

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

## 第2期 守谷市特定事業主行動計画

令和2年4月

守 谷 市

# 目 次

1	はじめに	・・・ P 1
2	各行動計画の実施期間	・・・ P 1
3	第 1 期 行動計画の内容と取組状況	
(1)	妊娠中及び出産後における配慮【次世代育成】	・・・ P 2
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得推進【次世代育成】	・・・ P 4
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等【次世代育成】・ 男性の育児休業取得率【女性活躍】	・・・ P 4
(4)	保育施設の設置等【次世代育成】	・・・ P 8
(5)	超過勤務（時間外勤務）の縮減【次世代育成】【女性活躍】	・・・ P 8
(6)	休暇の取得の推進【次世代育成】	・・・ P 1 0
(7)	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組 【次世代育成】	・・・ P 1 2
(8)	管理職に占める女性の役割（課長補佐職以上）【女性活躍】	・・・ P 1 2
(9)	その他【次世代育成】	・・・ P 1 5
4	第 2 期 行動計画	
(1)	男性の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代育成】	・・・ P 1 6
(2)	育児休業の取得率向上【次世代育成】【女性活躍】	・・・ P 1 6
(3)	超過勤務（時間外勤務）の縮減【次世代育成】【女性活躍】	・・・ P 1 7
(4)	年次休暇取得の推進【次世代育成】	・・・ P 1 7
(5)	女性管理職の増員【女性活躍】	・・・ P 1 8

# 1 はじめに

平成15年に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。守谷市では、この法律に基づき、平成27年4月に、次世代育成支援のための『特定事業主行動計画』を策定しました。

また、平成27年に、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として「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」と表記）が施行されました。この法律に基づくものとして、守谷市では、平成28年3月に、女性活躍推進のための『特定事業主行動計画』を策定しました。

これら二つの行動計画は、関連する内容が多いため、それぞれの行動計画の第2期として、次世代育成支援と女性活躍推進のための特定事業主行動計画を策定しました。

## 2 各行動計画の実施期間

### (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の実施期間

平成27年度から令和6年度までの10年間とし、平成27年度から令和元年度までの5年間を第1期としました。

### (2) 女性活躍推進法に基づく行動計画の実施期間

平成28年度から令和7年度までの10年間とし、平成28年度から令和元年度までの4年間を第1期としました。

### (3) 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画の実施期間

上記二つの行動計画の第2期と位置付け、令和2年度から令和6年度までとしました。

### 3 第1期 行動計画の内容と取組状況

「次世代育成支援対策推進法」に関する項目には【次世代育成】、「女性活躍推進法」に関するものには【女性活躍】と記しています。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮【次世代育成】

##### [計画の内容]

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について周知徹底を図る。

- 出産前休暇

8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産する予定である女性職員は、出産の日までの申出の期間の休暇を取得することができる。

- 出産後休暇

出産した女性職員は、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間の休暇を取得することができる。ただし、産後6週間を経過した女性職員が、就業を申し出た場合は、医師が支障がないと認めた場合は早期の復帰もできる。

- 健康診査休暇

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合、その都度必要と認められる時間の休暇を取得することができる。ただし、次の表の妊娠期間ごとに定める回数に限る。

対 象	回 数
妊娠満23週まで	4週間に1回
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回
妊娠満36週から分べんまで	1週間に1回
産後1年まで	1回

- 生理休暇

生理日において下腹痛、腰痛等により勤務することが困難な場合、必要と認められる期間の休暇を取得することができる。ただし、2日を超えることはできない。

- 妊娠中の女性職員の通勤に関する休暇

妊娠中の女性職員は、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間の休暇を取得することができる。

- 職員が生後満1年に達しない子を育てる場合の休暇

職員は、生後満1年に達しない子を育てる場合、その都度必要と認める時間の休暇を取得することができる。ただし、2時間を超えることができない。なお、男性職員にあっては、配偶者がこれに相当する休暇等を取得している場合は、その時間を差し引く。

- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置制度について、周知徹底を図る。

- 市町村職員共済組合による出産費，家族出産費，出産費貸付制度
- 職員互助会による出産祝金制度

- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、重量物を取り扱う業務，その他妊産婦の妊娠，出産，哺育等に有害な業務に就かせないよう所属長に周知徹底する（労働基準法第64条の3）。

- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

## [取組の状況]

市役所における職員管理の担当部署である総務課が中心となり、制度等の周知徹底を図りました。また、該当する女性職員には個別に制度の説明を行い、それぞれの希望に沿うようアドバイスをしました。

## (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代育成】

### [計画の内容]

父親が子どもの出生時に、特別休暇（妻の出産休暇2日＋育児参加のための休暇5日）を5日程度取得できるよう周知徹底を図る。

### [取組の状況]

該当する男性職員に対して、個別に制度の説明と休暇取得を奨励する。

#### 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の取得状況

年度	妻の出産休暇（2日）			育児参加のための休暇（5日）		
	取得率	平均取得日数	取得人数／対象人数	取得率	平均取得日数	取得人数／対象人数
R1	100.0%	1.55日	9人/9人	100.0%	4.34日	9人/9人
H30	100.0%	2日	4人/4人	75.0%	3.75日	3人/4人
H29	100.0%	2日	7人/7人	85.7%	3.50日	6人/7人
H28	100.0%	2日	1人/1人	100.0%	2.00日	1人/1人
H27	100.0%	2日	2人/2人	0%	0日	0人/2人
H26	85.7%	2日	6人/7人	14.3%	5.00日	1人/7人

目標を達成していますが、現状を継続しながら、特別休暇7日間を全て取得できるよう更に奨励していく必要があります。

## (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等【次世代育成】・ 男性の育児休業取得率【女性活躍】

### [計画の内容]

#### 目標

【次世代育成】育児休業の取得率を、男性20%、女性100%とする。

【女性活躍】男性の育児休業取得率を20%とする。

#### 目標へ向けた取組

##### ① 育児休業等の周知

ア 育児休業等の情報を掲示板に掲載し、制度の周知を図る。

イ 自らの又は配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、総務課において個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
- ア 男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図り、職場の意識改革を図る。
  - イ 育児休業の取得の申出があった場合、業務分担の見直し、臨時職員又は任期付職員等の採用を行うよう所属長に進言するとともに、所属職員の協力体制を確立する。
  - ウ 男性職員が育児休業を取得した場合には、当該職員の協力を得て、制度のメリット等を職員に周知し、育児休業の取得を促進する。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ア 育児休業中の職員に対し、情報提供を行う。
  - イ 育児休業復帰時には、総務課長及び所属長と面談を行い、育児と仕事を両立するためのサポート体制を整える。
- ④ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保
- 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員又は任期付職員等の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- ⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
- ・女性職員を対象とした取組
  - ア 出産や育児休業取得後に活躍する先輩女性職員からの体験談の紹介、後輩女性職員へのアドバイス等を内容とする座談会を設ける。
  - イ 民間企業の女性職員等を講師として招き、講演会等を実施する。
  - ウ 仕事と育児等の女性職員の相談に応じる場を設ける。
  - エ 女性職員が、管理職への昇格に対し抱いている不安要素や障がいとなる事由等を把握、分析する目的で、人事担当がヒアリングを実施する。
  - ・管理職等を対象とした取組
  - ア 女性職員への多様な職務機会を設ける。
  - イ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事配置等に努める。
  - ウ 管理職に必要なマネジメント能力を身に付けるための研修会等を開催する。
- ⑥ その他
- 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

## 【女性活躍】

- ① 育児休業等の情報を掲示板に掲載し、制度の周知を図る。
- ② 子どもの出生予定を申し出た男性職員に対し、総務課において個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- ③ 育児休業の取得の申出があった場合、業務分担の見直しを行うなど、所属職員の協力体制を確立する。
- ④ 育児休業を取得した場合には、当該職員の協力を得て、制度のメリット等を職員に周知し、育児休業の取得を推進する。
- ⑤ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場から定期的に職場や業務に関する情報の提供等を行う。
- ⑥ 育児休業復帰時には、総務課長及び所属長と面談を行い、育児と仕事を両立するためのサポート体制を整える。
- ⑦ 部分休業の取得を推奨するとともに、職場全体での業務の効率化に取り組む。

