

豊明市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

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

～ 仕事と生活の調和、仕事と子育ての両立を目指して ～

【令和3年度～令和7年度】

令和3年3月

豊 明 市

I 総論

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成され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」（以下「次世代育成推進法」という。）が成立しました。

豊明市においては、平成17年3月に「豊明市特定事業主行動計画」を策定し、以降計画期間の延長を経ながら、これまでにワーク・ライフ・バランスの推進、時間外勤務の縮減、育児短時間勤務の創設、男性の育児休暇取得促進など様々な取り組みを実践してきました。

また、平成27年8月には、女性が活躍できる職場環境を整えるため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、この法律においても、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と定められ、行動計画の策定が義務付けられました。この法律に基づき、豊明市では、平成28年3月に「豊明市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、令和2年度末までを計画期間とし、女性の個性や能力が発揮される職場の実現を目指し取り組みを進めてきました。

今回、令和2年度末をもって上記両計画の計画期間が満了を迎えることから、これまでの計画の検証を行うとともに、次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員の活躍推進に向けた取り組みについては両計画に共通する部分が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、これまでの取り組みを継承しながら次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画を一体化し、新たに「豊明市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）として策定することとしました。

2 計画の位置づけ

本計画は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、女性職員一人一人が個性と能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境を整備していくよう、次世代育成推進法及び女性活躍推進法の両法律を根拠に策定するものです。

3 計画期間

次世代育成推進法は、平成17年度から令和6年度まで、女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの時限立法となっており、一体的な計画とすることに伴い、本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

4 計画の対象者

本計画は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会に所属する職員を対象とします。

5 計画の推進体制

豊明市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、各種取り組みについて効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果を必要に応じてその後の対策や計画の見直しに反映させていきます。

Ⅱ 現状と課題

1 職業生活における機会の提供に関する現状

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
61.5%	76.2%	60.0%	66.7%	64.3%

(2) 職員における女性職員の割合（各年4月1日現在）

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
54.0%	54.5%	62.7%	62.4%	62.7%

(3) 中途採用職員における女性職員の割合（各年4月1日現在）

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
50.0%	41.7%	44.4%	75.0%	77.8%

(4) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合 （各年4月1日現在）

	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-H29年度)
管理職割合	30.0%	38.4%	36.3%	36.5%	—
課長級	11.1%	25.0%	31.0%	36.7%	25.6%
主幹・課長補佐級	42.9%	51.1%	45.5%	42.1%	-0.8%
担当係長級	45.8%	55.3%	59.3%	62.7%	16.9%

参考：管理職割合 保育士以外 25.4% 保育士 100%（令和2年度実績（4月1日現在））

主幹・課長補佐級 保育士以外 21.4% 保育士 100%（令和2年度実績（4月1日現在））

これまでの「豊明市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下「前計画」という。）において目標として掲げてきた職業生活における機会の提供（R2年度目標：採用職員に占める女性職員の割合40%以上、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合33%以上、主幹・課長級に占める女性職員の割合45%以上）については、概ね達成でき、女性職員の活躍に資することができていると考えられます。

しかしながら、主幹・課長補佐級に占める女性職員の割合については、直近の割合が下がったため、引き続き課題として認識し、多様な価値観の醸成や柔軟な働き方の推進のためにも今後も女性職員の登用に努め、若手の女性職員が管理的地位に就き、活躍するイメージをしやすいよう取り組んでいきます。

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する現状

(1) 平均勤続年数の男女の差異（各年4月1日現在）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
男性職員	17.0年	16.4年	15.2年	15.8年	15.5年
女性職員	16.3年	15.6年	14.8年	15.7年	15.0年

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（直近2年実績）

		H30年度	R1年度
男性職員	取得率	12.5%	46.2%
	平均取得期間	2.0月	1.33月
	1月以上半年未満	100.0%（1人）	100.0%（6人）
女性職員	取得率	100.0%	100.0%
	平均取得期間	29.5月	29.0月
	半年以上1年未満	6.7%（1人）	7.7%（1人）
	1年以上	93.3%（14人）	92.3%（12人）

