

潟上市特定事業主行動計画

はじめに

日本全体の急速な少子化の進行等に鑑み、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる社会の形成に、国・地方公共団体及び事業主などが一体となって取り組んでいくことを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。本市においては、平成 18 年 6 月に「潟上市特定事業主行動計画」を策定し、同法に規定する「特定事業主」として、職員の子育てと仕事の両立に向けた環境づくりを進めてきました。

次世代育成支援対策推進法は、平成 27 年 3 月末日までの時限立法でしたが、令和 7 年 3 月末日まで延長されることに伴い、国の行動計画策定指針も改定され、男性職員の子育てへの積極的な参加、子育てを行う女性職員の活躍推進などが追加されました。

本市においても、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 条の規定に基づき、「潟上市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を平成 28 年に策定しました。

令和 3 年 4 月からも引き続き、男性も女性も子どものいる・いないにかかわらず、職員一人一人が本計画に基づく取組みの重要性を認識し職場全体で取り組むために計画を改正しました。この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、互いに助け合い支え合っていくことで、それぞれの職員の持つ能力を最大限に発揮して仕事と子育てを両立できる組織を目指します。

令和 3 年 3 月 23 日

特定事業主	市長
	市議会議長
	教育委員会
	選挙管理委員長
	代表監査委員
	農業委員会会長

1. 対象職員

市長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び水道局の常勤の職員とします。

2. 計画期間

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。計画期間中においても、社会状況の変化や職員のニーズに対応するため、必要に応じて見直します。

3. 職員の勤務環境に関するもの

(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育児休業、特別休暇などの各種制度、並びに出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

②妊娠がわかっただけ速やかに所属長へ申出を行い、所属長は妊娠中の職員の健康や安全に配慮するように努めます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の特別休暇及び年次有給休暇並びに妻の産休等の期間中の育児休業等について周知し、取得促進を図ります。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

①育児休業等の周知

男性も育児休業、育児のための部分休業を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

②育児休業等の取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等取得しやすい雰囲気を醸成します。

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

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、当該機関等が発刊している広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

④育児休業等に伴う会計年度任用職員等の活用

職員から育児休業や育児のための部分休業等の請求があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員等の活用を図ります。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施します。

①小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するために超過勤務を縮減するよう努めます。

②一斉定時退庁日の設定について検討します。

③事務の簡素合理化について、歳出事業縮減計画による事業の見直し、事務の効率化及び事務処理体制の見直しにより年間を通じた業務量の平準化による取り組みを推進します。

④所属長は、超過勤務を1年につき1人80時間を目安（上限360時間）として、各課等において各班における超過勤務の目安の設定を行い、班内で超過勤務縮減の徹底を図ります。総務課長は、各課の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

⑤職員の超過勤務について、システム（SKYSEA）を導入し事前申請を受けた場合、所属長は業務の必要性、緊急性を十分に考慮し、真に必要な時間数を事前に命令することを徹底します。

所属長は、職員の業務の進捗状況を十分把握し、健康状態や体調管理にも留意しながら超過勤務の適正な管理を行います。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

①年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各課室の実情に応じ、四半期毎の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

②連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

③子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

4. 女性職員の活動の推進に向けた体制整備等

本市では、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について総務課で行うこととします。また、潟上市男女共同参画推進条例の基本理念に則り、その実現に向けて不断的に総合的かつ計画的に推進していきます。

5. 女性職員の活躍に向けた潟上市の現状分析

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、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局（以下「市長部局等」という。）において、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把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

■分析結果

【3-① 採用した職員に占める女性職員の割合】

平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間、新規採用者 50 名に対し女性職員 32 名を採用しました。率にして 64.0%となり、前期間（平成 23 年度から平成 27 年度の 54.2%）と比較し、9.6%上昇しました。

内訳は、一般行政職 27 名中の女性職員は 14 名で率にして 51.9%、保健師 5 名中の女性職員は 5 名、保育士 14 名中の女性職員は 12 名で率にして 85.7%、技能労務職 4 名中の女性職員は 0 名となっています。

全体としては女性職員の採用割合が過半数を超えていることが分かります。また、保健師や保育士などの女性職員比率が高いことにより、職種別に男女比に差がある現状です。さらに、受験者数についても一般行政職で過去 5 年間に受験を申し込んだ女性の割合は 39.2%となっており、前期間より 6.9%上昇している傾向となっております。

