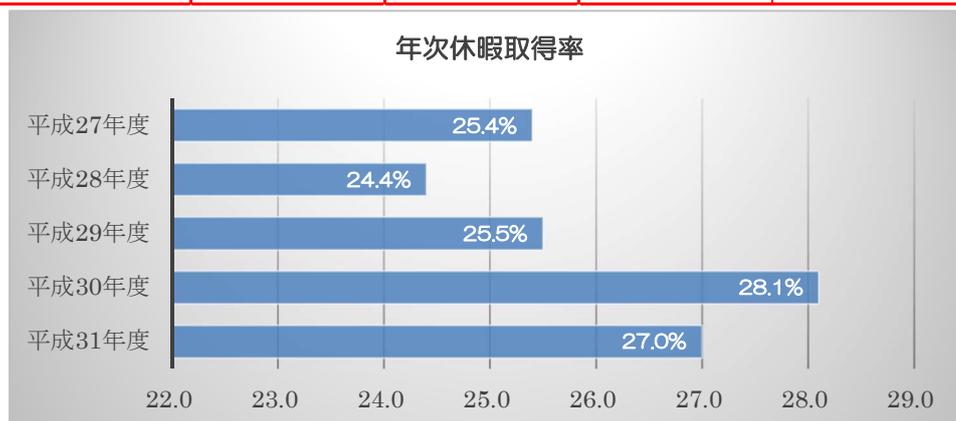
年度	総部署数	総人数	管理職 (課長補佐以上)	係長級	主任・主事
平成30年度	14部署	49人	—	17人	32人
平成31年度	15部署	35人(37人)	(2人)	10人	25人

平成31年度において、360時間/年を超過した人数は35人(管理職除く。)となっており、前年度の49人に比して14人の減少となっている。これは、平成30年豪雨災害関連の業務が関係しており、特例業務(大規模災害への対処、重要な政策に関する条例の立案、交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの)や他律的業務(業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務)に該当する時間外勤務の減少に影響していると考えられる。

なお、部署数については、平成30年度の14部署に比して、平成31年度は15部署で横ばいとなっている。

◇年次休暇取得率

平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
25.4%	24.4%	25.5%	28.1%	27.0%



年次有給休暇の取得率については、平成27年から平成31年までの間において、ほぼ横ばい(微増)となっているが、職場によって取得率に差が生じており、同一職場においても職員の取得率に差がある状況となっている。また、アンケートにおいても「必要なときに休暇が取得できていない」などの回答もあり、『必要なときに必要な時間数』を取得しやすい職場環境づくりに向け、継続的な取り組みが必要である。

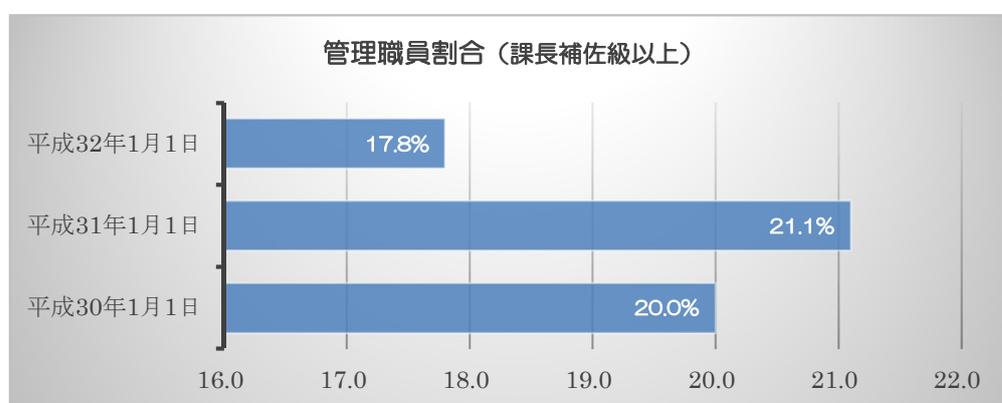
4 配置・登用関係

◇管理職員（各役職段階）に占める女性職員の割合及びその伸び率

		全体	部長級	部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
女性管理 職数(A)	平成27年4月1日時点	44	0	4	13	27	—
	令和2年4月1日時点	55	1	5	17	32	(参考) 62
管理職数 (B)	平成27年4月1日時点	238	18	34	88	98	—
	令和2年4月1日時点	242	18	28	83	113	(参考) 153
割合 (A/B)	平成27年4月1日時点	18.4%	0.0%	11.8%	14.8%	27.6%	—
	令和2年4月1日時点	22.7%	5.6%	17.9%	20.5%	28.3%	(参考) 40.5%