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）の取得率及び合計取得日数の分布状況（直近2年実績）

		H30年度	R1年度
配偶者出産 休暇	取得率	87.5%	76.9%
	平均取得日数	1.9日	1.8日
	2日取得	85.7%（6人）	60.0%（6人）
	1日以上2日未満	14.3%（1人）	40.0%（4人）
育児参加 休暇	取得率	37.5%	46.2%
	平均取得日数	3.7日	3.0日
	5日取得	66.7%（2人）	33.3%（2人）
	2日以上3日未満	—	16.7%（1人）
	1日以上2日未満	33.3%（1人）	50.0%（3人）

(4) 超過勤務の状況（令和元年度） ※管理職については、R元.10月以降の把握

① 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	全体	内部部局	内部部局以外
管理職	23.7時間	24.5時間	6.0時間
管理職以外	7.1時間	10.4時間	2.1時間

② 上限（年間 360 時間）を超えて勤務した職員数

	全体	内部部局	内部部局以外
管理職	—	—	—
管理職以外	3 人	3 人	0 人

（５）年次有給休暇の取得日数の状況（令和元年度）

① 平均取得日数

13.3 日

② 取得日数が 5 日未満の職員数

3 人

男女別の平均勤続年数の差異については、0.5 年以内であり、差異としては、さほど大きくなく、女性も継続して勤務可能な状況であると考えられます。引き続き男女関係なく継続して勤務することのできる職場環境を目指します。

育児休業取得率については、女性が 100%、男性については年度によってばらつきがありますが、直近の実績では 46.2%と高い水準になりました。

また、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇についても、直近 2 年間では約 8 割という取得率となっており、前計画において掲げられた「令和 2 年度までに、育児参加のための休暇取得制度が取得可能な男性職員において、その取得割合を 20%以上にする」という目標は達成できました。

しかしながら、直近の男性職員の育児休業の平均取得期間は、1.33 月であり、女性職員に比べると大きく差がある現状がわかります。

配偶者出産休暇及び育児参加休暇についても、全員が全日取得している状況とはなっていません。今後は、取得率の向上はさることながら、取得日数の向上にも注力していく必要があります。

職業生活と家庭生活を両立させるためには、超過勤務の状況及び年次有給休暇の活用も重要な要素となってきます。

超過勤務については、前計画において目標として掲げられていた平均超過勤務時間を月 7.5 時間以下にするという目標は達成でき、各所属における業務の効率化及び協力体制の構築等が奏功したと考えられます。

しかし、令和元年度より設けられた超過勤務の上限規制の上限時間を超えて勤務している職員が少なからず存在しているのも事実です。

また、管理職については、超過勤務手当の支給はありませんが、平均すると管理職以外の職員より超過勤務がされている現状も見て取れます。部下の勤務状況を管理する立場であること及び心身の健康等を踏まえ、管理職においても超過勤務に対しての意識をより強める必要があると考えられます。

年次有給休暇についても全職員の平均取得日数については、年間 13 日を超えており、前計画の目標は達成できました。その一方で、年 5 日の取得に

満たない職員も存在している現状があります。労働基準法により年次有給休暇については、年5日の取得が義務付けられており、引き続き、取得促進を図っていく必要があると考えられます。

3 アンケートによる職員の意識等についての把握

本計画を策定するにあたり、上記の実績値による現状把握に加え、令和3年2月に「特定事業主行動計画に関する職員アンケート」を実施しました。調査対象は正規職員及び再任用職員（派遣職員を除く）とし、114人（回答率25.9%）から回答を得ました。

回答中の男女比を見ると、女性職員からの回答が6割を超えており、女性の関心の高さが伺えます。

その一方で男女関わらず、これまでの「豊明市特定事業主行動計画」及び「豊明市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」について「知らない」と回答した職員が6割を超えていることも分かり、今後はより一層の周知が必要であると考えられます。

