

宇和島市 特定事業主行動計画

平成18年7月策定

平成22年6月改訂

平成25年6月改訂

平成28年4月改訂



人と交わり 緑と話し 海と語らう きらめき空間都市

宇和島市長

宇和島市議会議長

宇和島市教育委員会

宇和島市農業委員会

宇和島市監査委員

宇和島市選挙管理委員会

目次

第1章 計画の基本事項	
1. 計画の策定にあたって	2
2. 計画の位置付け	3
3. 計画の対象者	3
4. 計画期間	3
5. 計画推進の体制	3
6. 計画の周知・公表	3
第2章 本市の現状と課題	4
1. 統計から見る本市の状況と分析	4
2. 第3期計画の検証	11
3. 現状における課題	12
第3章 目標と施策の実施	14
1. 女性の活躍領域の拡大と管理的地位への登用率向上	14
2. 働きやすく子育てのしやすい職場環境の整備	16

第1章 計画の基本事項

1. 計画の策定にあたって

少子高齢化、核家族化が急速に進行し、家庭や地域を取り巻く社会環境も大きく変化するなか、国、地方公共団体及び企業等が一体となり、わが国の将来を担う子どもたちが健やかに育つことのできる環境の整備を図るため、平成15年7月に「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。）」が制定されました。この法律は、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、事業主として職員の仕事と育児の両立を支援するための対策を掲げた「特定事業主行動計画」を策定することにより、子育て中においても働きやすい職場環境の整備等を求めるものです。

本法の制定を受け、本市においては、平成18年7月に「宇和島市特定事業主行動計画」を策定しました。平成22年6月までを第1期計画とし、その後の見直しにより平成22年7月から平成25年6月までを第2期計画、そして平成25年7月から平成28年6月までを第3期計画として、次世代の健全育成に寄与すべく様々な支援対策に取り組んできました。

一方、民間の企業等においても仕事と育児の両立支援の取り組みが進展し、雇用条件や労働環境の改善等両立支援に係る制度の整備や利用は進んできていますが、依然として出産や育児を理由に離職する女性が6割にのぼるほか、男性の育児への参画も外国に比べて大幅な遅れを取っています。この実情に鑑み、今後更なる雇用環境の改善・充実が求められているとして、平成26年3月に「改正次世代育成支援対策推進法（以下「改正次世代法」という。）」が成立し、取り組み期間が平成37年3月までの10年間延長されることとなりました。

また、人口減少・少子高齢化による労働力人口の減少が懸念されるなか、わが国が今後も成長を続けていくためには、潜在的な女性の能力を最大限に活用することが重要とされ、女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる社会の実現が緊急の課題となっています。このような現状を踏まえ、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（平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、301人以上の労働者を雇用する民間企業等（一般事業主）及び特定事業主に対して、女性の活躍推進に係る取り組みを定めた事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられました。

このようなことから、本市においても従来の計画について改正次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえて見直しを行い、新たな「宇和島市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）として改訂することとしました。なお、次世代法に基づく従来計画の第3期を平成28年6月までとしています。このたびの改訂により当該期間を短縮し、その内容については新計画に引き継いだ上で数値目標等を改めて設定するものとします。

2. 計画の位置付け

本計画は、次世代法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づいて策定する特定事業主行動計画です。

3. 計画の対象者

本計画は、市長部局をはじめ、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査事務局及び選挙管理委員会事務局並びに水道局で働くすべての職員（正規職員、嘱託職員及び臨時職員をいいます。）を対象とします。

4. 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間です。

第3期計画（平成25年7月から平成28年6月まで）の3か年のうち、今回の新計画策定により短縮した期間を除く平成25年7月から平成28年3月までの実績を検証した上で、第4期計画として平成28年4月から平成33年3月までの計画を定めるものです。

5. 計画推進の体制

全庁的に本計画の推進に取り組むため、「次世代育成・女性活躍推進委員会」を設置し、本計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、その結果を踏まえた改善策等の検討により、必要に応じて計画の見直しを行っていきます。

6. 計画の周知・公表

全職員に周知するとともに、本市のホームページにおいて計画の内容及び今後の取組状況を公表していきます。

第2章 本市の現状と課題

1. 統計から見る本市の状況と分析

(1) 年齢別の職員構成

市町合併以降の定員適正化計画に伴い、34歳以下の職員数が35歳以上に比べて大幅に少なくなっています。また、その他の職種については新規採用を抑制しているため、39歳以下の職員数が少なく、29歳以下については皆無の状況です。