※課長相当職以上に占める女性職員の割合（目標30%）

平成30年4月1日時点 20.0% / 平成31年4月1日時点 21.1% / 令和2年4月1日時点 17.8%



平成27年度に比して、令和2年度における女性管理職の割合については4.3%の上昇となっており、部長級、部次長級、課長級及び課長補佐級において、増加傾向が見られる。ただし、全職員における女性職員の割合（令和2年4月1日現在：約38%）に比しては、低い割合となっている。

アンケートにおいて、「管理職になりたい」及び「どちらでもよい」の割合を男女別に見ると、男性職員の75%に対して、女性職員は31%という割合になっており、「管理職になるにあたっての不安」についても女性職員の方が16%高くなっている。

また、「管理職になりたくない」、「管理職になる不安」、「管理職として困っていること」についての回答において、「責任が重くなる」、「管理職としての能力があるか不安」などの回答は男女を問わず共通であるが、「家庭と仕事の両立ができるか」、「男性優位と感じる」、「女性の管理職に他の職員がついてきてくれるのか」、「社会の中で女性管理職への理解がないと感じる」などの回答が女性職員に見られた。

5 ハラスメント関係

◇ハラスメント等の対策の整備状況

ア 被害の防止の観点で行う対策の周知の状況

平成30年7月に『ハラスメントの防止について（指針）』を策定しているが、アンケートにおいて約4割の職員が存在を「知らなかった」と回答しており、周知が不十分であったと考えられる。今後は庁内イントラのキャビネットへの掲載だけでなく、庁内会議等、様々な機会を通して、当該指針の周知徹底とともに、ハラスメント防止対策の啓発を行っていく必要があります。ハラスメントの防止には、「自分がされたら、自分が言われたらどう感じるのか」という相手の立場に立った『コミュニケーション』が特に重要であり、この点に重点を置いて周知を図ります。

イ 被害の防止の観点で行う研修の実施状況

- ① 人権啓発研修において、全職員を対象にハラスメントに関する研修を隔年で実施している。
- ② 課長級研修において、ハラスメント対策等に関する研修を毎年実施している。上記の研修を中心に周知の機会を設けて、全職員への啓発を行います。

ウ 相談窓口の設置状況

ハラスメント相談窓口を人事課、職員組合等に設置しています。

アンケートにおいては、約8割の職員が相談窓口の存在を知っているものの、「実際に相談するに際して心理的ハードルが高い」、「相談対応において実効性の担保が課題」、「相談窓口の機能強化」などの回答がありました。