（1）休暇取得について

アンケートの結果、「休暇を取得しやすい環境である」と感じている（まあ感じている）職員は53.5%であり、過半数を占めてはいるもののワーク・ライフ・バランスの観点からも、より一層、休暇取得のしやすい体制や環境の整備が必要であると考えられます。

また、回答の多かった事務職と保育士の職種別で見ると、事務職では「休暇を取得しやすい環境である」と感じている（まあ感じている）職員の割合が73.6%であったのに対し、保育士では32.6%と職種間で差がありました。

アンケートの意見等を踏まえると、勤務形態、職員数、業務内容及び業務量等により、意識に差が出ていることが考えられるため、今後については、支障となっているものを把握することに努め、この差の解消を図っていく必要があります。

（2）育児休業取得の支援及び男性の育児休業の奨励について

「育児休業取得の支援」については、進んでいる（まあ進んでいる）と回答した職員が約7割であり、育児休業について概ね理解が得られている職場環境であると考えられます。

しかしながら、「男性の育児休業の奨励」で見ると、奨励が進んでいる（まあ進んでいる）と回答した職員は約4割となっており、本市は、男性の育児休業の取得率としては、令和元年度実績からは比較的高い水準にあると言えるものの、職員間の意識としては今後もより一層の啓発を図る必要があると言えます。

また、育児休業を取得しなかった理由としては、「配偶者等が子を養育できる状態なので、利用を考えなかった」という回答を除いては、「経済的に厳しくなるから」、「職場に迷惑がかかると思い利用できなかったから」という理由が上位に挙がっており、育児休業取得に伴う不安解消のために育児休業手当等の制度についてのより一層の周知や、職員間の意識改革、環境整備などが必要と考えられます。

(3) 時間外勤務について

アンケートによると、時間外勤務については、多いと感じている職員とそうでない職員の割合は、ほぼ同等という結果となりました。

回答の多くを占める事務職と保育士の職種別で見ても、事務職については、同様の結果です。保育士については、時間外勤務について、「多い」と感じている職員が約63%であり、事務職に比べて多い結果となりました。アンケートの意見等を踏まえると、通常の保育業務に加え、書類作成などの事務業務が多く、また、職員数についても余裕があるものではないといった意見がありました。事務職においても、同様の意見があります。

これについては、保育士に限らず、現状の業務内容や体制について工夫や見直しを常に行い、状況を適正に見極めながら必要に応じて人員の補充や業務配分の調整などを行う必要があると考えられます。

(4) その他

今回のアンケートでは、介護に関する制度についても意識調査をしましたが、介護に関する制度について「どれも知らない」と回答した職員が、回答者114人中の29人となっており、割合としては25.4%と高く、介護に関する制度の認知度が低いことがわかりました。

今後、職員の中でも介護に関する制度の需要は高まると考えられるため、介護している職員を職場内で相互に支援できるよう、より一層、制度の周知及び意識改革、環境整備が必要であると考えられます。

また、テレワークなどの新しい働き方を柔軟に取り入れ、多様な働き方を推進することで次世代育成支援及び女性職員の活躍に資することが期待できるといった意見もあり、今後も柔軟な考え方を持って職場環境を整えていく必要があると考えられます。

Ⅲ 目標及び取組

1 職業生活における機会の提供関係

<目標 1>

令和7年度まで、採用した職員に占める女性職員の割合について50%以上を維持する。(令和2年度実績(4月1日現在)62.7%)

<取組内容>

- ① 就職説明会等の機会に育児休業等の取得状況、取得後の制度について説明を行うなど女性が活躍できる職場であることを積極的にPRしていきます。(人事担当課)
- ② 採用試験に女性職員を参画させ、女性職員が活躍できる職場であることをPRしていきます。(人事担当課)
- ③ 経験者の採用試験を実施し、結婚、子育て、介護等で一旦離職した人材の採用をしていきます。(人事担当課)