## [取組の状況]

- グループウェア（職員間のパソコン上の情報ネットワーク）内にある掲示板において、育児に関する制度について掲載しました。
- 妊娠を申し出た職員（配偶者を含む）に対し、総務課から個別に制度や手続きについて説明を行いました。
- 妊娠を申し出た職員が所属する管理職に対して、総務課から、当該職員の勤務形態や休暇取得について配慮するよう要請しました。

### <育児に関する休暇等の制度>

妊娠中の職員の通勤緩和、妊娠中の保健指導又は健康診査受診、産前産後休暇、配偶者偶者分娩休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、保育時間、早出遅出勤務、超過勤務の免除及び制限、深夜勤務の制限、育児休暇、育児部分休業、育児短時間勤務

### 子の看護休暇取得状況

年度	女性	男性	合計
R1	28人	17人	45人
H30	24人	22人	46人
H29	24人	15人	39人
H28	24人	13人	37人
H27	17人	11人	28人
H26	16人	7人	23人

一つの例ではありますが、徐々に制度の浸透が図られていると思われています。

今後も、制度の周知に関する取組みは継続していく必要があります。

### 育児休業取得状況

年度	性別	子の生まれた職員数	育児休業取得者	育児休業取得率
R1	男	8人	2人	25.0%
	女	7人	7人	100.0%
H30	男	4人	3人	75.0%
	女	7人	7人	100.0%
H29	男	7人	3人	42.9%
	女	6人	6人	100.0%
H28	男	0人	0人	—
	女	3人	3人	100.0%
H27	男	2人	0人	0.0%
	女	5人	5人	100.0%
H26	男	7人	1人	14.3%
	女	5人	5人	100.0%

男女とも目標は達成していますが、これを継続し、特に男性の取得率を向上させていくために、引き続き制度の周知に努める必要があります。

### 育児休業等代替任期付職員の配置状況【次世代育成】

年度 (4月1日時点)	配置部署及び人数
令和2年度	総合窓口課：1名 建設課：1名 企画課：1名 保健センター：1名 社会福祉課：1名（社会福祉士）
令和元年度	国保年金課：1名 総合窓口課：1名 建設課：1名 介護福祉課：1名（保健師） 学校教育課：1名
平成30年度	国保年金課：1名 総合窓口課：1名 児童福祉課：1名

### 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務状況【次世代育成】

年度	制度を利用した職員
令和元年度	男性職員1名
平成30年度	男性職員1名，女性職員1名
平成29年度	男性職員1名，女性職員1名

#### (4) 保育施設の設置等【次世代育成】

##### [計画の内容]

保育施設については、守谷市の財政状況や要望等を伺いながら検討を行う。

##### [取組の状況]

市の職員が優先的に利用できる保育所や託児所等の設置を検討しましたが、場所の確保や費用負担、財政状況などから、施設の設置は困難であると判断しました。

#### (5) 超過勤務（時間外勤務）の縮減【次世代育成】【女性活躍】

##### [計画の内容]

###### 目標

###### 【次世代育成】

各職員の超過勤務時間数については、守谷市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年守谷町規則第5号）に定める「超過勤務の縮減に関する指針」に定める上限時間の月45時間かつ年間360時間以内の達成に努める。

###### 【女性活躍】

職員1人当たりの年平均時間外勤務時間数を120時間以下とする。

###### 目標へ向けた取組

###### 【次世代育成】

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知  
小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員は、請求により、次の制度を受けることができる。
  - ・深夜勤務の制限（午後10時から翌日の午前5時までの間）
  - ・時間外勤務の制限（1月当たり24時間、1年当たり150時間が限度）
- ② ノー残業ダイの徹底
  - ア 毎週水曜日のノー残業ダイは、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
  - イ 水曜日は、時間外に会議等を開催しないように徹底する。
  - ウ 定時退庁ができない職員が多い部署に対しては、管理職へ事務の簡素合理化や超過勤務縮減のための意識啓発等の取組を推進するよう指導する。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
  - ア 会議・打合せについては、極力、メールや掲示板を活用する。
  - イ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