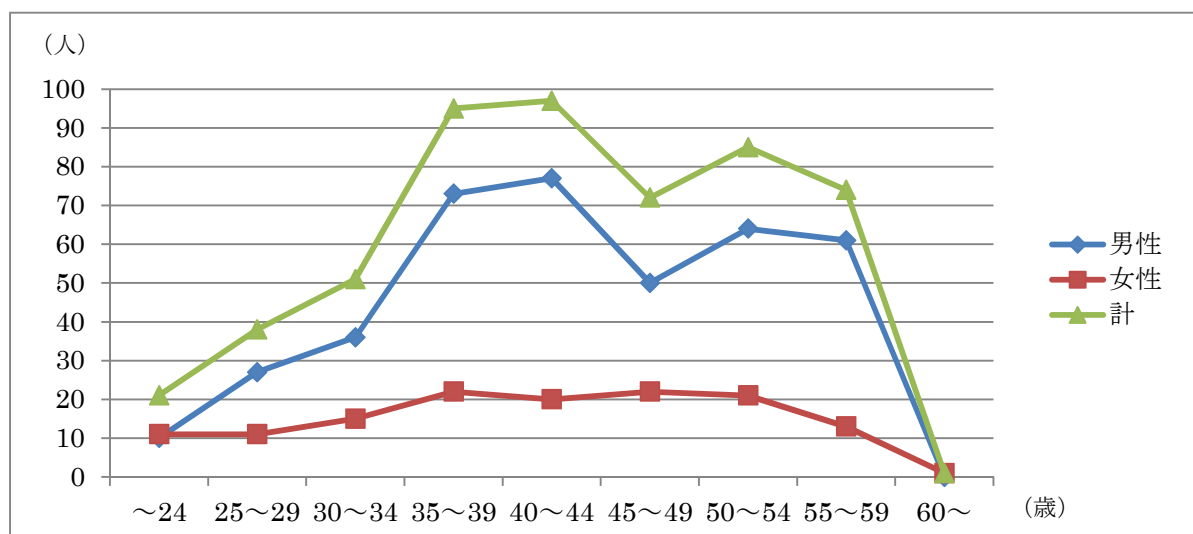
女性職員の割合を見ると、25歳から44歳までの年齢層においては3割弱にとどまっております、また行政職に限ると60歳以上を除くすべての年齢層において低くなっています。

▶ 年齢別職員数（平成27年4月1日現在）

年齢区分	男性職員		女性職員		うち行政職		うちその他の職種		合計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	
～24歳	10	47.6%	11	52.4%	11	52.4%	0	0.0%	21
25～29歳	28	71.8%	11	28.2%	11	28.2%	0	0.0%	39
30～34歳	39	68.4%	18	31.6%	17	29.8%	1	1.8%	57
35～39歳	79	73.8%	28	26.2%	23	21.5%	5	4.7%	107
40～44歳	84	71.2%	34	28.8%	21	17.7%	13	11.0%	118
45～49歳	61	58.1%	44	41.9%	24	22.9%	20	19.0%	105
50～54歳	72	57.6%	53	42.4%	22	17.6%	31	24.8%	125
55～59歳	70	57.4%	52	42.6%	14	11.5%	38	31.1%	122
60歳～	0	0.0%	2	100.0%	1	50.0%	1	50.0%	2
合計	443	63.6%	253	36.4%	144	20.7%	109	15.7%	696

※その他の職種…保育士、幼稚園教諭、医師、看護師及び技能労務職

▶ 行政職の年齢別職員数（平成27年4月1日現在）



(2) 職位別の職員構成

職位別の女性職員の割合は、係長級が32.0%、課長補佐級が28.1%、課長級が4.1%と上位になるほど低くなり、部長級では皆無です。総職員数の36.4%が女性職員ですが、管理監督職（係長級以上）に占める女性の割合はそれに比例しておらず、男性職員よりも大幅に少ないという状況です。

また、係長級及び課長補佐級においては、女性中心の職種である保育士・幼稚園教諭がその大半を占めていることから、行政職に限ると割合の低さが顕著になっています。

▶ 職位別の職員数（平成27年4月1日現在）

職位区分	男性職員		女性職員		うち行政職		うちその他の職種		合計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	
部長級	10	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10
課長級	47	95.9%	2	4.1%	2	4.1%	0	0.0%	49
課長補佐級	69	71.9%	27	28.1%	5	5.1%	22	22.9%	96
係長級	85	68.0%	40	32.0%	14	11.2%	26	20.8%	125
管理監督職以外	232	55.8%	184	44.2%	123	29.6%	61	14.6%	416
合計	443	63.6%	253	36.4%	144	20.7%	109	15.7%	696

