

職員みんなのワークライフバランス推進プラン

～松江市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画～

松 江 市 長
松 江 市 議 会 議 長
松 江 市 選 挙 管 理 委 員 会
松 江 市 代 表 監 査 委 員
松 江 市 公 平 委 員 会
松 江 市 農 業 委 員 会
松 江 市 消 防 長
松 江 市 教 育 委 員 会
松 江 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者
松 江 市 ガ ス 事 業 管 理 者
松 江 市 交 通 事 業 管 理 者
松 江 市 立 病 院 事 業 管 理 者

平成28年4月

松 江 市

目次

1. はじめに.....	1
2. 計画の位置づけ.....	1
3. 計画期間.....	1
4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等.....	1
5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組.....	2
(1) 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.....	3
(2) 消防本部.....	9
(3) 上下水道局.....	12
(4) ガス局.....	15
(5) 交通局.....	16
(6) 市立病院.....	19
6. おわりに.....	22

「職員みんなのワークライフバランス推進プラン」 ～松江市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画～

1. はじめに

女性の職業生活における活動を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が平成27年9月に施行され、同法第15条の規定において国及び地方公共団体等の機関は特定事業主として行動計画を策定し、公表することが義務付けられました。

本市においても、これまで「松江市男女共同参画計画」や「松江市人材育成推進計画」等において女性の採用や登用に取り組んできたところですが、今後よりいっそう女性の活躍推進の取り組みを進めるために、松江市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定しました。

女性職員の活躍を進めるためには、すべての職員が十分に能力を発揮できる職場環境を形成することが不可欠であり、男女全ての職員の「働き方改革」による「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」を実現することが強く求められています。

ワークライフバランスの推進は、優秀な人材の確保、継続的勤務の推進、公務の能率的な運営の観点はもとより、男女ともに育児・介護等制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要です。全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方を行いつつ、公務を支えることができる職場環境を整備していかなければなりません。

本計画は、タイトルを「職員みんなのワークライフバランス推進プラン」としています。このプランに基づき、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような、また男女問わず職員が責任と誇りを持っていきいきと働けるような職場環境の実現を目指し、本市一体となって取り組みを進めます。また、本計画の取り組みを進めることで、公務職場として女性の活躍について地域の先頭に立って民間企業等をリードする役割を果たします。

2. 計画の位置づけ

「本計画」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「法」という。）第15条に基づき、松江市長、松江市議会議長、松江市選挙管理委員会、松江市代表監査委員、松江市公平委員会、松江市農業委員会、松江市消防長、松江市教育委員会、松江市上下水道事業管理者、松江市ガス事業管理者、松江市交通事業管理者、松江市立病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

3. 計画期間

本計画の期間は、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年で見直すこととします。なお、次期計画策定の際は、「松江市職員子育て支援プログラム」と一体的に策定することを検討します。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職員みんなのワークライフバランス推進プラン検証委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

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、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、消防本部、上下水道局、交通局、ガス局、市立病院における、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を「数値」、「アンケート」、「日常把握している内容」をもとに把握し、改善すべき事情について分析を行いました。このうち、数値については、下記「《課題を分析するうえで、基準とした数値》」をもとに分析を行っています。また、課題分析の結果に基づき目標を設定し、掲げた数値目標の達成に向け、具体的な取組を立案しました。加えて、本計画では、採用から登用までの各段階の課題に応じた取組を講じることとし、「採用」、「継続勤務、仕事と家庭の両立及び長時間勤務の是正」、「登用と計画的育成」の各項目で課題分析、目標設定、取組の立案を行っています。

なお、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、「(1) 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」に包含しています。

《課題を分析するうえで、基準とした数値》

- ①「採用試験応募者数及び採用した職員に占める女性の割合（平成24年度から平成26年度）」
基準：男女差
- ②「職員数に占める管理的地位に占める女性職員の割合（平成24年度から平成26年度）」
基準：管理的地位に占める女性職員の割合15%（男女共同参画計画）
- ③「各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月1現在）」
基準：役職ごとの人数割合の男女差
- ④「各月ごとの職員の平均超過勤務時間数（平成22年度と26年度の比較）」
基準：5年前に比べて平均超過勤務時間数が10%以上削減されているか（子育て支援プログラム）
- ⑤「年次休暇の取得状況（平成24年～26年（暦年））」
基準：平成24年～平成26年の3年間の平均取得日数10日以上となっているか（子育て支援プログラム）
- ⑥「離職率（平成24年度から平成26年度）」
基準：男女差
- ⑦「男女別の育児休業取得期間及び平均取得期間（平成24年度から平成26年度）」
基準：育児休業取得率 男性10%（子育て支援プログラム）
妻の出産補助休暇、夫の育児参加休暇取得率 100%（子育て支援プログラム）
平均取得期間 男性3月、女性16月（国家公務員の平均取得期間）

(1) 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

1) 採用

①課題

把握を行った平成24年度から平成26年度においては、事務職、土木技術職、建築技術職で、採用試験の応募者数に占める女性の比率が低く、事務職、土木技術職においては、採用者数に占める女性の比率も低い状況です。このことは、土木系、建築系の職種に従事する、または希望する者に男性が多いことや、女性に向けたPRが十分でないことが要因と考えられます。