今後、更に相談しやすい窓口体制（職員（会計年度任用職員を含む）、市民等から）の整備を進めます。

エ 窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための対策

職員等から窓口に相談があった場合、次の事項に留意して対応しています。

- 相談内容の整理と的確な状況把握
- 相談者と相手方に対して実効性のある対応
- 働き続けられる環境の提供

上記の対応を徹底するため、必要なポイントや手続きを整理した「対応要領」を整備します。

【参考】

◇『子育て、家庭と仕事の両立』（特定事業主行動計画等）に係るアンケート結果について（概略）

【令和3年1月6日～20日実施分】

※1）下記の数値（％）は回答者数に対する割合

※2）アンケート回答のうち、数値（％）のみ掲載

<p>○現在の『特定事業主行動計画』（H27～R2）の存在、内容等を知っていますか。</p> <p>⇒ 存在も内容も知っている：15％／存在は知っているが、内容は知らない：22％ 存在も内容も知らない：63％</p>
<p>○現在の「あなた」が大事にしたいと思うのは、次のうちどれですか。</p> <p>⇒ 仕事：2％／家庭（育児、介護等含む）：26％／仕事と家庭の両立：69％／その他：3％</p>
<p>○現在の「あなた」の働き方に満足していますか。</p> <p>⇒ 大変満足：4％／ほぼ満足：65％／少し不満：24％／かなり不満：7％</p>
<p>○【女性職員のみ】「あなた」は管理職（課長補佐級以上）になりたいですか。</p> <p>⇒ になりたい：27％／なりたくない：69％／どちらでもよい：4％</p>
<p>○【女性職員のみ】「あなた」は、最終的にどの職責を目指したいですか。</p> <p>⇒ 部長・部次長級：11％／課長級：20％／課長補佐級：8％／係長級：34％／主任級等：27％</p>
<p>○【女性職員のみ】「あなた」が管理職になるにあたって、不安がありますか。また、それはどんな不安ですか。</p> <p>⇒ ある：87％／ない：13％</p>
<p>○【男性職員のみ】「あなた」は管理職（課長補佐級以上）になりたいですか。</p> <p>⇒ になりたい：46％／なりたくない：25％／どちらでもよい：29％</p>
<p>○【男性職員のみ】「あなた」は、最終的にどの職責を目指したいですか。</p> <p>⇒ 部長・部次長級：32％／課長級：27％／課長補佐級：7％／係長級：20％／主任級等：14％</p>
<p>○【男性職員のみ】「あなた」が管理職になるにあたって、不安がありますか。また、それはどんな不安ですか。</p> <p>⇒ ある：71％／ない：29％</p>
<p>○現在、本市には「在宅勤務（リモートワーク）」、「勤務場所の分散」、「計画的な振替勤務」、「時差出勤」という勤務形態があることを知っていますか。</p> <p>⇒ すべての勤務形態について、存在も内容も知っている：35％ 一部の勤務形態について、存在も内容も知っている：37％ 勤務形態について、存在は知っているが、内容は知らない。：24％ すべての勤務形態について、存在も内容も知らない：4％</p>
<p>○上記の勤務形態を実施したことがありますか。</p> <p>⇒ 「在宅勤務（リモートワーク）」をしたことがある：6％／「勤務場所の分散」をしたことがある：4％ 「計画的な振替勤務」をしたことがある：7％／「時差出勤」をしたことがある：11％ すべてしたことがない：72％</p>
<p>○「在宅勤務（リモートワーク）」をしたいですか。</p> <p>⇒ したい：49％人／したくない：46％／その他：5％</p>
<p>○「育児」や「介護」に関する制度を紹介する『いくじ・かいこのススメ』を知っていましたか。</p> <p>⇒ 知っていた：23％／知らなかった：77％</p>
<p>○【男性職員のみ】男性が取得できる「出産・育児」に関する制度（別紙）を知っていましたか。</p> <p>⇒ 育児参加休暇・出産補助休暇・育児休業は知っていた：94％／すべて知らなかった：6％</p>

<p>○【男性職員のみ】上記の制度について、どの制度を利用したことがありますか。</p> <p>⇒ 育児参加休暇・出産補助休暇・育児休業は利用したことがある：26%／利用したことがない：74%</p>
<p>○男女を問わず取得できる「育児」に関する制度（別紙）を知っていましたか。（※複数回答できます）</p> <p>⇒ 早出遅出勤務・深夜勤務の制限・時間外勤務の制限は知っていた：61%／すべて知らなかった：39%</p>
<p>○上記の制度について、どの制度を利用したことがありますか。（※複数回答できます）</p> <p>⇒ 早出遅出勤務・深夜勤務の制限・時間外勤務の制限は利用したことがある：2% 利用したことがない：98%</p>
<p>○男女を問わず取得できる「介護」に関する制度（別紙）を知っていましたか。（※複数回答できます）</p> <p>⇒ 介護休暇・介護時間・早出遅出勤務・深夜勤務の制限・時間外勤務の制限は知っていた：78% すべて知らなかった：22%人</p>
<p>○上記の制度について、どの制度を利用したことがありますか。（※複数回答できます）</p> <p>⇒ 介護休暇・介護時間・早出遅出勤務・深夜勤務の制限・時間外勤務の制限は利用あり：3% 利用したことがない：97%</p>
<p>○現在の「あなたの」職場は、時間外勤務が多いと思いますか。</p> <p>⇒ 大変多いと思う：10%／まあまあ多いと思う：20%／多いとは思わない：33% 少ないと思う：37%</p>
<p>○現在の「あなた」にとって、時間外勤務は負担ですか。</p> <p>⇒ 大いに負担である：23%／少し負担である：35%／それほど負担ではない：36% まったく負担ではない：6%</p>
<p>○法令等（市規則を含む）により「時間外勤務」の時間数について、上限等が定められていることを知っていましたか。（原則として、月45時間以内、年360時間以内など）</p> <p>⇒ 知っていた：93%／知らなかった：7%</p>
<p>○ハラスメント相談窓口（人事課・男女共同参画センター・職員組合）を設置していることを知っていましたか。</p> <p>⇒ 知っていた：82%／知らなかった：18%</p>
<p>○ハラスメント防止指針（別紙）を知っていますか。</p> <p>⇒ 知っていた：59%／知らなかった：41%</p>
<p>○最後に「あなた」の性別を教えてください。</p> <p>⇒ 女性：27%／男性：73%</p>