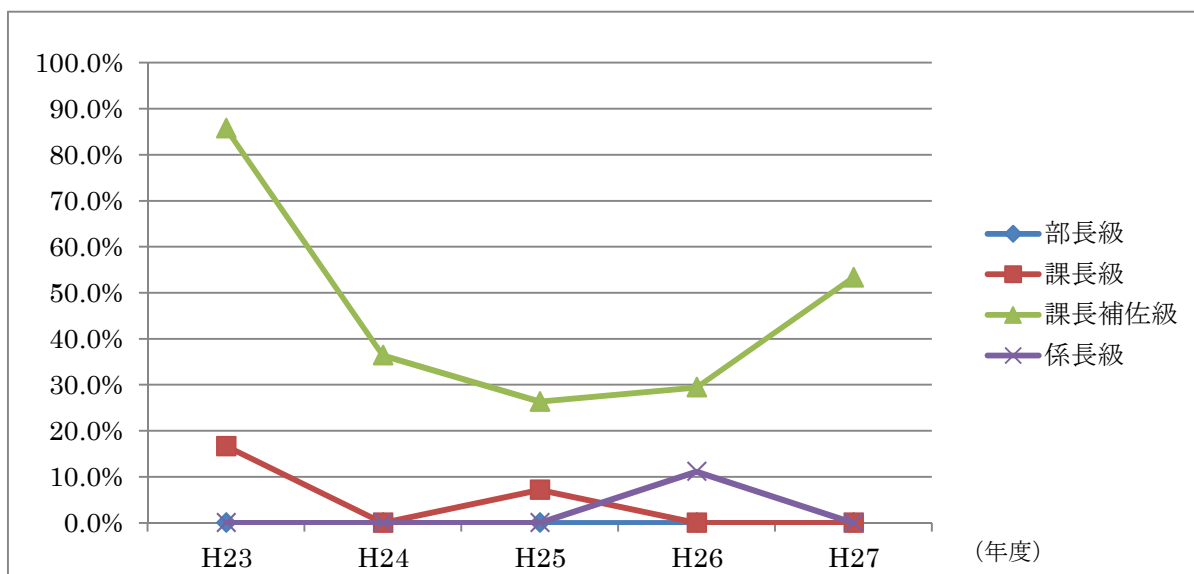
※その他の職種…保育士、幼稚園教諭、医師、看護師及び技能労務職

(3) 女性の管理監督職への登用状況

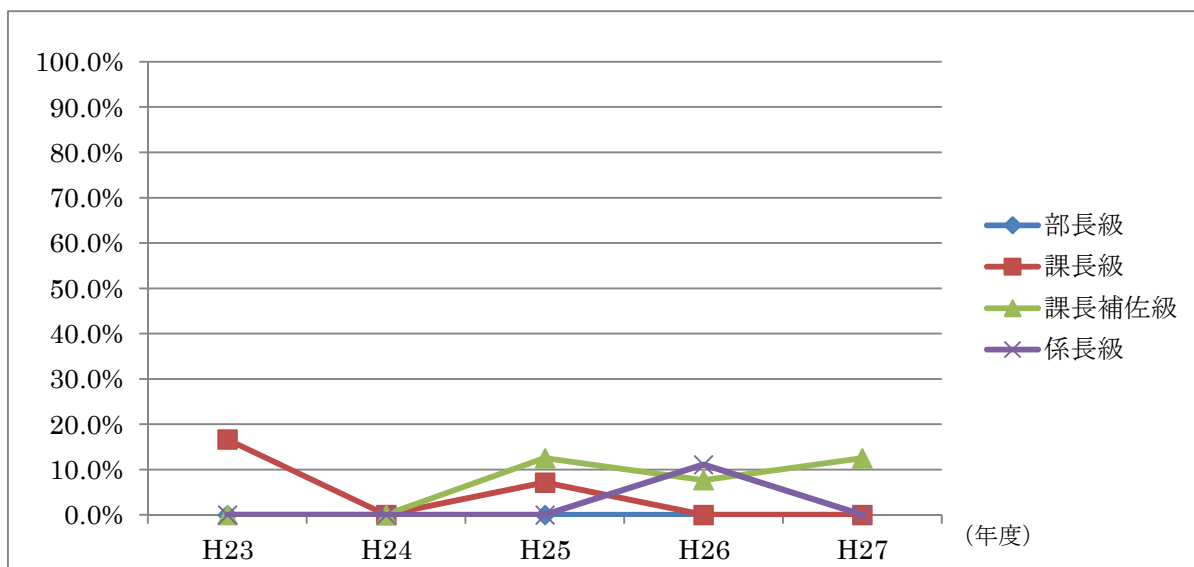
いずれの職位についても女性職員の登用率は男性職員と比較して大幅に低くなっており、特に保育士等を除いた行政職に限って見るとその傾向が強くなっています。

昇任試験における女性職員の受験率の低さが、登用が進まない主な要因です。

▶ 管理監督職への女性職員の登用率（直近5年間）



▶ 管理監督職への女性職員（行政職のみ）の登用率（直近5年間）



▶ 昇任試験の状況（直近2年間）

ア. 課長級試験

年度	有資格者数		受験者数				合格者数	
	うち女性職員		うち女性職員		うち女性職員			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
平成26年度	58	3 5.2%	31	1 3.2%	8	0 0.0%		
平成27年度	16	0 0.0%	11	0 0.0%	2	0 0.0%		

イ. 課長補佐級試験

年度	有資格者数		受験者数				合格者数	
	うち女性職員		うち女性職員		うち女性職員			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
平成26年度	56	25 44.6%	24	7 29.2%	11	5 45.5%		
平成27年度	25	2 8.0%	16	0 0.0%	7	0 0.0%		

ウ. 係長級試験

年度	有資格者数		受験者数				合格者数	
	うち女性職員		うち女性職員		うち女性職員			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
平成26年度	187	105 56.1%	63	19 30.2%	14	9 64.3%		
平成27年度	77	24 31.2%	30	0 0.0%	12	0 0.0%		