非正規職員については、採用される女性の比率が男性の比率に比べ高い傾向にあります。

《参考》

任用形態	職 種	採用者に占める男女比 (H24～26)	
		男性	女性
正規	一般行政職(事務職)	64.1%	35.9%
	土木技術職	71.4%	28.6%
	建築技術職	33.3%	66.7%
	保健師	0%	100%
	幼稚園教諭・保育士	0%	100%
非正規	事務職	24.9%	75.1%
	建築技術職	0%	100%
	保健師・看護師	1.0%	99.0%
	幼稚園教諭・保育士	3.1%	96.9%

②平成32年度に向けた目標

- ・採用試験応募者に占める女性の割合

職 種	目標値	現状値 (H24～26 平均)
一般行政職(事務職)	40%	35.6%
土木技術職	30%	11.9%
建築技術職	40%	33.3%

- ・採用した職員に占める女性の割合

職 種	目標値	現状値 (H24～26 平均)
一般行政職(事務職)	40%	35.9%
土木技術職	1名以上	28.6%
建築技術職	1名以上	66.7%

③具体的な取り組み

- ・採用試験情報の発信強化

採用試験のポスターやパンフレット、学生や一般求職者向けの職場見学会で、

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることを積極的にPRします。

(新たな取り組み)

2) 継続勤務、仕事と家庭の両立及び長時間勤務の是正

①課題

《継続勤務》

把握を行った平成24年度から平成26年度において、早期離職者数は平成24年度が最も多く、その後減少傾向にあります。各年度とも比較的女性の割合が高い傾向にあります。ただし、平成24年度には早期退職者優遇制度が措置されたことを考慮する必要があります。また、H25職員アンケート「定年まで働き続けたいか」の設問に対して、「働き続けたくない」とする職員は男性17.5%に対して、女性45.6%と女性が高い傾向にあり、特に事務職にその傾向が強く見られます。また、「定年まで働き続けるための方策」としては、「職員の能力や適性に合った登用や人事配置」や「仕事と家庭の両立支援の整備、利用推進」を望む声が多い傾向にあります。

《仕事と家庭の両立及び長時間勤務の是正》

◆男性の育児参加

把握を行った平成24年度から平成26年度の男性の育児休業の取得率は2.5%（取得者数3名）と子育て支援プログラムで目標に掲げている10%に達していません。また、妻の出産補助休暇や夫の育児参加休暇の取得率も子育て支援プログラムで目標に掲げている100%には達しておらず、特に育児参加休暇の取得率は30.8%と低い状況にあります。加えて、H25職員アンケート「男性の育児参加を促進するためにどのような取り組みが必要か」の設問に対し、「男性の育児参加に対する職場及び上司の理解」や「男性自身の意識改革」が必要な取り組みとして多く挙げられていることなどを勘案すると、男性の育児関連の休暇制度の活用が進まない理由として、制度のPR不足や管理職のマネジメント不足、職員の意識不足などが考えられます。

◆仕事と介護の両立

H25職員アンケート「仕事と介護の両立を進めるために、どのような取り組みが必要か」の設問に対し、「仕事と介護の両立に関する職場及び上司の理解」や「介護休暇の柔軟な運用」、「介護に関する支援制度の情報提供」が必要な取り組みとして多く挙げられています。介護の課題に対して、職場の理解や制度の整備状況、情報提供が十分でないことが伺えます。

◆長時間労働

職員一人当たりの平均超過勤務時間数は平成22年度の117.5時間に対し、平成26年度は108.9時間と7.3%の減少率を示していますが、子育て支援プログラムで目標とした10%減には達していません。また、一部の職場では平均超過勤務時間数が360時間を超えているなど、超過勤務時間削減に向けたさらなる取組が求められます。

年次休暇の取得率については、平成24年度から平成26年度の平均で10.4日と子育て支援プログラムで目標とした10日を上回っています。

②平成 32 年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値 (H24～26 平均)
年間実勤務時間数が 1,800 時間以内の職場の割合	50%	37.9%
年間超過勤務時間数 (職員一人当たりの平均)	5 年間で 10%削減 ※本計画の見直しまでに 5%削減	7.3% H22 に対し H26 の減少率
年次休暇の年間取得日数 (職員一人当たりの平均)	10 日	10.4 日
男性の育児休業取得率	13%	2.5%
妻の出産補助休業取得率	100%	64.2%
夫の育児参加休業取得率	100%	30.8%

【留意点】

◎年間実勤務時間数とは・・・

「基本的な勤務時間数＋超過勤務時間数－年次休暇等取得日数」で算出した数値です。

◎年間実勤務時間数 1,800 時間以内とは・・・

国が過去に「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」に基づく「労働時間短縮推進計画」で示した目標値を参考にしています。以下に 1,800 時間以内となるモデルを示します。

◆年間実勤務時間 1,800 時間以内のモデルケース

(例 1 超過勤務時間数が 100 時間の場合)

- ・基本的な勤務時間 1,860 時間
(38 時間 45 分/週×52 週－7 時間 45 分×15 日(祝日)－7 時間 45 分×5 日(年末年始)) =1,860 時間
 - ・超過勤務時間数 100 時間
 - ・休暇取得日数 (年次休暇及び夏季特暇等) 21 日 (162 時間 45 分)
- 年間実勤務時間 1797 時間 15 分

(例 2 超過勤務時間数が 50 時間の場合)

- ・基本的な勤務時間 1,860 時間
 - ・超過勤務時間数 50 時間
 - ・休暇取得日数 (年次休暇及び夏季特暇等) 15 日 (116 時間 15 分)
- 年間実勤務時間 1793 時間 45 分