【3-② 職員 1 人あたりの各月ごとの超過勤務時間】

超過勤務時間について、平成 28 年度から平成 31 年度までの過去 4 年間（基準日 4 月 1 日から 3 月 31 日）の月平均は 14.8 時間となっています。さらに分析した結果、平成 31 年度実績では、年間平均の 141 時間を上回った職員が 89 名おりました。

近年、選挙事務や新型コロナウイルス感染症対策事務など年度によって、超過勤務が生じることもありますが、年間平均時間の抑制につとめるよう、取り組んでまいります。

【3-③ 平均した継続勤務年数の男女の差異】

令和 2 年 4 月 1 日を基準日として男女別に比較を行いました。職員 286 人の継続勤務年数は、17 年 6 ヶ月で、男性で平均継続勤務年数は 19 年 8 ヶ月、女性で 15 年 3 ヶ月となっており、男性が 4 年 5 ヶ月長くなっている状況です。

【3-④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間（基準日 4 月 1 日）で管理的地位にある職員は合計で延べ 187 名、うち女性は 53 名で率にして 28.3%となっています。

平成 26 年度から各保育園・幼稚園長を課長職として登用しており、大幅な増加となりま

した。年度別では、平成 28 年度は 33.3%、平成 29 年度は 34.1%、平成 30 年度 30.6%と 30%前半を維持しておりましたが、平成 31 年度から 21.9%、令和 2 年度は 18.2%と減少傾向となっております。管理職ポスト数と年齢構成のバランスもありますが、適材適所を基本として男性のみならず女性幹部職員の積極的な登用を検討してまいります。

【3-⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】

平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間（基準日 4 月 1 日）で各役職段階別女性職員の割合は、課長補佐級では平成 27 年度時点では 36.0%でしたが、令和 2 年度では 44.9%で 8.9%上昇しています。また、主席主査（係長）級についても 51.7%と女性職員が占める割合が均衡していることが分かります。

【3-⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間】

平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間（基準日 4 月 1 日から 3 月 31 日）の育児休業数は女性では取得可能者 21 名に対して 21 名全員が育児休業を取得し平均取得期間は 10.5 ヶ月となっております。しかしながら男性では前期（取得可能者 22 名に対し 1 名取得）と比較した場合、取得可能者 33 名に対し、3 名取得と低い状況であることから制度の浸透を図ってまいりたいと考えます。

【3-⑦ 男性職員の配偶者出産休暇の休暇取得率及び平均取得日数】

男性職員の配偶者出産休暇取得可能日数は 2 日となっております。

育児休暇については、取得可能者に対してより一層、制度の普及啓発につとめてきたいと考えます。

6. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と目標を達成するための取組及び実施時期

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定しました。その目標を達成するため、次に掲げる取り組みを実施します。

なお、この目標は、市長部局等において、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把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に挙げています。

【4-① 採用した職員に占める女性職員の割合】

目標：目標期間中に採用試験申込者の女性比率を50%まで増やします。

取組内容：募集段階で女性志望者の拡大につながるようホームページ等情報媒体を活用して、情報発信の質・量ともに増やします。どのような取り組みを行っているのか具体的な情報発信を積極的に行うことで、出産・子育てを両立しながらキャリア形成できるイメージを持ってもらえるように努めます。

【4-② 職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間】

目標：令和3年度から5年間の間で、平成29年度実績の年間36,868時間から▲5%削減を目指します。

取組内容：職員の超過勤務については、システム（SKYSE A）を導入し事前申請を推奨し、所属長は業務の必要性、緊急性を十分に考慮し、真に必要な時間数を事前に命令することを徹底します。また、職員の業務状況を把握し健康状態や体調管理の観点から適性な勤務体制につとめる。仕事を質と量両面から分析し、いまある仕事量を適切にこなしていくにはどのような能力・スキルを持った人がどの程度必要なのか。どのような人事配置や取り組みが必要となるのか、現場の声と要望を反映させるため、各課調書の作成とヒアリングを実施をします。

【4-③ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

目標：管理職に占める女性職員の割合を30%へ引上げ、維持します。

取組内容：現在、政府が掲げる成長戦略の柱として位置づけられている女性の活躍推進において、社会の指導的立場にある女性の割合を、2020年までに30%程度へ引き上げる目標がうたわれています。本市においても、女性職員を積極的に管理職として登用しながら女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供し、更なる意欲喚起を図り、外部研修機関への派遣の機会を設けるなど、女性職員のキャリアアップを支援します。