※平成27年度の有資格者数等が前年度と比較して大幅に減少しているのは、保育士及び幼稚園教諭を昇任試験の対象から除外したことによるもの。

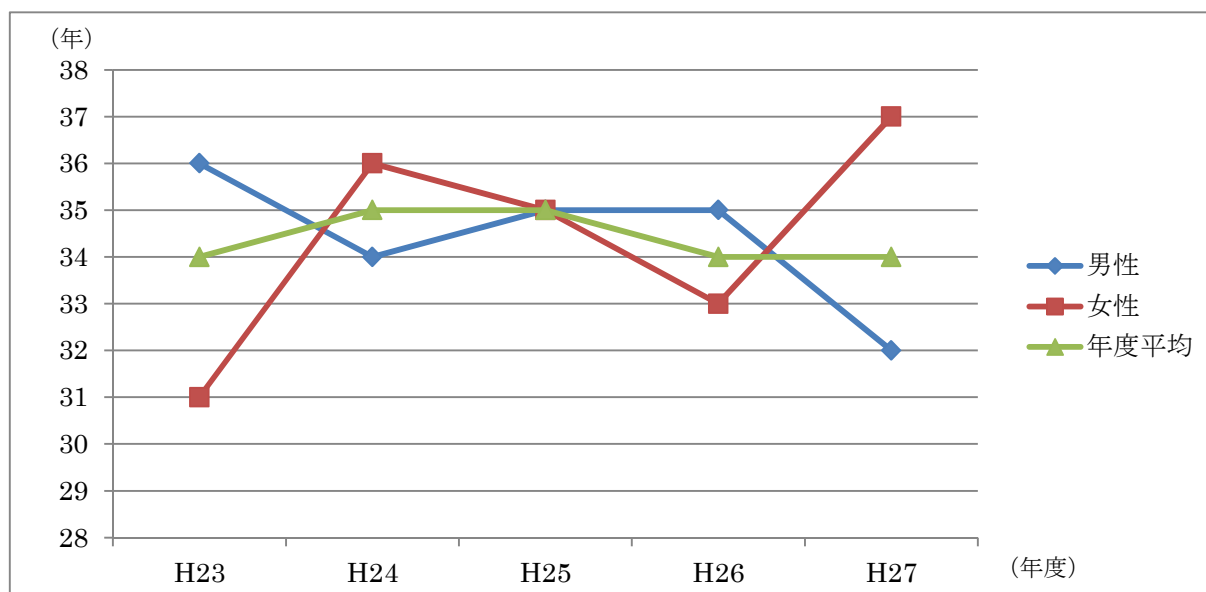
(4) 勤続年数の状況

在職職員の平均勤続年数については、女性のほうがやや長くなっていますが、これは女性職員の4割強を占める保育士等が高年齢層に集中しているためであり、行政職だけで比較すると男性と女性とで大差はありません。また、退職者の平均勤続年数についても、過去5年間の状況においては男女間の有意差は見られません。

▶ 在職職員の勤続年数（平成27年4月1日現在）

区分	男性職員		うち行政職		女性職員		うち行政職		合計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	
人数	443	63.6%	417	59.9%	253	36.4%	144	20.7%	696
平均勤続年数	19.4年		19.5年		22.4年		18.8年		20.5年