③具体的な取り組み

- ・育児休業中職員への支援

育児休業中であっても自宅においても市政や業務の情報を収集できるよう、庁内LANの活用方法や、子育て支援サロンの拡充等により休業中の職員と職場のコミュニケーションを図る仕組みづくりについて検討します。あわせて、復帰後の研修の実施や、休業期間中を利用した自己研鑽の機会の提供等について検討していきます。

(人材育成推進計画から抜粋)

- ・職場復帰への不安感解消

育児休業から復職前後の戸惑いや不安を払拭できるよう、希望者と所属長が面談する機会を設けます。

(子育て支援プログラムから抜粋)

- ・男性職員の育児参加促進

育児連絡票の提出があった男性職員に対して、関連制度や情報、相談窓口に関する情報を分かりやすく説明する場を設けるほか、職員だよりなどで、育児関連の休暇を取得した職員の体験談を紹介し、制度の活用を促します。

(子育て支援プログラムから抜粋)

- ・介護に関する実態把握

仕事と家族の介護の両立に向けた対策を進めるために、平成28年度に行う人材育成推進計画にかかる職員アンケートで、介護に関する項目を設定し、職員の意識調査を行います。

(新たな取り組み)

- ・介護に関する情報提供による支援

介護をする職員が活用できる制度や、実際に介護をする職員の体験談を職員だよりで紹介するなど、介護に関する情報を提供します。

(人材育成推進計画から抜粋)

- ・事業の効率化

- 《カイゼン活動の恒常化に向けた取り組み》

恒常的な業務改善活動を促す仕組みを整備し、自発的な業務の意識付けによる業務水準の向上と職員のモチベーションの向上を図ります。

(行財政改革実施計画より抜粋)

- 《業務マニュアルの作成》

比較的単純な職務については、マニュアルを作成することが効果的です。マニュアル作成作業は、一時的に職員の負担になりますが、作成段階において職務全体を見直すことにより業務改善のきっかけをつかんだり、マニュアルを共有することにより職場の職員全体の能力を向上させたりすることができるため、負担を上回る大きな効果が期待できます。また、業務マニユア

ルを庁内LANに掲載し、全職員が共有することによって、他の部署で担当する業務についての理解を促します。

(人材育成推進計画より抜粋)

- ・管理職の意識向上

- 《管理職マニュアルの活用》

- 管理・監督者の役割を確認し、積極的に職場づくりを進めるために、平成27年度に管理職マニュアルを作成しました。今後、活用を促し、意識向上に努めます。

- (人材育成推進計画より一部抜粋)

- 《マネジメント強化を目的とした管理職研修の実施（イクボス、女性活躍等）》

- 管理職を対象として、マネジメント能力の向上を目的に研修を実施します。

- (人材育成推進計画から抜粋)

- ・職員の能力や適性に基づく適材適所の人事配置

- 人事評価制度や自己申告書を通じて、個々の職員の能力や実績を的確に把握するとともに、職員のキャリアプラン等も踏まえながら、より一層職員の能力や適性に基づく適材適所の人事配置を行ない、持てる人材を最大限に活用する人事管理に努めます。

- (人材育成推進計画から抜粋)

- ・職員の意識啓発

- 平成27年度の管理職研修でワークライフバランスに関する研修を行いました。今後、ワークライフバランスの推進を図るうえでは、管理職だけでなく一般職員の意識向上を図ることも重要なことから、一般職員を対象とした研修を実施します。(新たな取り組み)

- ・人事評価制度の改善

- 今後より適切に職員の意欲や能力、業績を人事評価に反映できるよう、人事評価制度の改善を行ないます。見直しにあたっては、働き方の見直しやワークライフバランスを考慮し、タイムマネジメントや休みの有効活用などの視点も取り入れて、時間当たりの生産性を評価する項目や、管理職の意識改革を図るため、「部下の育成」実績や「ワークライフバランス」の観点を評価要素として加えることなどを検討します。

- (人材育成推進計画から抜粋)

- ・超過勤務時間の縮減、年次休暇の取得促進

- 超過勤務縮減のための具体的な取り組みは「総労働時間短縮推進委員会」において引き続き議論を深め、全庁的なノー残業デー・ウィーク、各課独自のノー残業ウィークの設定と徹底、定期的な課内会議の実施、職員が業務を相互にフォローしあえるよう、業務内容や分担の見直しを行うなど環境整備の徹底を図ります。また、ノー残業デー、ウィークには、健康維持と総労働時間短縮に

加え「ワークライフバランスを考慮してゆとりある生活をめざす」といった趣旨も取り入れながら、定時退庁を促します。

(子育て支援プログラム及び人材育成推進計画から抜粋)

・職員の健康管理

身体の健康管理を主な目的とする職員定期健康診断や精密検査の受診勧奨を行うほか、増加するメンタル不全に対応するため、平成25年度に策定した「松江市職員心の健康づくり計画」に基づき、セルフケア・ラインケア研修の充実を図ります。また、平成26年に改正された労働安全衛生法で義務付けられたストレスチェックを行うことによって自らのストレス状況への気づきを促し、メンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を講じることでメンタル不調者の発生を防ぎ、より働きやすく健康的な職場への改善を図ります。

(人材育成推進計画から一部抜粋)

3) 登用と計画的育成

①課題

把握した平成24年度から平成26年度の管理的地位に占める女性職員の割合は、目標値(15%)に近いもしくは超える数値(平成24年度 17.2%、平成25年度 14.6%、平成26年度 14.9%)を示していますが、増加傾向にはなく、特に、役職上位者(部次長級)に占める女性の割合(平成27年4月1日現在)は部長級が5.3%(1名)、次長級が4.3%(1名)と低い傾向にあります。職員の男性比率が高い(職員に占める割合:男性67.3%、女性32.7%(平成26年4月1日現在))状況を勘案しても、女性の比率が高くありません。ただし、平成5年に松江市の女性問題の取り組み促進のために策定された「まつえ女性プラン」を契機として、女性の登用を進めていることや女性に特化した研修を実施していることから、段階的に意識は醸成されてきていると考えています。

