

大川市職員特定事業主行動計画

【後期計画】

令和 3 年 4 月 1 日
大 川 市 長
大 川 市 議 会 議 長
大川市選挙管理委員会
大川市代表監査委員
大 川 市 公 平 委 員 会
大 川 市 農 業 委 員 会
大 川 市 教 育 委 員 会

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
計画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
大川市の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
具体的な取り組み	
(1) 女性の活躍推進に向けた取り組み・・・・・・・・	7
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進・・・・・・・・	9
(3) 男性の育児休業取得の促進・・・・・・・・	9
(4) 時間外勤務の縮減及び事務の簡素化・合理化の推進・・・・・・・・	10
(5) 年次有給休暇の取得促進・・・・・・・・	10
(6) 会計年度任用職員（非正規職員）への配慮・・・・・・・・	11

大川市職員特定事業主行動計画【後期計画】

はじめに

急速な少子高齢化の進行、家庭と地域を取り巻く社会環境の著しい変化の中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会をあげて取り組んでいくことを目的として平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年に10年間を集中的・計画的取組期間として施行されました。その後、同法は平成26年4月に改正され、取組期間を10年間延長しています。

また、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため「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。）が平成27年8月に制定されました。

国の各府省や地方公共団体は、行政機関としての立場からわが国の子どもたちの健やかな育成に取り組み、持続可能な社会を目指すことは当然ですが、同時に、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

本市においても、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法で定められた「特定事業主」として、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に努め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう「大川市職員特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進していきます。

高齢化や経済の停滞などを背景に、市民の方々のニーズは年々増大し、かつ、複雑・高度化しています。厳しい財政状況の下、限られた人材でニーズに応えていくことは決して容易ではありません。

しかし、そのような中であっても、職員が親として安心して子どもを産み育て、子育てに喜びを感じることができるように、また、女性が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思が尊重され、個々のもつ個性と能力が十分発揮できるように、職場をあげて支援していくためにこの計画は策定しています。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものと捉え、お互いに助け合い支え合っていきましょう。

計画の推進

● 計画の期間

次世代育成支援対策推進法が改正され10年間延長されたこと、また、女性活躍推進法が平成27年度に制定されたことを受け、大川市特定事業主行動計画については平成28年度から令和2年度までの5年間を前期計画期間とし、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう計画を策定、目標を設定し、母性保護や育児休業の取得の促進、時間外勤務の縮減等を図ってきました。この5年間の取組により、向上した数値もありますが、未だ目標値に到達していない項目も多く、計画期間が令和2年度で終了することから、前期計画における目標達成状況や社会状況の変化を受け、検証と見直しを行い、加えて、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次が令和7年度であることから、令和3年度から令和7年度までの5年間を期間とする後期計画を策定します。

● 計画の概要

本計画は、前期計画を見直し、第3次大川市男女共同参画計画の成果指標を取り入れ、女性の管理職割合の向上や男性の育児休業取得の推進・時間外勤務の縮減など女性の活躍推進や仕事と私生活の調和に重点を置いた達成目標を設定し、個別具体的に取り組む内容を掲げています。

なお、この計画目標の達成状況については、年度ごとに進捗管理を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行うことにします。

● 計画の推進体制

本計画は、大川市職員の給与に関する条例及び大川市水道企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の適用を受ける職員全体を対象としています。各任命権者は、人事担当課と連携を図りながら計画を推進します。また、各職場においても管理職等を中心として、全職員が一丸となって取り組むこととします。

本計画を確実に推進していくためには、次世代育成を全職員が自分自身に関わるものと捉えることが大切であり、本計画に掲げる取り組みを率先して実行していくことが必要です。

● 計画の公表

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取り組みの実施状況を市ホームページ等で毎年公表します。

大川市の現状

新規採用職員に占める女性の割合

年度	平成 2 8	平成 2 9	平成 3 0	令和元	令和 2
男性(人)	6	3	10	3	5
女性(人)	4	3	4	2	6
合計(人)	10	6	14	5	11
女性の割合(%)	40.0	50.0	28.6	40.0	54.5