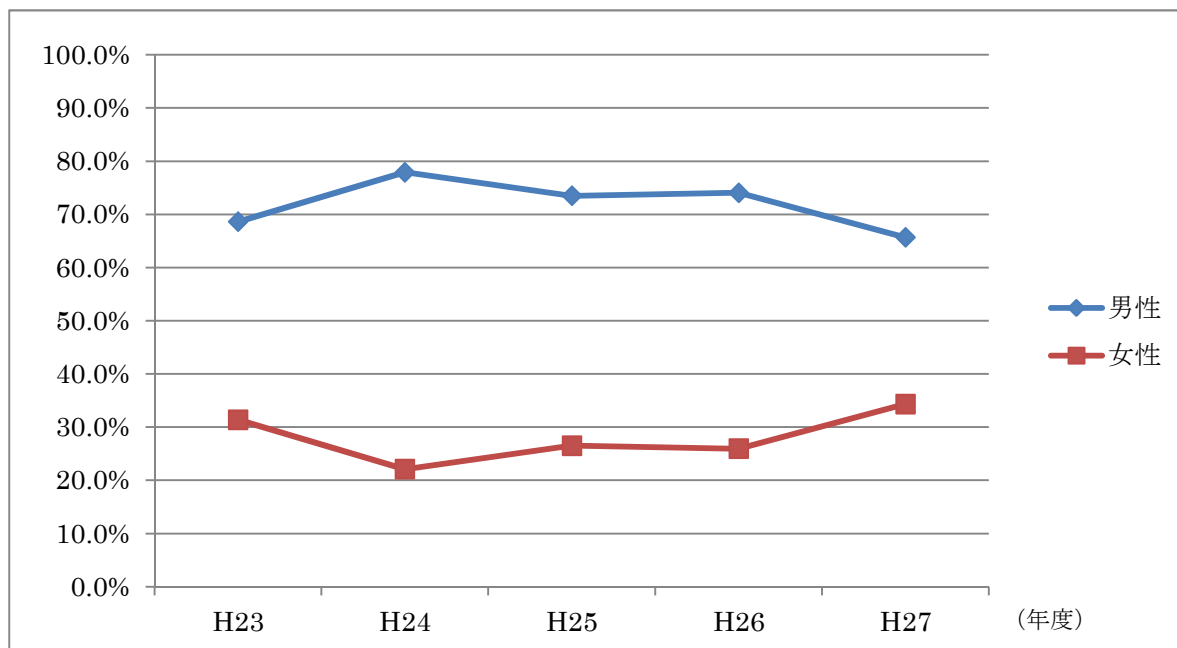
▶ 年度別退職者の平均勤続年数（直近5年間）



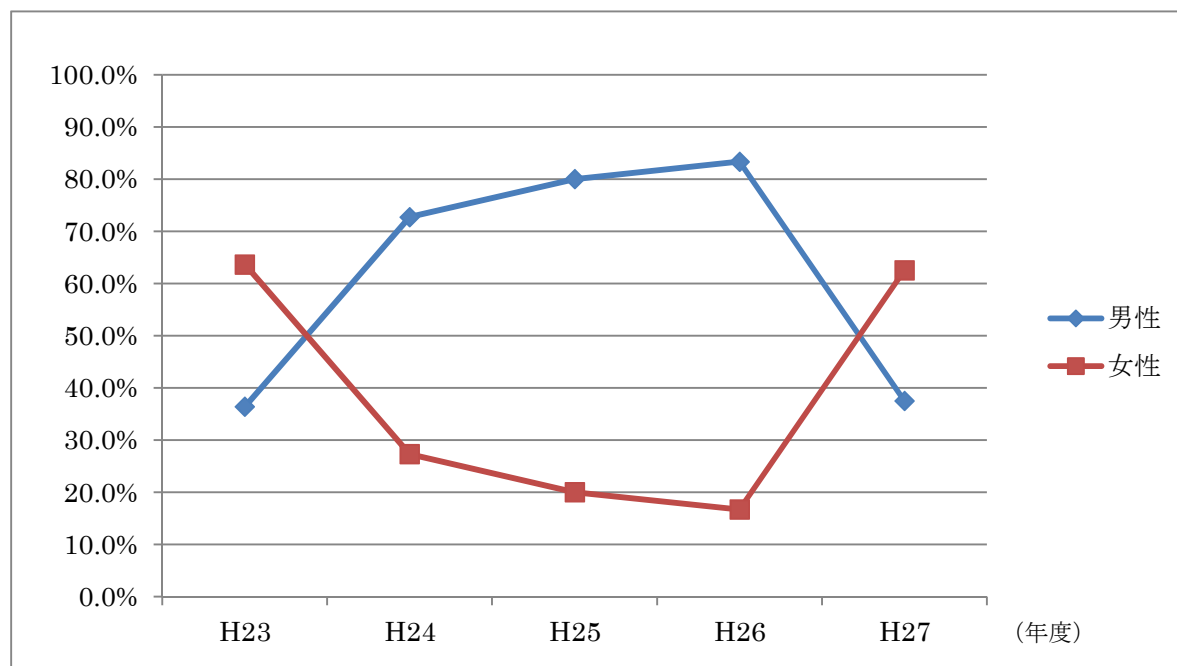
(5) 採用の状況

職員の採用は性別に関係なく、公平な競争試験の結果に基づくものですが、過去5年間の実績においては、女性の受験者数の割合が全体の2～3割程度にとどまっており、それに比例して採用者数においても女性の割合が少なくなる傾向にあります。

▶ 採用試験受験者数の推移（直近5年間）



▶ 採用者数の推移（直近5年間）



(6) 超過勤務の状況

超過勤務を行っている職員は、女性よりも男性の割合が高くなっています。また、平成26年度において年間の超過勤務時間数が360時間を超えた職員は全体の0.4%を占めます。

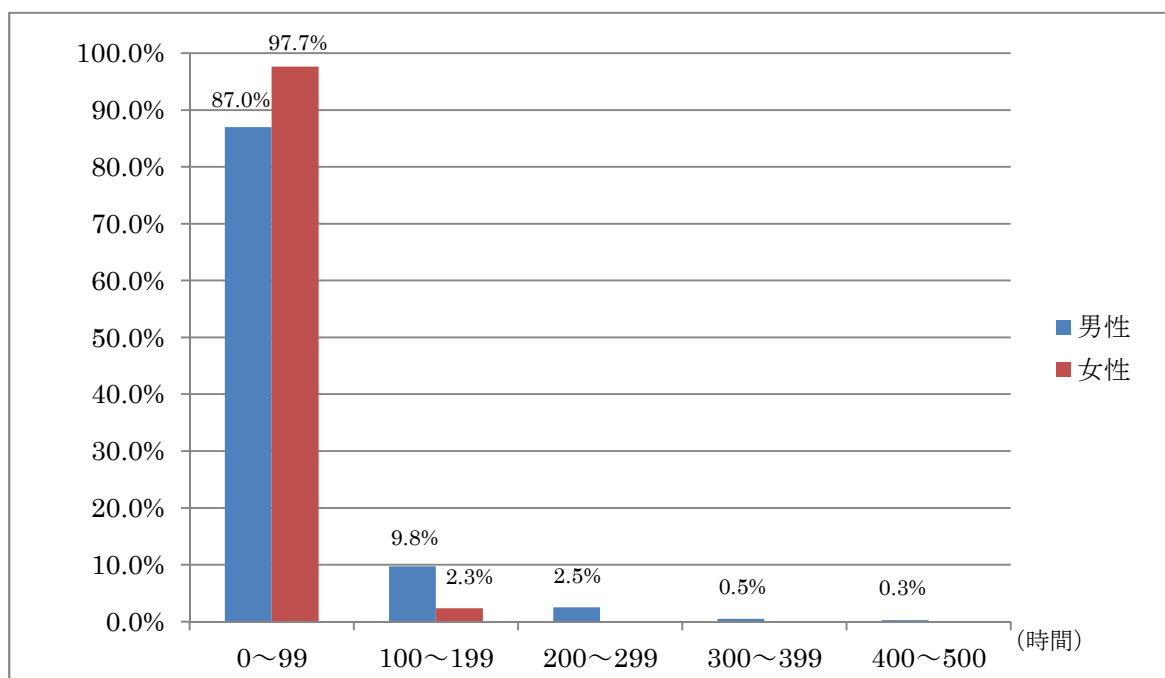
配偶者とともに宇和島市の職員であるという者も数多くいることから、男性職員の働き方の見直しによる家事・育児への参画が、女性の活躍推進に向けた課題であると考えられます。