また、H25職員アンケートでは、昇任したくない理由として「自分の能力にふさわしくない」、「上位職の職務内容に魅力がない」、「責任が重い職にはつきたくない」の項目が上位にあり、能力不足や上位職への魅力のなさを感じています。加えて、回答の比率で男女間に差異のある項目として、「家庭の事情(育児・介護)」(男性10.5%、女性23.8%)や「仕事と家庭生活が両立できないから」(男性12.6%、女性38.1%)が挙げられていることを勘案すると、育児や介護の多くを女性が担うという役割がいまだ解消されていないことや、男性が育児や家事、介護に十分参加できていない、もしくはできない環境があることが伺えます。

②平成32年度に向けた目標

区分	目標値	現状値
課長補佐級・係長級に占める女性の割合	35%	27.9% (H27.4.1現在)
管理的地位に占める女性の割合	20%	14.0% (H27.4.1現在)

③具体的な取り組み

・キャリア形成支援

《女性の若年層と先輩職員との意見交換の場の設置》

女性の若年層職員と先輩職員との意見交換や相談の場を積極的に提供していきます。

(人材育成推進計画から抜粋)

《キャリアデザイン研修の実施》

仕事に関するキャリアだけでなく、ワークライフバランスを踏まえたキャリアデザインを描くことにより、出産・子育て期を踏まえた職業人生の目標や、自己の果たすべき役割などについて考える機会を提供します。

(人材育成推進計画から抜粋)

《女性職員の配置が少なかった分野への配置》

役職への登用に対する不安を解消するべく、これまで女性職員の配置が少なかった分野へ配置するなど、男女間で業務分担に差が生じないように努めます。

(人材育成推進計画から抜粋)

《ロールモデルの紹介》

女性だけでなく男性を含めて育児や介護をしながら働くにあたって、参考となる人物は重要な存在です。実際に育児や介護をしながら働く職員を職員だよりなどで紹介し、意識啓発を図ります。

(新たな取り組み)

《監督職の活躍支援》

管理・監督者の役割を確認し、積極的に職場づくりを進めるために管理職マニュアルを平成27年度に作成しましたが、今後は監督職マニュアルを作成するなど監督者の活躍支援を図り、意識向上に努めます。

(新たな取り組み)

・職種別の人材育成プランの検討

平成26年3月に策定された人材育成推進計画により、人材育成が具体的・計画的に進められることとなりました。一方で、この人材育成推進計画は主に一般行政職を対象としたものであることから、専門職には独自の人材育成プランが必要となります。今後、あらゆる職種の人材育成を活性化させるため、職種別の育成プランの作成を検討します。

(新たな取り組み)

(2) 消防本部

1) 採用

①課題

平成 24 年度から平成 26 年度の女性採用試験応募者数は、平成 24 年度：1 人、平成 25 年度：2 人、平成 26 年度：1 人であり、そのうち採用者数は 0 人でした。また、平成 27 年 4 月 1 日現在の女性吏員数は 5 人、消防吏員に占める女性吏員の比率は 2.1%という状況あり、応募者、採用者、職員数のいずれも女性の比率が著しく低くなっています。これは、松江市だけの課題ではなく、全国的な状況であり、全国の消防吏員に占める女性吏員の比率を見ると 2.4%と、消防と同様な職種である警察官、自衛官、海上保安官などと比較しても最も低い水準にあります（平成 26 年 4 月調査 警察官：7.7%、自衛官：5.6%、海上保安官：5.5%）。また、採用試験応募者も全国的にも女性が少ない状況にありますが、このことは、消防は男性の職場であるとのイメージが強くあることを示しており、消防庁は、消防吏員に占める女性吏員の全国比率を、平成 38 年度当初までに 5%に引き上げることを目標としています。

②平成 32 年度に向けた目標

区分	目標値	現状値 (H24～26 平均)
採用試験応募者に占める女性の割合	5%	1.4%
採用した職員に占める女性の割合	5%	0%

※上記の目標達成に向けた取り組みを行い、平成 38 年度当初までに消防吏員に占める女性吏員比率 5%を目指します。

③具体的な取り組み

- ・採用試験における女性応募者拡大に向けた広報活動の実施
- ・消防は男性の職場であるというイメージなど、一般的な女性の職業イメージの払拭
- ・実際に消防業務に従事している女性吏員を活用した広報活動
- ・女性が働きやすい職場環境の整備

2) 継続勤務、仕事と家庭の両立及び長時間勤務の是正

①課題

消防吏員の離職率は男性吏員で 2～3%、女性吏員で 0%であり、男性吏員の早期離職者は健康面及び体力的なことを理由とする傾向が多く見られます。なお、女性吏員については絶対数が少ないことから比較の指標になりにくい状況ですが、今後、出産・子育て等をしながら働き続けられることを支援する職場風土の構築が必要と考えています。

平成 24 年度から平成 26 年度の男性吏員の育児休業取得者はなく、妻の出産補助休暇の取得率は 71.7%、夫の育児参加休暇の取得率は 2.2%と子育て支援プログラムで