Ⅲ 具体的な内容

(※次世代育成支援対策推進法に基づく事項は【次】 女性活躍推進法に基づく事項は【女】と表記)

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮 【次】 【女】

ア 母子の健康を適切に確保するため、母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置について、適切な情報提供を行います。

- ① 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載し、子育てについての各種制度や支援措置の情報を提供します。

アンケートによれば『いくじ・かいごのススメ』を「知らなかった」割合が77%と低く、全体への周知に加え、個人への具体的な情報提供を進めていきます。

- ② 仕事と子育ての両立のために、休暇制度等に関する相談や質問をしやすい環境を整備し、利用促進を図ります。

イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整備します。

妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮できる職場環境の整備に努めます。

(2) 男性職員の子育て休暇等の取得促進 【次】 【女】

子どもの出生は親子にとって最も大事な時期であり、家庭における親子の時間を大切にすることを整えることが重要であるため、出産後の妻をしっかりとサポートできるよう、子どもの出生時における男性職員の育児参加休暇等の取得を促進します。

- ① 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載するなど、職員の妻が出産する場合の休暇制度等（育児参加休暇・出産補助休暇等）の周知に努めます。
- ② 育男性職員が育児に積極的に参加することは当然という意識を、所属長をはじめとする職員全員が共有するよう啓発するとともに、男性職員が育児参加休暇（5日）及び出産補助休暇（3日）を取得することが当たり前と考える職場環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 【次】 【女】

ア 育児休業等（育児休業・育児短時間勤務・部分休業）について、いつでも必要な情報が得られる環境を整備します。特に男性職員に対しては、積極的に育児休業等の制度の情報提供を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

- ① 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載するなど、育児休業等に関する給与の取扱いや育児休業中の経済的支援などについての情報を提供します。

アンケートからも、特に育児休業の取得における「給料の減額」や「無給になること」は、取得するにあたって大きな判断材料となっており、共済組合における「育児休業手当金」などの制度の周知に努めます。

また、育児休業や短時間勤務、部分休業などについては、必要に応じて短期・中期での取得も可能であることなど、詳細な制度の周知を図っていきます。

- ② 男性職員が育児休業等をするに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、必要に応じて事務処理体制の改善や見直しを行います。



【目標：令和7年度】

男性職員の育児休業等の取得率10%を目指します。（平成31年度：0%）

男性職員の育児休業関連諸制度（育児参加休暇・出産補助休暇等）の取得率30%を目指します。（平成31年度：11.9%）

（4）不妊不育治療への配慮 【次】 【女】

不妊・不育治療には長い期間を要することも多く、なかなか仕事を休むことができない中で、治療を諦めるようなことのないよう、令和2年度に不妊不育治療休暇を新設しており、治療を受けやすい環境を整えることにより不妊に悩む職員への支援を行っていきます。

（5）時間外勤務の縮減 【次】 【女】

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく、すべての職員における課題です。時間外勤務縮減に向けた取組を積極的に行い、仕事と子育ての両立のみならず、仕事と家庭のよりよい調和を実現しやすい環境の整備に努めます。