▶ 職員1人当たりの超過勤務時間数（直近5年間）

年度	性別	総時間数	月平均時間数		
			合計	(1人当たり)	
平成22年度	男性	21,802	26,894	11.6	8.9
	女性	5,092		4.4	
平成23年度	男性	16,397	20,908	10.3	7.8
	女性	4,511		4.1	
平成24年度	男性	17,961	22,521	11.1	8.2
	女性	4,560		4.0	
平成25年度	男性	19,622	23,986	11.7	8.8
	女性	4,364		4.1	
平成26年度	男性	16,930	20,909	11.1	8.2
	女性	3,979		3.8	

※超過勤務等手当の支給者のみを対象とする。

▶ 超過勤務の年間合計時間数別実績（平成26年度）



(7) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得日数は、年々少なくなる傾向にあります。退職者数が新規採用者数を大幅に上回る状況が続き、職員数が減少しているなか、職員1人当たりの負担が増大し、休暇を取得しづらい環境になっているものと考えられます。

▶ 年次有給休暇取得日数（直近5年間）

年次有給休暇 取得日数 (職員1人当たり)	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
	10.2日	11.1日	10.5日	9.3日	9.0日

(8) 育児・介護等との両立支援制度の利用状況

男性職員による育児休業の取得は進んでおらず、特別休暇についても、平成26年度の実績で「配偶者の出産に伴う休暇」の取得が2人に1人の割合、「子の養育のための休暇」の取得が6人に1人の割合と、いずれも取得率は高くありません。介護休暇も含め、制度の周知不足等により休暇制度が有効に活用されていない状況となっています。

▶ 育児休業等の取得（利用）状況（直近3年間）

区分		平成24年度		平成25年度		平成26年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得(利用)可能者数		17	6	20	5	12	3
育児休業	取得者数	0	6	1	5	1	3
	取得率	0.0%	100.0%	5.0%	100.0%	8.3%	100.0%
部分休業	取得者数	0	0	0	0	0	0
	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
育児短時間勤務	利用者数	0	0	0	0	0	0
	利用率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平均取得月数		0	14.7	2.0	14.6	6.0	16.4

※取得（利用）可能者数…各年度において新たに取得（利用）可能となった職員数



▶ 男性職員の配偶者の出産等に係る休暇取得状況（平成26年度）

区分	取得可能者数	取得者数	取得率	平均取得期間
配偶者出産休暇	12	6	50.0%	1.5日
育児参加休暇	12	2	16.7%	1.0日

※取得可能者数…各年度において新たに取得可能となった職員数

▶ 介護休暇の取得者数（直近5年間）

介護休暇 取得者数	平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. 第3期計画の検証

このたびの新計画への改訂により、前計画期間である第3期（平成25年7月から平成28年6月まで）を平成28年3月までに繰り上げ、当該計画において掲げた数値目標等の達成状況についての検証を行いました。

(1) 育児休業取得率

【目標値】

- ◇男性 10%
- ◇女性 100%



【実績】

◆男性

- 平成25年度 5.0%（取得可能者20名中、取得者1名）
- 平成26年度 8.3%（取得可能者12名中、取得者1名）
- 平成27年度 7.1%（取得可能者14名中、取得者1名）

◆女性

- 平成25年度 100%（取得者5名）
- 平成26年度 100%（取得者3名）
- 平成27年度 100%（取得者3名）

【評価】

女性職員については目標どおり100%取得を達成できていますが、男性職員については取得者が1名にとどまっており、目標値に達していない状況です。

(2) 職員1人当たりの年間の超過勤務時間数

【目標値】

- ◇360時間以内

【実績】

- ◆年間の超過勤務時間数が360時間を超えた職員の割合
- 平成25年度 0.44%
- 平成26年度 0.46%

【評価】

年間360時間以上の超過勤務を行っている職員は皆無ではなく、平成27年度についても平成28年2月までの実績においてすでに対象者がおり、計画期間を通じて目標が達成できていない状況です。

(3) 職員1人当たりの年次有給休暇取得日数

【目標値】

◇10日以上

【実績】

◆平成25年 9.3日

平成26年 9.0日



【評価】

平成24年においては10.5日でしたが、年々減少し、平成25年、26年ともに10日に達していません。

3. 現状における課題

(1) 女性職員の昇任に対する意欲の不足

本市においては平成24年度より昇任試験制度を導入していますが、受験する女性職員は少なく、平成27年度においてはいずれの職位においても皆無となっています。特に、子育て期にある職員を主な対象とする係長試験については、育児と仕事との両立に対する不安を理由に、受験を敬遠する傾向が強くなっており、女性の管理監督職登用にに向けた候補者数の拡大が課題となっています。

