

職員みんなのワークライフバランス推進プラン 概要

計画策定にいたるまでの経過

豊かで活力のある社会の実現を目指すため、女性活躍推進法が制定
→地方公共団体は特定事業主と定められ策定が義務化

策定する目的

- ・女性の職業生活における活躍を推進すること
- ・率先垂範し、地域の一般事業主をリードすること

計画に求められること

- ・女性だけでなく、男性を含めた働き方改革
- ・仕事と家庭を両立できる環境整備
- ・採用から登用までの各段階に応じた取り組み

連名で策定

市長部局のほか、教育委員会等の執行機関、消防本部や企業局の補助機関、議会事務局の議事機関が連名で策定

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年間とし、概ね3年で見直し

策定までの手順

- ①体制整備
→策定委員会を設置
- ②状況把握・課題分析
・数値データ
・H25アンケート
・日常の把握
- ③目標の設定
- ④取組の設定

課題

市長部局等

- ・採用試験応募者、採用者とも女性の割合が低い
- ・男性の育児関連制度の取得率が低い
- ・介護に関する職場の理解が十分でない
- ・管理職に占める女性の割合の伸び悩み など

消防本部

- ・全国的に女性吏員の比率が低い
- ・男性の育児関連制度の取得率が低い
- ・早期の女性登用は困難
- ・女性専用の施設が未整備な施設がある など

上下水道局

- ・採用試験応募者・採用者とも女性の割合が少ない
- ・技術職に占める女性の割合が少ない
- ・早期に女性を管理的地位へ登用することが困難 など

ガス局

- ・超勤時間数は5年前に比べて大きく減少
- ・過去3年間で育児休業の取得対象者なし
- 大きな課題はないが、引き続きの取り組みが必要

交通局

- ・全国的に中高年の男性労働力に依存
- ・不規則な就業形態、長時間労働
- ・育児関連制度の周知不足
- ・女性運転士2名は近年採用のため登用できない など

市立病院

- ・医療技術局の採用者に占める女性の割合が低い
- ・男性の育児関連制度の取得率が低い
- ・超過勤務時間数が5年前に比べほぼ横ばい
- ・年次休暇の取得が促進されない など

目標

統一目標

年間超過勤務時間数

5年間で10%削減

年次休暇の年間取得日数

1人あたり10日

男性の育児休業取得率

13%

妻の出産補助休暇

取得率 100%

夫の育児参加休暇

取得率 100%

それぞれの目標

◆年間実勤務時間数が1,800時間以内の職場の割合
→50%(現状37.9%)

◆管理的地位に占める女性の割合
→20%(現状14.0%) など

◆年間実勤務時間数が1,800時間以内の職場の割合
→30%(現状13.3%)

◆採用者に占める女性の割合
→5%(現状0%) など

◆年間実勤務時間数が1,800時間以内の職場の割合
→50%(現状15.0%)

◆課長補佐級、係長級に占める女性の割合
→1.5%(現状0%) など

◆年間実勤務時間数が1,800時間以内の職場の割合
→50%(現状44.4%) など

◆年間実勤務時間数が1,800時間以内の職場の割合
→33.3%(現状0%)

◆課長補佐級、係長級に占める女性の割合
→5%(現状0%) など

◆採用者に占める女性の割合(医療技術局)
→40%(現状37.5%)

◆年間実勤務時間数が1,800時間以内の職場の割合
→30%(現状2.8%) など

取り組み

- ★女性に向けたPR方法の工夫
- ★ワークライフバランスに関する職員研修
- ★監督職の活躍支援
- ★職種別の育成計画の検討 など

- ★女性応募者拡大に向けた広報活動の実施
- ★代替職員の確保
- ★ワークライフバランスの推進に向けた意識啓発
- ★施設面の充実
- ★女性吏員の職域拡大 など

- ・女性応募者拡大に向けた広報活動
- ・多様なポストへの女性の積極的な配置
- ・キャリアアップのための研修への参加 など

- ★両立支援にかかる制度や経験談の積極的な周知
- ★キャリアデザイン研修の実施

- ★イベントでバス利用者の目線に加え、就労目線のアプローチも検討
- ★勤務形態の見直し
- ★女性向け短時間勤務の導入を検討
- ★育児関連制度の周知 など

- ★選択できる多様な勤務体系
- ★結婚記念日や誕生日などに合わせた年次休暇取得の呼びかけ
- ★夜間人員の確保
- ★医師を含めた業務の効率化 など

従来(もしくは各種計画)の取り組みに加え、右記の取り組みを行う

取り組みを推進するために

本計画は、課題がバラバラな市長部局等、消防本部、企業局を一体的に策定。統一したテーマを持ち、重点的に取り組むことで、相乗効果が期待できる。

重点的に取り組むテーマ

- ワークライフバランスの推進**
- ・他者の価値観に共感、多様性の認識
 - ・勤務時間内の労働生産性を高め、総労働時間を縮減する。
 - ・年次休暇の取得促進

取り組みの視点

昔に比べ、性別問わず育児や介護、社会貢献、自身の傷病などで制約のある職員が増えている。

自分の価値観や経験だけを基準としたマネジメントや同僚への関わりが調和しない時代に。

他者の価値観に共感し、多様性を認識することで調和が生まれる。それにより、働きやすい職場環境が生まれ、時間内の労働生産性が高まる。

成果の質を落とさず、長時間労働が是正され、自分の時間が生まれる。

ワークライフバランスを満喫できる環境につながる。

「組織目標の達成」と「ワークライフバランスの実現」に向け職員全員で取り組んでいきましょう!!

※「市長部局等」とは「市長部局」、「議会事務局」、「選挙管理委員会」、「監査委員事務局」、「公平委員会」、「農業委員会」、「教育委員会」のこと。

※消防本部、上下水道局、交通局、市立病院の正規職員のうち事務職、ガス局の正規職員(事務職、技術職とも)については、採用を近年松江市統一で行っていることから、「市長部局等」へ包含している。

※年間実勤務時間数とは「基本的な勤務時間数(1,860時間(交通局を除く))」+「超過勤務時間数」-「年次休暇及び夏季休暇等の取得日数」のこと。