管理職（課長級）的地位にある職員に占める女性職員の割合

年度	平成 2 8	平成 2 9	平成 3 0	令和元	令和 2
男性(人)	24	25	24	23	23
女性(人)	2	2	2	2	1
合計(人)	26	27	26	25	24
女性の割合(%)	7.7	7.4	7.7	8.0	4.2

各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年度・令和2年度比較）

職位	男性（人） ①		女性（人） ②		合計（人） ③（=①+②）		女性割合（%） ②／③×100%	
	平成27	令和2	平成27	令和2	平成27	令和2	平成27	令和2
課長級	24	23	1	1	25	24	4.0	4.2
補佐級	30	28	2	5	32	33	6.3	15.2
係長級	30	25	6	6	36	31	16.7	19.4
主査級	91	76	47	46	138	122	34.1	37.8
主事級	54	24	17	16	71	40	23.9	40.0
合計	229	176	73	74	302	250	24.2	29.6

継続勤務年数の男女差（平成27年度・令和2年度比較）

勤続年数	男性（人） ①		女性（人） ②		合計（人） ③（＝①＋②）		女性割合（％） ②／③×100％	
	平成27	令和2	平成27	令和2	平成27	令和2	平成27	令和2
0～9年	51	46	20	27	71	73	28.2	37.0
10～19年	61	30	22	17	83	47	26.5	36.2
20～29年	73	67	16	21	89	88	18.0	23.9
30～39年	38	29	15	9	53	38	28.3	23.7
40年以上	6	4	0	0	6	4	0.0	0.0
平均勤続年数 （年）	19.4	19.5	17.5	15.7	18.9	19.4		

男性職員の出産補助休暇（※）の取得率・平均取得日数

年度	平成28	平成29	平成30	令和元	令和2
取得率（％） （出産補助休暇取得者数 ／妻が出産した人数）	83.3 (10/12)	73.3 (11/15)	53.8 (7/13)	50.0 (4/8)	62.5 (5/8)
平均取得日数（日）	1.70	1.73	1.63	1.38	1.55

※出産補助休暇 妻の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合の（特別）休暇であり、入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間内で2日以内で取得可能

男女別の育児休業取得率・平均取得期間

年度		平成28	平成29	平成30	令和元	令和2
男性	育休取得率（％）	9.1	0	0	0	0
	平均取得期間（月）	0.30	—	—	—	—
女性	育休取得率（％）	100	—（※）	100	100	100
	平均取得期間（月）	15.38	—	13.57	16.33	10.33

※平成29年度は該当者なし

時間外勤務の状況（正規職員一人当たりの時間外勤務時間）

年度	平成 2 8	平成 2 9	平成 3 0	令和元	令和 2
時間外勤務時間(時間)	142. 4	135. 8	136. 5	134. 8	125. 0

年次有給休暇の取得状況（正規職員一人当たりの取得日数）

取得年	平成 2 8	平成 2 9	平成 3 0	令和元	令和 2
取得日数(日)	7. 24	7. 20	7. 64	6. 65	7. 70

具体的な取り組み

本市では、令和2年2月4日に係長以上の職員による「大川市イクボス宣言」を行いました。この宣言により、自らがイクボスであるという意識を一層高め、仕事と子育てなどが両立できる職場環境の整備や女性職員の活躍を推進し、より活力と多様性をもった市役所を目指します。

大川市イクボス宣言

私は、職場で共に働く職員が、仕事と私生活との調和を大切にする組織づくりを推進し、私自身も仕事と私生活の充実に取り組む「イクボス」となることを宣言します。

- 1 職員が子育てや介護、地域活動への参加、家族・知人との時間に充てる時間を増やせるよう仕事のやり方に配慮し、働きやすい職場環境づくりを進めます。
- 1 働き方改革を推進し、組織力の向上、業務の効率化を図り、市民サービス向上を図ります。
- 1 職員一人ひとりのキャリア形成を支援し、人材育成に努めます。
- 1 自らもプライベートの時間を大切にし、仕事と私生活の調和を実践します。