- ① アンケートにおいても、約4割が制度を知らないと回答しており、まずは制度の周知が必要と考えられるため、庁内イントラ等で、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限や3歳未満の子の養育のための時間外勤務の免除等の制度を周知を徹底します。
- ② 時間外勤務が月45時間を超えるなど、長時間勤務となっている職員の勤務状況を把握し、面談等を実施し、健康状態の把握及び健康保持への支援に努めます。
- ③ 日頃から定時に退庁するという職場の雰囲気づくりを行うとともに、一斉定時退庁日（ノー残業デー／スーパー・ノー残業デー）の実施を徹底します。なお、業務の都合により一斉定時退庁を実施できない職場においては、同一週に別途定時退庁日を設けて実施するよう努めます。
- ④ 定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務処理体制の改善・見直しなどにより、定時退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ⑤ 時間外勤務の時間数の把握だけでなく、時間外勤務の業務内容の把握に努め、個別部署だけで対応できない場合は、全庁的な対応を検討していくこととします。



【目標：令和7年度】

一般職1人当たりの月平均時間外勤務時間数の20%縮減を目指します。

（平成31年度：12.8時間）

時間外勤務の上限（360時間／年）を超えた職員数（管理職・一般職）「0」を目指します。

（平成31年度：37人）

(6) 休暇の取得の促進 【次】 【女】

子育てをする職員が、子どもの保育所、幼稚園、学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

- ① 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載するなど、家族の看護のための休暇（年5日）等の制度を周知します。
- ② 学校行事や地域活動への参加など、職員が家庭や地域での役割を果たすことができるよう、年次休暇の計画的な取得について、所属長から働きかけを行います。
- ③ 休日に挟まれた日における会議や打ち合わせを控えるなど、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ④ アンケート結果からも、休暇を取得しやすい職場環境づくりがたいへん重要であり、職員の働き方に対する意識の啓発を図ります。



【目標：令和7年度】

年次休暇取得率35%を目指します。（平成31年度：27.0%）

(7) 人事評価を活用した取組み 【次】 【女】

毎年度実施する人事評価において、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに資する積極的な取組を評価項目とすることにより、ワーク・ライフ・バランスについての職員の意識を一層高めめます。

(8) 多様な働き方への取組み 【次】 【女】

子育てや介護のほか家庭での様々な事情を抱える職員の負担を軽減するとともに、効率的な業務執行を実現するため、時差出勤、在宅勤務（リモートワーク等）など、多様な働き方を推進します。

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 【次】

- ① 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設などの設置に努めます。
- ② 子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 【次】

スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技を持っている職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

3 女性の活躍促進に向けた取組に関する事項

(1) 女性活躍促進の取組み 【女】

ア 各種研修において育児参加に理解のある上司養成のためのプログラムを盛り込み、女性が活躍できる職場づくりを推進します。

イ 女性が活躍できる組織づくりを行い、子育てをする職員の活躍を推進します。

- ① 男女を問わず職員の育児休業の取得がキャリア形成に有益となる人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動及び人事配置を行います。
- ② 性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、女性職員の職域や職務の拡大を図ります。また、女性職員の管理職への積極的な登用を進めます。
- ③ 女性職員のキャリア形成支援と意欲の向上を図るための研修を行います。
アンケート結果では、男女ともに幅広い分野での業務を希望しており、女性職員と男性職員とが区別なく業務を行っていただける職場環境の整備に努めます。



【目標：将来的に】

課長相当職以上に占める女性職員の割合について、30%を目指します。

【中間目標：令和7年度】

課長相当職以上に占める女性職員の割合について、25%を目指します。

(平成31年度：17.8%)

◇あとながき

今回の津山市特定事業主行動計画は、題名にもあるように『風通しのよい職場づくり』を目標に策定したものです。

取組項目を設定する中で、具体的な数値目標を定めていますが、あくまで過程であり、数値目標の達成が目的（ゴール）ではありません。また、数値目標について、何かを犠牲にして達成するのではなく、職員の過度な負担や無理が生じることなく家庭と仕事の両立をしながら実現することを目指していくものです。

『風通しのよい職場づくり』を実現するためには、職員一人ひとりの意識改革と努力が必要です。女性職員と男性職員が同じ目線で評価され、区別なく活躍できる職場づくりに努めるとともに、すべての職員が相手の立場に立った『コミュニケーション』を意識することでハラスメントのない風通しの良い職場が実現できると考えます。

最後になりますが、この計画を策定するに際して、アンケートへの回答、計画案の検討などにご協力いただいたみなさまに感謝を申し上げ、結びとします。