ウ 業務内容の見直し及び削減の推進を図る。

④ 超過勤務の削減のための意識啓発等

ア 超過勤務削減に向けた組織の在り方，業務への取組方法等について示した「時間外勤務削減に向けた取組方針」に基づき，超過勤務の削減に努める。

イ 超過勤務の多い部署の所属長に対してヒアリングを行い，超過勤務の削減に努める。

### 【女性活躍】

- ① 各課の勤務状況及び時間外勤務が特に多い職員の状況を把握して，時間外勤務が特定の個人に集中しないよう業務の平準化を図り，労働時間の管理を徹底する。
- ② 毎週水曜日のノー残業日の周知を図り，職員が退庁しやすい職場環境を確保する。
- ③ 完全退庁時間を設定し，職員の健康保持及び仕事の効率性の向上を図る。
- ④ 小学校未就学児のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を図る。
- ⑤ 事業や業務を増やす前に，将来を見据えたよりよい方法を検討し，広い視野から，「ムダ」をなくすよう取り組む。
- ⑥ 「時間外勤務ありき」の考え方から脱却し，短時間で成果を出し，定時で帰るよう意識改革を行う。

### [取組の状況]

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度については請求した職員はいませんでした。その要因としては，次のような事由が考えられます。

- ① 全職員を対象とした時間外勤務時間を原則午後9時までとしたこと（勤務する場合は，所属長による所属部長及び総務部長への届出を必要とした。）。
- ② 総務課から全管理職に対して，小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員については勤務形態を配慮するように依頼したこと。
- ③ ②の要請に対して，管理職が十分な配慮をしたこと。

しかし，こうした制度の周知等は，人事異動等もありますので，継続していく必要があります。

## 年度別超過勤務（時間外勤務）状況

年度	職員数	総時間数	職員 1 人当たりの平均時間数		年間 360 時間以上の職員数 (割合)
			年間	月間	
R1	364 人	39,322 時間	108 時間	9.0 時間	12 人(3%)
H30	268 人	30,391 時間	113 時間	9.4 時間	5 人(2%)
H29	252 人	26,154 時間	104 時間	8.7 時間	4 人(2%)
H28	253 人	26,207 時間	104 時間	8.7 時間	3 人(1%)
H27	252 人	37,174 時間	148 時間	12.3 時間	20 人(8%)
H26	252 人	38,682 時間	154 時間	12.8 時間	35 人(14%)

※職員数は、育児休業者・療養休暇者を除いています。

※総時間数は、選挙・統計・災害・地域福祉の業務分を除いています。

- 職員 1 人当たりの年間平均時間数は目標を達成していますが、年間 360 時間を超える職員が存在している状況です。
- 令和元年度は、職員数に管理職分を含んで算出したため、総時間数は増加しましたが、職員 1 人当たりの平均時間数は減少傾向にあります。

## (6) 休暇の取得の推進【次世代育成】

### [計画の内容]

#### 目標

職員 1 人当たりの年次休暇の取得率を対平成 26 年度比で 10% 増加させる。

平成 26 年度 : 取得率 30.3%

#### 目標へ向けた取組

##### ① 年次休暇の取得の促進

ア 職員は、自ら年次休暇取得目標日数を設定し、計画的に取得するよう努める。

イ 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

ウ 総務課は、掲示板等を活用して休暇の取得促進を図り、職場の意識改革を図る。

エ 年次休暇の取得率が低い部署に対しては、所属長に対しヒアリングを行い、休暇取得の促進を図る。

オ 所属長は、安心して年次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を整備する。

カ 毎月19日を「育児の日」とし、職員の子育てを支援するための積極的な定時退庁日及び年次休暇の取得促進日とする。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 週休日、国民の祝日や夏季休暇等と年次休暇を組み合わせて、連続した休暇の取得促進を図る。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。