掲げた目標値（育児休業取得率 10%、夫の育児参加休暇・妻の出産補助休暇取得率 100%）に達していません。このことは、休暇代替の職員が確保できないことや仕事と家庭の両立に対する職場及び上司の意識、ロールモデルがないことなどが要因として考えられます。

平均超過勤務時間数は、平成 22 年度に比べ平成 26 年度は 14.8%減少し、交替制勤務者よりも日勤者に超過勤務時間が多い傾向にあります。年次休暇については、平成 24 年度から平成 26 年度の平均取得日数が 8 日と子育て支援プログラムで掲げる目標値（10 日）に達していません。特に交替制勤務職員の取得日数が少なく、この要因の一つとして、代替職員の確保ができないことが考えられます。

②平成 32 年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値 (H24～26 平均)
年間実勤務時間が 1,800 時間以内の職場の割合	30%	13.3%
年間超過勤務時間数 (職員一人当たりの平均)	5 年間で 10%削減 <small>※本計画の見直しまでに 5%削減</small>	14.8% H22 に対し H26 の減少率
年次休暇の年間取得日数 (職員一人当たりの平均)	10 日	8.0 日
男性の育児休業取得率	13%	0%
妻の出産補助休暇取得率	100%	71.7%
夫の育児参加休暇取得率	100%	2.2%

③具体的な取り組み

- ・ 職員の健康管理及び体力維持に向けた取り組み
- ・ 女性が仕事を続けていく上で必要な援助や助言等がえることできるメンター制度の導入や相談員等の設置
- ・ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- ・ 管理職等による勤務時間管理の徹底、長時間労働是正等の働き方の見直し及び職員の意識改革
- ・ 業務分担の見直し、業務の優先順位付け等による効率化の実施
- ・ 育児、介護を行いながらキャリア形成ができる体制づくり
- ・ 想定される休業等に対して、消防力を継続的に維持していくための代替職員の確保等の環境整備
- ・ 妊娠、出産といった母性保護に係る配慮、またライフステージに応じた人事上の配慮
- ・ 男性職員の家庭生活への積極的な参加の促進
(休暇制度の積極的な周知、出産及び育児等のライフイベントへの理解及び参加)
- ・ 週休日や夜間における、非常招集等の緊急参集時の子ども預かり先の確保、または緊急参集の免除等の検討

- ・職場と家庭の双方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発

3) 登用と計画的育成

①課題

現在、管理的地位にある女性吏員はなく、課長補佐・係長級の女性比率も1.3%（1名）と低い状況にあります。また、女性吏員数は消防吏員数238名のうち5名と少ないほか、5名中4名が採用10年未満の職員であることを勘案すると、5年以上先を見据えた長期的な視点での取り組みが必要です。今後、女性吏員の登用を進めるうえでは、職域を拡大し経験の幅を広げることや意識の醸成は欠かせませんが、女性吏員が少ない状況から、女性専用の施設が未整備であったり、ロールモデルがおらず、キャリアデザインが描きにくい環境といった課題も存在しています。

②平成32年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値
課長補佐級・係長級に占める女性の割合	—	1.3% (H27.4.1現在)
管理的地位に占める女性の割合	—	0% (H27.4.1現在)

※平成32年度までの目標設定は困難ですが、以下の取り組みを図り、将来的な登用を進めます。

③具体的な取り組み

- ・女性登用に向けた人材育成（女性管理職の育成）
- ・ポジティブアクションとして研修機会の拡大や女性吏員の職域拡大
- ・女性吏員の意欲、能力及び適性に応じた人事配置
- ・仮眠室及びトイレ等の施設面の充実整備
- ・女性の活躍事例（ロールモデル）の紹介及び促進等
- ・出産、育児休業等による代替職員の確保

(3) 上下水道局

1) 採用

①課題

上水道事業及び下水道事業については、全国的に見ても、団塊世代職員の大量退職を受け、組織内の技術をどのように継承するかという点が課題となっています。松江市上下水道局においては、「第1次経営戦略プラン（平成15年度策定）」の中で、退職者不補充による職員3割削減の方針を打ち出し、平成23年度には目標を達成することができました。一方で、職員の年齢構成のバランスが崩れ、技術の継承など課題を抱えています。これを解消するためには、独自採用を計画的に実施し、組織の活性化と技術の継承を図るとともに、災害時の体制を整え、水道サービスの持続性の確保を図る必要があります。

そういった状況の中、平成23年度に独自採用試験（平成24年度採用）を16年ぶりに実施しました。平成23年度については、2名程度の採用予定人員に対し、21名（男性15名、女性6名）の応募がありましたが、平成25年度、平成26年度については2名程度の採用予定人数に対し、各年1名ずつ（男性1名）の応募しかなく、女性の応募がないのが現状です。受験資格を習得できる学校等への募集要項の送付や訪問しての周知、各種広報誌への掲載等を行っていますが、応募者が少なく、さらなる周知が必要だと考えています。加えて、非正規職員は女性がいない状況です。今後、女性が働きやすい職場環境の整備やさらなる周知を行い、女性の採用を図りたいと考えています。

②平成32年度に向けた目標

区分		目標値	現状値（H24～26平均）
採用試験応募者に占める女性の割合		30% 正規のみ	27.3%
採用した職員に占める女性の割合	正規	30%	0%
	非正規	5%	0%

③具体的な取り組み

- ・採用試験の女性受験者拡大に向けた広報活動
- ・県内外の学校等への訪問活動の拡充（企業説明）
- ・社会人経験者の採用試験の実施
- ・上下水道局職員の出身校への訪問活動
- ・地元企業説明会のみならず県外の企業説明会への参加
- ・大学・高等専門学校からのインターンシップの受け入れ（現在、中学生並びに松江工業高校を受け入れ）
- ・上下水道事業への理解を深めてもらうためのメディアでの啓発
- ・女性が働きやすい職場環境の整備