<目標 2>

令和7年度までに管理職に占める女性職員の割合について45%以上にす。 (令和2年度実績(4月1日現在)36.5%)

<目標 3>

令和7年度までに主幹・課長補佐級に占める女性職員の割合を50%以上にす。(令和2年度実績(4月1日現在)42.1%)

<取組内容>

- ① 女性職員自身が今後のキャリア形成をイメージしやすいようロールモデルとなる活躍事例集を作成し、掲載します。(実施済)(人事担当課)
- ② 女性職員を対象とする研修や外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣を積極的に行います。(人事担当課、所属長)
- ③ 女性職員の相談に乗り、助言を行うメンター制度の導入について検討します。(人事担当課)
- ④ 女性職員へ多様な職務機会を与え、活躍を推進し、女性職員の意識啓発を図ります。(所属長)

- ⑤ 職員研修の一環として、パネルディスカッション等を活用した「女性職員向けセミナー」を開催し、育児休業等からのスムーズな復帰やモチベーション向上等を図り、女性職員が先輩職員に相談しやすい仕組みづくりなどを通し、女性のキャリアアップに対する意識醸成に努めます。（人事担当課、内部講師等）
- ⑥ 中途採用の職員に対しても他の職員と同様の研修機会を設け、管理職までステップアップできるよう人材育成に努めます。（人事担当課）

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備関係

<目標1>

令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率について、75%以上とし、平均取得期間についても1.5月以上とします。（令和元年度実績 46.2%、1.33月）

<目標2>

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とし、取得日数についても2日とします。（令和元年度実績 76.9%、1.8日）

<目標3>

令和7年度までに、男性職員の育児参加休暇の取得率を75%以上とし、5日取得の割合を75%以上とします。（令和元年度実績 46.2%、5日取得 33.3%）

<取組内容>

- ① 出産予定の職員及び配偶者が出産予定の職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度、配偶者出産休暇、育児参加休暇等）の周知をし、活用促進を図ります。（人事担当課、所属長）
- ② 出生時に育児休業の取得の有無などについて、面接等を行い、本人の意思を確認します。（所属長）
- ③ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇について、取得しやすい職場環境整備を図ります。（所属長）
- ④ 育児休業の取得の申し出があった場合、当該課当において業務分担の見直しを行います。（所属長）

- ⑤ 男性職員の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革やキャリアマネジメントに関する情報提供や研修を行います。
(人事担当課)
- ⑥ 休業中の収入等に不安があり、育児休業取得に踏み切れない職員に対し、休業中の手当等に関する試算及び情報提供等を行い、不安の払しょくに努めます。(人事担当課)
- ⑦ 他の職員に迷惑がかかることを危惧し、育児休業取得にためらうことがないように会計年度任用職員や任期付職員の任用を活用しつつ、柔軟に欠員のフォローに努めます。(所属長、人事担当課)
- ⑧ 育児休業の取得前後において、円滑な復帰のために所属職場との連絡体制の確保及び復帰後の職場研修、面接等を行います。(所属長)

<目標4>

令和7年度までに、管理職以外の一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間を令和元年度実績の7時間未満にします。(令和元年度実績7.1時間)

<目標5>

令和7年度までに、超過勤務時間の上限(年間360時間)を超えて勤務する職員がいないことを目指します。(令和元年度実績3人)

<取組内容>

- ① 各部長は、各課等の超過勤務の全体的な状況を常に把握し、超過勤務縮減に向けて適宜、所属課長・課長補佐等を指導します。(所属部長)
- ② 課長等の超過勤務命令権者は、超過勤務については、必ず事前に申し出るよう所属職員を指導し、必要最低限の超過勤務のみ命ずるようにします。(時間外勤務命令権者)
- ③ 管理職員は職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。(所属長)
- ④ 業務内容について、必要不可欠なものとは削減可能なものとは検証し、必要に応じて業務の簡素化、効率化を実施します。(全職員)
- ⑤ 毎週水曜日のノー残業デーの実施を改めて徹底し、管理職員が各職員に早期帰宅を促します。(所属長)
- ⑥ 小学校就学始期に達する子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限制度の周知を図ります。(人事担当課)