ウ リフレッシュのために、1週間程度の年次休暇の取得促進を図る。

エ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

オ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議開催の自粛を行う。

③ 子どもの看護等のための特別休暇

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

● 中学校就学前の子の看護休暇

中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を看護するため勤務しないことが相当であると認められる場合、5日以内の休暇を取得することができる。（中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）

● 子等の介護休暇

6月の期間内において必要と認められる期間、休暇を取得することができる。（勤務しない時間については、給与額は減額となる。）

● 出産に係る子又は小学校就学前の子の養育休暇

職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日から出産後8週間を経過する期間で、当該出産した子又は小学校就学前の子の療育のために勤務しないことが相当であると認められる場合、5日以内の休暇を取得することができる。

## [取組の状況]

### 年次有給休暇取得状況

年度	職員 1 人当たりの 年次休暇平均取得日数	職員 1 人当たりの 年次休暇取得率
R1	10.7 日	29.0%
H30	10.8 日	30.3%
H29	8.6 日	31.4%
H28	9.1 日	28.8%
H27	11.6 日	27.4%
H26	12.6 日	30.3%

平成26年度比で10%増加を達成することはできませんでした。平均取得日数も減少していることから、目標や取組方法を再考する必要があります。

## (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組【次世代育成】

### [計画の内容]

守谷市男女共同参画推進計画に示された各計画を推進し、男女共同参画社会について意識啓発を行い、次の項目に取り組むものとする。

- ① 毎月22日を「パートナーシップの日」とし、男女共同参画推進のための普及啓発日と位置付け、職員の家事・子育てを支援するための帰宅促進日とする。
- ② 管理・監督職による「相談員」を設け、職員の仕事や家庭との両立等に関する相談に応じる。
- ③ 男女共同参画社会について、研修を通じた意識啓発を行う。
- ④ ハラスメント防止のための研修会を開催する。

### [取組の状況]

- イントラを通じて、毎月22日に「パートナーシップの日」の周知を行いました。
- ハラスメント委員会を設置し、各年代の代表や管理職を委員（相談員を兼ねる）に任命しました。
- 職員を対象にハラスメントに関する研修会を開催しました。
- 仕事や家庭などに関する相談については、所属する部署の管理職を始め、総務課においても個別に応じました。
- 精神的な不安を抱えている職員に対しては、産業医との面談を勧奨しました。

## (8) 管理職に占める女性職員の割合（課長補佐職以上）【女性活躍】

### [計画の内容]

#### 目標

平成27年度の20%から、令和元年度には10%アップの30%とする。

#### 目標へ向けた取組

- ① 女性職員が、管理職への昇格に対し抱いている不安要素や障がいとなる事由等を把握、分析する目的で、人事担当が意見交換会やヒアリングなどを実施する。
- ② これまで女性職員の配置率の低い管理部門等に積極的に女性を配置し、キャリア形成に努める。
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事配置等に努める。
- ④ 管理職に必要なマネジメント能力を身に付けるための研修会等を開催し、キャリア形成の支援を行う。

### [取組の状況]

#### 管理職における女性職員の割合

年度	管理職数	女性の管理職数	女性管理職の割合
R2	79人	19人	24.0%
R1	78人	17人	21.8%
H30	72人	15人	20.8%
H29	71人	15人	21.1%
H28	71人	15人	21.1%
H27	70人	14人	20.0%
H26	71人	14人	19.7%

女性職員を対象とした研修会や現職の女性管理職と女性係長職との座談会などを開催しましたが、目標を達成することはできませんでした。管理職の一つ手前、係長職の女性職員は多く存在していることから、引き続き啓発活動を行っていきます。

#### 令和元年度 役職別職員数

	主事	主任	係長	補佐	課長	次長	部長
職員数	130人	71人	111人	36人	25人	8人	7人
うち女性の数	68人	39人	60人	10人	6人	2人	0人
女性の割合	51.0%	44.0%	54.0%	27.7%	24.0%	25.0%	0.0%