(2) 女性職員のキャリア形成の不足

人員配置を総体的に見ると、企画・事業系の部署には男性職員が多く、主に定型的業務を行う部署には女性が多いという傾向があります。現在は、性別を問わず若いうちから多様な知識・経験を確認できるように、採用後10年以内を目処に、企画、事業実施部門を初めとする複数の部署への配置を定期的に行っていく方針としていますが、かつては、女性職員の配属される部署や担当は定型的な業務を主とする場合が多く、特に35歳以上の年齢層においては、事業等の企画、政策立案に係る業務を経験したことのある女性職員が、男性職員に比べて少ないというのが現状です。

このように、役職者に必要とされる知識や経験、能力の不足に対する不安も、女性職員の登用を阻んでいる一つの要因だと考えられます。

(3) 女性管理職候補者の不足

過去10年の定員適正化計画に伴う新規採用者数の抑制により、34歳以下の年齢層の職員が35歳以上の年齢層に比べて、男女とも極端に少なくなっています。加えて女性職員の割合は3割程度と低く、将来的な女性の登用拡大の難しさが懸念されます。

新規採用職員については、公平な競争試験の結果に基づくため、年度によって男女比にばらつきがありますが、総じて女性受験者数が少ないという特徴があり、安定的な女性職員の確保を維持できるかが課題です。

(4) ワークライフバランスの欠如

① 過重労働

職員数減少に伴う1人当たりの負担増により、男女を問わず超過勤務時間が減少する傾向にはなく、加えて手当支給対象でない管理職の時間外勤務による負担も潜在的に増大しているものと考えられます。

このように余力のない勤務状態が続くなかで、特に子育てや介護を担っている女性職員においては、役職に就いた際に負うべき責務と家庭生活との両立を不安視し、昇任に対してより消極的になっていることが推察されます。

また、年次有給休暇の取得日数も減少傾向にあり、それに伴って心身をリフレッシュする機会や家庭・地域活動に関わる時間が、男女を問わず少なくなっていることが懸念されます。

適正なワークライフバランスが維持できなくなると、職員の心身の健康に支障を来たすだけでなく、業務能率や意欲の低下により組織力の減退に繋がるおそれもあることから、その未然防止に向け、職員の負担軽減策を講じる必要があります。

② 子育てのしやすい環境整備の不十分さ

依然、男女の固定的な役割分担意識が残るなか、男性職員においては育児に参画するための休暇を取得しづらいという意識があります。また、育児等のための各種休暇制度の周知が十分でないことから、制度そのものの内容を把握していない、あるいは制度を利用したいという意思があっても休暇取得中の代替要員確保等フォロー体制が明確でないために取得を断念せざるを得ない、といった状況にあるものと考えられます。



第3章 目標と施策の実施

現状の課題分析を踏まえ、次世代を担う子どもたちの健全育成及び女性職員の活躍推進のための環境整備に向け、次のとおり数値目標を設定するとともに、その達成に向けた取り組み方針及び施策を定めるものとします。

1. 女性の活躍領域の拡大と管理的地位への登用率向上

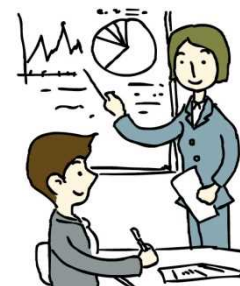
(1) 数値目標

指標	現状値 (平成27年度)	目標値 (平成32年度)
管理監督職に占める女性職員の (行政職のみ)	9.3%	14.0%
採用試験の受験者数に占める 女性の割合	25.0%	40.0%

(2) 方針と施策

①女性職員の管理監督職への積極的登用

市の政策・方針決定過程に女性の柔軟かつ多様な視点を反映させるため、能力や適性、意欲等を見極めながら、女性職員の積極的な登用に努めていきます。



②女性の積極的な採用

平成27年度の新規採用者に占める女性の割合は6割を超えていますが、過去の実績においては概ね2～3割程度にとどまっており、女性の安定的採用を維持できているとは言えない状況です。女性の受験者数が少ないことも大きな要因であることから、将来女性管理職となり得る優秀な人材確保に向け、採用試験の受験者をより広く募るための広報活動を充実させ、育児と仕事とのバランスを図りながら活躍している女性職員の事例をホームページや就職支援サイトを通じて紹介するなど、PR強化を図るものとします。

また、係長職の候補者拡大に向けて、民間企業等職務経験者の中途採用も視野に入れた採用条件の見直しを行っていきます。

③多様な職務経験の付与

比較的早期の段階から企画・事業実施部門を中心に様々な分野の業務を経験させることによって、政策立案能力やマネジメント能力、折衝・調整能力を涵養し、出産・育児等を経た後も意欲的かつ自信を持って職務を遂行できるような人材の育成を目指します。

④適正かつ柔軟な人員配置

固定的な役割分担意識にとらわれない適正な人員配置計画に則り、従来女性職員の配置割合が低い部門・担当にも積極的に人材を投入することによって、女性が能力を発揮できる分野を拡げ、新たな能力の開発やスキルアップに繋げるとともに、女性ならではの視点や発想を活かし、業務改善や組織の活性化を図っていきます。