2) 継続勤務、仕事と家庭の両立及び長時間勤務の是正

①課題

離職者数については、平成 24 年度においては、事務職が男性 1 名 (3.2%)、技術職が男性 3 名 (5.7%) でしたが、その後については、事務職及び技術職において、離職者はありません。

超過勤務時間については、全体で見ると平成 22 年度と平成 26 年度を比較すると約 9%減少しているものの、職場間で偏りが生じています。また、職員一人当たりの平均年次有給休暇取得日数は、平成 24 年度と比較すると、平成 25 年度、平成 26 年度については、3 日減少しています。

男性の育児関連休暇の取得について、平成 24 年度から平成 26 年度に育児休業取得者はありませんでしたが、平成 27 年度に 1 名が 2 月の育児休業の取得をしています。また、妻の出産補助休暇の取得率が平成 24 年度は 0%だったものが、平成 26 年度には、87.5%と取得率が高くなってきています。

②平成 32 年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値 (H24~26 平均)
年間実勤務時間が 1,800 時間以内の職場の割合	50%	15.0%
年間超過勤務時間数 (職員一人当たりの平均)	5 年間で 10%削減 ※本計画の見直しまでに 5%削減	8.8% H22 に対し H26 の減少率
年次休暇の年間取得日数 (職員一人当たりの平均)	10 日	11.0 日
男性の育児休業取得率	13%	0%
妻の出産補助休暇取得率	100%	66.7%
夫の育児参加休暇取得率	100%	16.7%

③具体的な取り組み

- ・職員との面談を実施するなど相談体制を整える
- ・事業の効率化
- ・管理職の勤務時間管理の徹底
- ・帰りやすい職場風土に向けた管理職の声掛けなどの取り組み
- ・各職場の業務内容の整理
- ・適正な人員配置
- ・制度や経験談の積極的な周知
- ・時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する管理職研修の実施
- ・取得しやすい職場環境の整備

3) 登用と計画的育成

①課題

行政サービスの一層の向上を図るためには、男女を問わず意欲と能力のある職員を積極的に登用していく必要があります。また、上下水道事業についてのお客

様のニーズは多様化しており、そのニーズに対応していける柔軟かつ斬新な発想を持つ職員が求められています。しかしながら、現在、技術職に占める女性の割合は1.5%（67名中1名）と少ないほか、課長補佐・係長級職に占める女性の割合は0%となっており、短期的に女性を管理的地位に登用を積極的に行える環境にはありません。長期的な視野をもって、今後取り組みを進めていく必要があります。

②平成32年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値
課長補佐級・係長級に占める女性の割合	1.5%	0% (H27.4.1現在)
管理的地位に占める女性の割合	—	0% (H27.4.1現在)

※管理的地位に女性（技術職）に登用することは、平成32年度までには困難ですが、以下の取り組みを図ることで、将来的な登用を進めていきます。

③具体的な取り組み

- ・これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへの女性の積極的配置
- ・女性職員の意見や能力をより一層政策形成に生かせる環境づくり
- ・職員一人一人の能力、実績を公正かつ客観的に評価でき、的確なアドバイスができる管理職の育成
- ・登用、育成などに関する意識調査の実施
- ・仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修会・講演会の実施
- ・専門的な技術取得のための研修や資格取得のための助成の充実
- ・キャリアアップのための研修への参加

(4) ガス局

1) 仕事と家庭の両立、長時間勤務の是正

①課題

年間一人当たり平均超過勤務時間数は平成22年度に比べ平成26年度には36.6%減少しているほか、年次休暇の取得日数が9.7日と子育て支援プログラムで掲げられている目標値（平均超過勤務時間数は5年間で10%削減、年次休暇の取得日数は平均10日/年）をほぼ達成しています。平均超過勤務時間数については、平成22年度以降に供給停止にかかる業務の見直しなどを行った結果、減少しています。また、過去3年間で育児休業の対象者がいないことを含め、現段階では大きな課題が存在していませんが、今後も仕事と家庭が両立できる職場環境を整えておく必要があります。

②平成32年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値 (H24～26 平均)
年間実勤務時間が1,800時間以内の職場の割合	66.7%	44.4%
年間超過勤務時間数 (職員一人当たりの平均)	5年間で10%削減 ※本計画の見直しまでに5%削減	36.6% H22に対しH26の減少率
年次休暇の年間取得日数 (職員一人当たりの平均)	10日	9.7日
男性の育児休業取得率	13%	対象なし
妻の出産補助休暇取得率	100%	対象なし
夫の育児参加休暇取得率	100%	対象なし

③具体的な取り組み

目標値にほぼ達成していることや対象者がいないことから、大きな課題は存在しないものの、設定した目標の達成に向けノー残業デーの設定やその周知など引き続きの取り組みを行うほか、以下の取り組みを進めます。

- ・仕事と家庭の両立支援にかかる制度や経験談の積極的な周知（広報誌を年2回発行）
- ・多様なライフスタイルに対する考え方や、幅広いものの見方を身につけることができるよう、キャリアデザイン研修を実施する。

(5) 交通局

1) 採用

①課題

自動車運送事業については、全国的に中高年層の男性労働力に依存しており、将来的に深刻な労働力不足に陥ることが懸念されていますが、本局においても正規・非正規を問わず同様の傾向にあります。