## 昇格試験の受験状況

### 係長職級

年度	女性職員				男性職員			
	対象者	受験者	受験率	昇格者	対象者	受験者	受験率	昇格者
R1	6人	3人	50%	0人	4人	3人	75%	2人
H30	8人	8人	100%	3人	7人	6人	86%	5人
H29	13人	10人	77%	6人	5人	1人	20%	0人
H28	18人	14人	78%	6人	9人	8人	89%	4人
H27	22人	13人	59%	6人	9人	9人	100%	3人
H26	24人	13人	54%	6人	18人	16人	89%	12人

6年間の平均受験率は、女性69.6%男性76.5%、直近3年間では女性75.6%男性60.3%、と受験率の男女差はなくなっています。

### 課長補佐職級

年度	女性職員				男性職員			
	対象者	受験者	受験率	昇格者	対象者	受験者	受験率	昇格者
R1	40人	10人	25%	3人	35人	21人	60%	2人
H30	37人	8人	22%	3人	29人	20人	69%	6人
H29	33人	5人	15%	0人	34人	23人	68%	10人
H28	27人	6人	22%	2人	34人	26人	76%	3人
H27	22人	8人	36%	2人	30人	26人	87%	4人
H26	23人	8人	35%	3人	38人	27人	71%	9人

- 男女の受験率には、おおよそ30%から40%の差があります。
- 女性の受験率は30%台であったのに、近年では20%台へと減少傾向にあります。

### 課長職級

年度	女性職員				男性職員			
	対象者	受験者	受験率	昇格者	対象者	受験者	受験率	昇格者
R1	8人	—	—	4人	8人	2人	—	2人
H30	6人	0人	0%	0人	11人	9人	82%	4人
H29	5人	1人	20%	1人	8人	6人	75%	5人
H28	3人	2人	67%	1人	9人	4人	44%	3人
H27	0人	0人	0%	0人	4人	3人	75%	1人
H26	3人	3人	100%	3人	22人	11人	50%	10人

※課長職級の昇格試験については、令和元年度は廃止しました。

- 上記「昇格試験の受験状況」のうち「課長補佐職級」「課長職級」の女性職員には、管理職への抵抗感が存在していることが分かります。

- 課長補佐職級への受験資格を持つ女性職員への意識調査を行い、組織的あるいは制度上の問題があれば、その対応策を講じる必要があります。

## (9) その他【次世代育成】

### [計画の内容]

- ① 子育てバリアフリー
  - ア 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
  - イ 施設利用者等に、授乳室や給湯室の利用について、必要に応じ提供できるようにする。
- ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動
  - ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動
  - イ 子どもの体験活動等の支援
  - ウ 安心して子どもを育てられる安全な環境の整備
  - エ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
- ③ 子どもとふれあう機会の充実

職員互助会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

### [取組の状況]

- 「子育てバリアフリー」については、市役所庁舎内に授乳室やベビーベッドを設置しました。
- 「子ども・子育てに関する地域貢献活動」については、職員の私的活動の範囲にまで及ぶため、事業所としての取組方法を見出すことが難しい状況にあります。
- 「子どもとふれあう機会の充実」については、職員互助会においても資金面等で活動を実施できない状況であり、具体的な事業を展開できないところです。

## 4 第2期 行動計画

第1期行動計画の取組状況を鑑み、第2期行動計画を次のとおりとします。

また、第1期行動計画に掲げ、目標を達成した事項についても、第2期行動計画においても引き続き経過を注視し、継続して取り組んでいきます（ただし、「保育施設の設置等」は除きます。）。

### (1) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進【次世代育成】

#### 目標

父親が子どもの出生時に、特別休暇（妻の出産休暇2日＋育児参加のための休暇5日）を完全取得できるように周知徹底を図ります。

#### 目標へ向けた取組

該当する全ての男性職員に対して、制度の説明と休暇取得を奨励します。

- 妻の出産休暇  
職員の妻が出産に係る入院等の日から出産後2週間以内に最大2日  
1日または1時間単位で取得可能
- 育児参加休暇  
産前8週間（多胎妊娠14週間）から産後8週間内に最大5日  
1日または1時間単位で取得可