⑤能力開発・キャリア形成の支援

- ア. 女性職員が幅広い分野の知識や指導的立場において求められる政策形成能力、組織運営能力、人材育成能力等の様々な能力を身に付け、管理監督職に必要なキャリア形成について具体的なイメージを持てるよう、女性職員のみを対象とする「女性指導者養成研修」や外部研修（市町村アカデミー等の）への参加を積極的に促進します。
- イ. 中長期的な人材育成計画に基づき、採用後早期から各階層に応じた適切な研修を段階的に受講させることにより、「自らが考え、行動できる」力を養い、主体的かつ意欲的に職務に取り組むことのできる人材の育成を目指します。
- ウ. 女性が約5割を占める非正規職員についても、現在年1回実施している接遇研修を継続させるほか、新たな研修実施の必要性について検討を行います。また、専門的な資格を有する又は取得した場合等の処遇のあり方について検討・改善を重ね、業務に対するモチベーションの向上に努めていきます。

(3) 実施スケジュール

方針と施策		H28	H29	H30	H31	H32			
①	管理監督職への積極的登用	実施 (継続)	→				検証		
②	積極的な採用	採用試験の広報活動充実	検討 →	実施	→			検証	
		経験者採用	検討 →	実施又は 検討継続	→			検証	
③	多様な職務経験の付与	ジョブローテーション	実施 (継続)	実施 強化	→			検証	
④	適正かつ柔軟な人員配置	企画部門等への積極的配置	実施 (継続)	実施 強化	→			検証	
⑤	能力開発・キャリア形成の支援	キャリアアップ研修の実施	検討 →	実施	→			検証	
		外部研修への参加	実施 (継続)	→				検証	
		人材育成計画の策定・実施	検討 →	策定 →	実施	→			検証
		非正規職員(有資格者)の処遇改善	実施	→				検証	
		非正規職員の研修等	検討	実施又は 検討継続	→			検証	

2. 働きやすく子育てのしやすい職場環境の整備

(1) 数値目標

指標	現状値 (平成26年度)	目標値 (平成32年度)
男性の育児休業取得率	0%	10%
配偶者の出産休暇取得率	50%	100%
育児参画休暇取得率	16.7%	60%
年次有給休暇取得日数	9.0日	11.0日

※男性の育児休業取得率、配偶者の出産休暇取得率、育児参画休暇取得率は、当該年度に新たに取得可能となった職員を対象とする。

(2) 方針と施策

①両立支援制度の利用促進に向けた啓発

出産・育児等に係る休暇・休業制度や短時間勤務制度、経済的支援等の内容及びその具体的な利用手順について解りやすく解説したパンフレットを作成し、電子掲示板を通じて全庁的に周知するとともに、対象者には面談により直接説明することによって、制度の利用に向けた意識の啓発を図ります。



また、非正規職員についても、利用可能な制度の周知徹底により、両立支援制度の利用促進に努めるものとします。

②職場風土の改革による両立支援の促進

両立支援に対する管理職の意識を向上させるため、妊娠中の職員、育児等に携わっている職員への配慮の仕方や、部下から休暇・休業制度利用の申し出を受けた場合の対応方法等について示したマニュアルを作成します。

また、育児休業等の制度を利用する職員の担当業務の分担について所属内で調整できない場合は、後任配置や臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努め、休暇等の利用がしやすい職場づくりを推進していきます。

③育児休業後の復帰支援

休業期間満了前に、育児等に関する家族内の状況や配属先についての希望等を確認した上で人事異動に配慮するなど、職場復帰に対する不安を緩和するための対応に努めます。

④長時間労働の軽減

形骸化している「ノー残業デー」の再運用を検討するとともに、長時間の超過勤務が常態化している部署を把握し、管理職に対し業務の平準化や事務の簡素化・効率化等の業務改善を促すなどの対策を講じることによって、超過勤務の縮減を図ります。

⑤年次有給休暇の取得促進

月に1日以上の有給休暇を取得する「月イチ休暇」を推奨し、取得が進まない職員に対しては所属長から取得を促すなど、計画的に休暇を取得できる仕組みづくりを行います。また、土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇とする「プラスワン休暇」の取得も促進していきます。

(3) 実施スケジュール

方針と施策			H28	H29	H30	H31	H32		
①	両立支援制度の利用促進に向けた啓発	両立支援パンフレットの作成	検討	⇒ 作成・周知	→			検証	
		対象者に対する制度の説明	実施	→					検証
		非正規職員に対する制度の周知	実施	→					検証
②	職場風土の改革による両立支援の促進	管理監督職向け両立支援マニュアルの作成	検討	⇒ 作成・周知	→			検証	
③	育児休業後の復帰支援	復帰前のヒアリング実施	実施	→					検証
④	長時間労働の軽減	「ノー残業デー」の再運用	検討	⇒ 実施	→			検証	
		長時間勤務が常態化している部署の把握と改善	現状把握	⇒ 改善実施	→			検証	
⑤	年次有給休暇の取得促進	「月イチ休暇」の取得促進	実施	→					検証
		「プラスワン休暇」の取得促進	実施	→					検証