また、業界全体において、不規則な就業形態や長時間労働といった前時代的な労働環境にあるというイメージが定着しており、女性の就労意欲が高められない状況や即戦力を求め運転経験のある中途採用を重視する傾向が高いため、大型第二種免許取得者が男女問わず全国的に払底している状況にあります。

このような背景を踏まえ、以下の事項が本局の課題として挙げられます。

- ・バス事業やバス運転者のイメージアップ
- ・不規則な就業形態や長時間労働の原因となる一人の運転者が一つの行程を担う「働き方」等の労働環境を改善する施策を講じ、女性の就労意欲高揚に繋げること
- ・戦略的なリクルート活動
- ・女性の活躍のための環境整備
- ・女性向け短時間勤務の導入検討

〈本局データ及び参考資料〉

【自動車運転士】(正規)

平成24年度から平成26年度採用者21名のうち男性20名、女性1名

【自動車運転士】(臨時)

平成24年度から平成26年度採用者31名のうち男性28名、女性3名

【参考】

運転者・整備要員数 13万人 (日本バス協会「日本のバス事業」)

女性比率 1.4% (日本バス協会「日本のバス事業」)

平均年齢 48.3歳 (厚労省「賃金構造基本統計調査」)

平均超過勤務時間数 209時間 (厚労省「賃金構造基本統計調査」)

年間所得額 440万円 (厚労省「賃金構造基本統計調査」)

②平成32年度に向けた目標

区分		目標値	現状値 (H24～26 平均)
採用試験応募者に占める女性の割合		10% 正規のみ	1.6%
採用した職員に占める女性の割合	正規	5%	4.8%
	非正規	10%	9.7%

③具体的な取り組み

- ・バス事業やバス運転者のイメージアップ
イベント開催（バス事業者で開催している「バス祭」等にバス利用者目線に加え、就労目線でのアプローチも検討）
メディアを通じたPR活動の展開
- ・戦略的なリクルート活動
必要資格となる大型第二種免許資格取得支援制度のPR
中学生職場体験学習に加え、新規学卒者インターンシップ受入検討
職業紹介機関におけるチラシ配布依頼
県内外新規学卒者に向けた大学等訪問
バス業界主催の採用向けガイダンスへの参加

2) 継続勤務、仕事と家庭の両立及び長時間勤務の是正

①課題

自動車運転士については、正規職員の早期離職者はいないものの、臨時職員は、平成24年度から平成26年度に採用した3名全員が離職しています。

また、平均超過勤務時間数が、平成22年度に比べ平成26年度は62.2%増加していることを勘案すると、不規則な就業形態や長時間労働といった労働環境が女性の就労意欲を高められないことにも繋がっていると考えられます。

さらに、夫の育児参加休暇の取得者は対象者3名に対して1名と子育て支援プログラムで掲げた目標値（取得率100%）に達していない状況にありますが、この要因としては、関連制度の周知不足も挙げられると考えています。

②平成32年度に向けた目標

区分	目標値	現状値（H24～26平均）
年間実勤務時間が1,800時間以内の職場の割合	33.3%	0%
年間超過勤務時間数 （職員一人当たりの平均）	5年間で10%削減 <small>※本計画の見直しまでに5%削減</small>	-62.2% H22に対しH26の減少率
年次休暇の年間取得日数 （職員一人当たりの平均）	10日	13.0日
男性の育児休業取得率	13%	33.3%
妻の出産補助休暇取得率	100%	33.3%
夫の育児参加休暇取得率	100%	33.3%

③具体的な取り組み

- ・抜本的な総労働時間短縮に向けた勤退管理システムの構築
勤務形態の見直し
1カ月単位変形労働時間制導入の検討
- ・女性向け短時間勤務の導入検討
子育て世代に対する短時間勤務の導入検討

働きやすい環境整備（施設等も含む）

- ・定期的な個人面談の実施
- ・制度の積極的な周知

3) 登用と計画的育成

①課題

管理職及び管理監督職の女性運転士は現時点で皆無の状況にありますが、この背景には、経営の健全化資するため、平成 20 年 10 月から運転士への企業職（三）表適用を行い、平成 21 年～24 年度の間、給与水準の高い前在籍の（二）表適用運転士を市本庁へ任用換えした経過があり、近年採用された女性運転士 2 名を登用する段階には至っておりません。

また、同様の背景から、採用後 10 年未満の自動車運転士が過半を占めており、ベテラン運転士による指導が十分に行えない状況にあります。

②平成 32 年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値
課長補佐級・係長級に占める女性の割合	5%	0% (H27. 4. 1 現在)
管理的地位に占める女性の割合	—	0% (H27. 4. 1 現在)

※管理的地位に女性運転士を登用することは、平成 32 年度までには困難ですが、以下の取り組みを図ることで、将来的な登用を進めていきます。

③具体的な取り組み

まずは、働き続けることのできる環境を整備することが必要であると考えますが、将来を見据え、次の取組を図っていきます。

- ・女性の活躍のための環境整備
OJT、OFF・JT 研修の計画的導入

(6) 市立病院

1) 採用

①課題

看護師の採用者の比率のうち、80%～90%（平成24年度から平成26年度）を女性が占めています。採用試験の応募者も採用者に比例して、女性の比率が高い傾向にあります。臨床検査技師や理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、放射線技師、管理栄養士、薬剤師といった医療技術局の職員については、それぞれ例年0～2名の採用であり、応募者数も少ないため、正確な把握は難しいものの、採用試験応募者数は女性の割合が男性に比べ高く、採用者数は女性の割合が男性に比べ低い状況にあります。また、非正規職員については、採用される女性の比率が正規職員以上に高い傾向にあります。