### (2) 育児休業の取得率向上【次世代育成】【女性活躍】

#### 目標

育児休業の取得率を、男性・女性とも100%になるように周知徹底します。

#### 目標へ向けた取組

- ① 子どもの出生予定を申し出た男性職員に対し、総務課において個別に育児休業の制度・手続について説明を行います。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、業務分担の見直しを行うなど、所属職員の協力体制を確立していきます。
- ③ 育児休業を取得した場合には、当該職員の協力を得て、制度のメリット等を職員に周知し、育児休業の取得を推進します。
- ④ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場から定期

的に職場や業務に関する情報の提供等を行います。

- ⑤ 育児休業復帰時には、総務課長及び所属長と面談を行い、育児と仕事を両立するためのサポート体制を整えるようにします。

### (3) 超過勤務（時間外勤務）の縮減【次世代育成】【女性活躍】

#### 目標

職員1人当たりの年平均時間外勤務時間数が120時間を超えないようにすることを維持し、年間超過勤務時間数（時間外勤務数）が360時間を超える職員をなくします。

#### 目標へ向けた取組

- ① 管理職や係長は所属する職員・グループ員の月ごとの労働時間の管理を徹底し、時間外勤務が特定の個人に集中しないよう業務の平準化を図ります。
- ② 完全退庁時間を厳守し、水曜日を原則とした「ノー残業デー」の完全実施を目指します。守られていない場合は、各所属長を中心に、対応策を迅速に話し合うようにします。
- ③ 事務のやり方・進め方を常に見直し、将来を見据えたよりよい方法を検討し、広い視野から「ムダ」をなくすよう取り組みます（会議のやり方の見直し、メールや掲示板の活用、決裁権者を始めとする事務のやり方の見直しなど）。

### (4) 年次休暇取得の推進【次世代育成】

#### 目標

1年間の年次休暇の付与日数が10日以上職員が、年次休暇を年間5日以上取得できるようにします。

#### 目標へ向けた取組

- ① 所属長は、自らも率先して年次休暇を取得するとともに、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ② 週休日や国民の祝日などと年次休暇を組み合わせて、連続した休暇の取得を奨励します。
- ③ 年次休暇のほか、夏季休暇を始めとする特別休暇の完全取得を目指します。子の看護休暇や育児休暇など、特別休暇取得の権利を有する職員が履行できるよう制度の周知を徹底します。
- ④ 年次休暇の取得日数が5日未満の職員には個別にヒアリングを行い、その原因を調査・分析します。その結果、その原因が人員不足など組織的なものである場合は、適切な措置を講じるようにします。

(参考) 年次休暇取得日数別職員数

年度	0日～4日	5日～9日	10日～14日	15日～19日	20日以上
R1	57人	105人	86人	77人	23人
H30	72人	110人	94人	65人	35人
H29	60人	94人	81人	88人	35人
H28	69人	94人	80人	80人	34人
H27	77人	109人	68人	72人	23人
H26	57人	104人	76人	90人	21人

## (5) 女性管理職の増員【女性活躍】

### 目標

管理職に占める女性職員の割合を30%とします。

### 目標へ向けた取組

- ① 女性職員を対象とした研修会や座談会等を定期的で開催し、キャリア形成の支援を全庁的に行っていきます。
- ② 管理職は、女性職員に対し、昇格試験へのチャレンジを奨励するとともに、障がいとなっている事由がある場合はその解決に努めていきます。
- ③ 人事担当は、女性職員の管理職昇格への不安要素や障がい事由等を把握・分析することを目的に、個別のヒアリングを実施します。

## 5 推進体制

本計画を推進するため、第1期行動計画に引き続き「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置します。

委員会の構成は、総務部長、各部の代表者男女各1名及び市民協働推進課の男女共同参画担当者とし、事務局は総務課とします。