- ⑦ 庁内放送により毎月 19 日の「子育て応援の日（はぐみんデー）」の周知を図り、早期帰宅を促します。（子育て支援課）
- ⑧ 必要に応じて業務応援制度等を活用し、部内及び全庁的に協力体制をとることで超過勤務の縮減を図ります。（対象部課長）
- ⑨ 長時間の超過勤務をさせた場合は、健康状態の変化等に注意し、必要に応じて健康相談の活用、受診を勧めるなど適切な対応に努めます。（所属長、人事担当課）
- ⑩ 超過勤務による 21 時以降の退庁については、原則認めず、必要な場合は所属部長へ報告することとし、所属部課長については、実情を把握することで検証し、その後の超過勤務の削減に努めます。（所属部課長、人事担当課）

<目標 6 >

令和 7 年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を 14 日とし、取得日数が 5 日未満の職員がいないことを目指します。（令和元年度実績 13.3 日）

<取組内容>

- ① 年度ごとに年次有給休暇の平均取得日数の目標を定め、庁内掲示板にて各職員への周知の徹底を図ります。（人事担当課）
- ② 所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を促します。（所属長）
- ③ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制（人員配置、欠員補充、業務分担・業務体制の見直し等）を整備します。（所属長、人事担当課）
- ④ 子どもの入学・卒業式や授業参観日等の行事における年次有給休暇の取得促進を図ります。（所属長）
- ⑤ 国民の祝日や年末年始及び夏季休暇等とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。（人事担当課、所属長）

IV その他の次世代育成支援に関する事項

1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度の周知を図ります。(人事担当課)
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。(人事担当課)
- (3) 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮した業務分担とします。(所属長)
- (4) 妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望も踏まえ、超過勤務を原則として命じないこととします。(所属長)

2 不妊治療に対する配慮

- (1) 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、管理職をはじめとした職員に対して情報提供や意識啓発に努め、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。(人事担当課、所属長)
- (2) 国及び他の地方公共団体の動向を注視しながら、利用可能な制度があれば周知に努め、必要に応じて速やかな例規改正等に努めます。(人事担当課)

3 休暇関係

- (1) 産前産後の妻をサポートすることが、母親及び子どもにとって重要であるため、配偶者の出産休暇や育児参加休暇に加え、父親の年次有給休暇の取得促進を図ります。(所属長)
- (2) 子どもの看護休暇について、予防接種や健康診断等にも取得できるなど制度を周知するとともに、取得を希望する職員が気兼ねなく取得できる雰囲気醸成を図ります。(人事担当課、所属長)

4 子ども・子育てに関する地域活動貢献

- (1) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対し、職員の積極的な参加を支援します。(所属長)
- (2) 子どもが参加する学習会等の行事において、要請に応じた職員が専門分野を活かした出前講座を実施します。(市全体)
- (3) 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを図ります。(所属長)

5 柔軟な働き方の実現

- (1) 時差出勤や週休日の振替等の実施に加え、在宅勤務など働く場所にとられない柔軟な働き方について、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら研究し、必要に応じて導入の規模等を検討していきます。(人

事担当課、情報システム課、総務課)

- (2) 婚姻等により戸籍上の姓が変わった場合においても、本人の希望により旧姓を使用できる職場環境を整えます。(人事担当課)

6 ハラスメント防止対策

研修等を通じ、職員に対してハラスメント防止に関する意識啓発を行います。また、防止に関する基本方針に基づき、ハラスメントに起因する問題に適切に対処するとともに、職員へ周知を行います。(人事担当課、所属長)