②平成32年度に向けた目標

- ・採用試験応募者に占める女性の比率

職 種	目標値	現状値 (H24～26 平均)
看護師	90%	91.1%
医療技術局	70%	68.6%

- ・採用した職員に占める女性の割合

職 種	目標値	現状値 (H24～26 平均)
看護師	90%	91.4%
医療技術局	40%	37.5%

③具体的な取り組み

目標の達成に向け、周知等引き続きの取り組みを行う。

2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立、長時間勤務の是正

①課題

《継続勤務》

離職率の男女比（医師を含む）は、男性8.9%、女性7.1%（平成24年度から平成26年度の平均）と男性が女性に比べ1.8ポイント高い数値を示しています。男性の離職率が高い要因として医師の早期離職者が多い（男性27名、女性4名）ことが影響していますが、その大半が大学医局人事及び医師自身のスキルアップのため専門医療機関に移ることを理由としています。一方で、女性は結婚、出産等を機に医療現場から一旦離職しているケースが見受けられることを考えると、交代勤務が要因の一つとなっていると考えられます。

《仕事と家庭の両立及び長時間勤務の是正》

育児休業の取得率は、女性が100%に対して男性が3.3%と子育て支援プログラムで掲げている目標値（男性の取得率10%）に達していません。また、育児休業からの早期復職を望む者が多いことから、育児休業の平均取得期間が男性0.3月、女性11.6月と基準の男性3月、女性16月に達していない状況です。

平均超過勤務時間数は、看護師の安全点検に要する作業が以前より増加していることから、平成 22 年度に比べ平成 26 年度は 0.6%減少と子育て支援プログラムで掲げた目標（5年間で10%減）に達していないほか、年次休暇の取得日数も平成 24 年度から平成 26 年度の平均で 6.4 日と子育て支援プログラムで掲げる目標値（平均取得日数 10 日）に達していない状況です。

②平成 32 年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値 (H24～26 平均)
年間実勤務時間が 1,800 時間以内の職場の割合	30%	2.8%
年間超過勤務時間数 (職員一人当たりの平均)	5年間で10%削減 ※本計画の見直しまでに5%削減	0.6% H22 に対し H26 の減少率
年次休暇の年間取得日数 (職員一人当たりの平均)	10 日	6.4 日
男性の育児休業取得率	13%	3.3%
妻の出産補助休暇取得率	100%	43.3%
夫の育児参加休暇取得率	100%	0%

③具体的な取り組み

- ・ワークライフバランスの推進
 - 選択できる多様な勤務形態
 - 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等による年次休暇取得促進
- ・職場環境の整備
 - 夜間人員を確保と勤務しやすい環境の整備
 - 24 時間体制の院内保育所の活用
 - 医療クラークの導入
- ・医師を含めた業務の効率化
- ・チーム医療を推進できる体制づくり
- ・制度や経験談の積極的な周知
- ・院内保育所運用の見直しによる勤務しやすい環境の整備

3) 登用と計画的育成

①課題

全職員のうち女性が 72.4%を占めることから、管理的地位に占める女性の割合は平成 24 年度から平成 26 年度の平均で男性 39.5%、女性 60.5%と女性の比率が高く、課長補佐・係長級に占める女性の割合も 58.0%と女性の比率が高い状況にあります。今後も現状を維持しながら、育成、登用に取り組むことが必要です。

②平成 32 年度に向けた目標

区 分	目標値	現状値
課長補佐級・係長級に占める女性の割合	60%	58.0% (H27. 4. 1 現在)
管理的地位に占める女性の割合	60%	56.8% (H27. 4. 1 現在)

③具体的な取り組み

立場や職種に応じた役割や能力を発揮できるよう、技術向上の視点も交えた研修の実施、支援を行います。

・階層や分野に応じた研修の実施

看護管理研修（ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベル）

医療安全研修

実習指導者研修

各専門分野の院内外研修

認定看護師育成

6. おわりに

本計画は、市長部局やその補助機関、企業局などを一体的に策定していますが、勤務形態や職場環境は、それぞれ異なっています。計画を実行するうえでは、市長部局やその補助機関、企業局などが共通して取り組むことができる統一的なテーマを持つことで、相乗効果を生み出すことができると考えます。本計画では、そのテーマを重点的に取り組むこととし、本計画策定の目的である女性の活躍推進や全ての職員の働き方改革に向け、取り組みを一層推進します。

昨今、社会情勢や個人の価値観の変化などに伴い、性別に関わらず、育児や介護、地域活動、社会貢献、自身の傷病によって制約がある職員が増えていることから、自らの価値観や経験だけを基準にしたマネジメントや指導、同僚への関わり方が調和しない時代となっています。他者の価値観も共感し、多様性を認識することで、働きやすい職場環境が生まれ、それに伴い時間内の労働生産性は高まり、長時間労働が是正されていきます。また、長時間労働が是正されることで、自分の時間が生まれ、ワークライフバランスを満喫する環境を作ることにつながります。今後、それぞれの多様性を認め合いながら、チームワークを醸成し、組織目標の達成とワークライフバランスの実現を職員全員で図っていきましょう。

《統一的に取り組むテーマ（重点）》

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

参考とする目標値：平均超過勤務時間数を5年間で10%削減

※本計画の期間満了までに5%削減

年次休暇の取得日数を職員ひとりあたり平均10日／年