(1) 女性の活躍推進に向けた取り組み

目標：令和3年度から令和7年度までの女性職員採用平均比率45%以上を目指します。

目標：令和7年度までに係長級以上の女性職員比率20%以上を目指します。

平成28年度以降の新規採用職員は46人で、そのうち女性は19人、割合は41.3%です。近年の女性職員採用の増加により、正規職員の女性比率は平成27年度の24.2%から29.6%に増加しています。しかしながら、依然として女性職員が3割以下となっており、継続勤務年数にも差が生じています。

今後さらなる女性職員採用の推進を図り、職員数の男女構成比率及び勤務年数の差が減少するよう努めます。

また、各役職段階における女性職員の割合は、平成27年度と比較し、課長、課長補佐、係長等の役職者においてはそれぞれ増加していますが、それぞれ2割以下となっており、特に課長級では1割を下回っており低い数値となっています。

女性役職者数の向上については短期間で目標達成できるものではないため、今後の長期的な対策が必要になります。

①女性採用の拡大

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。また、選考時には、面接官に女性職員を配置し、女性目線を活用した人物本位の選考を進めることにより、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。

②女性の管理職員を増やす取り組み

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することが重要です。

女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

その他、管理職研修等への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

③妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中や出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、業務の軽減、時間外勤務命令の制限や必要に応じて業務分担の見直し等を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

④子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎などに伴う部分休業制度の活用等、本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。

⑤男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。

さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価

値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、(2)以降に示す取り組みを進めていきます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

目標：男性職員の育児に係る特別休暇の取得率100%を目指します。

出産補助休暇は妻の出産のため入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間内であれば取得できる休暇です。妻の出産に伴い、出産補助休暇の制度を知らずに、有給休暇を取得している職員も見受けられます。男性職員の出産補助休暇やその他の子どもの養育休暇等の制度について、ガイドブックを作成し、周知及び適切な利用を促進、対象者に対して制度の利用についての説明を行い、積極的な活用を働きかけます。

(3) 男性の育児休業取得の促進

目標：令和7年度末までに育児休業取得率10%以上を目指します。

令和2年度から、子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となった取組が進められています。

一方で、大川市では平成28年度に1人が取得して以降、男性の育児休業取得がない状況が続いていますが、育児休業取得の推進を図るため、休業制度及び経済的支援制度（育児休業手当金）などについて、ガイドブックの配布による周知及び適切な利用を促進し、特に男性職員に対して配偶者の産後休暇期間中の育児休業の取得を促進します。また、対象者に対して制度の利用についての説明を行い、積極的な取得を働きかけるとともに育児休業の終了に際しては、円滑な職場復帰ができるよう支援していきます。

加えて、育児休業を取得した身近な男性職員がいないことが、男性の育児休業取得者が増えない大きな要因と考えられるため、本計画に掲げている目標（10%以上）を目指し、少しでも多くの見本となる男性職員を増やしていきます。

さらに、(4)以降に示す時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進等により職員が育児に充てる時間を増やしていけるよう、働き方改革を推進していきます。

(4) 時間外勤務の縮減及び事務の簡素化・合理化の推進

目標：各職員の時間外勤務年間120時間以内を目指します。

時間外勤務を前提とした働き方は、仕事と私生活との調和を困難にするものであり、仕事か家庭かの二者択一を迫る原因となりうることもあります。

仕事と私生活をともに充実させるには、個人だけでなく全職員の時間外勤務の是正に対する意識改革が必要であり、職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、「真のワーク・ライフ・バランス」を実現させなければなりません。

①時間外勤務の縮減

平成27年度の一人当たりの年間平均時間外勤務時間133.0時間と比較し、平成28年度からの5年間の平均は134.9時間とわずかに増加傾向ではありますが、今後より一層の働き方改革を推進し、全庁的な課題である時間外勤務の縮減について積極的に取り組み、年間120時間以内（一月当たり10時間以内）を目指します。

②事務の簡素化・合理化と定時退庁の徹底

業務体制の見直しや簡素合理化を図り、子育て中の職員はもちろん、全ての職員が仕事と家庭生活、地域生活が両立できるよう環境整備を図り、特に毎週水曜日の「定時退庁日」には定時退庁を徹底します。

(5) 年次有給休暇の取得促進

目標：年次有給休暇平均取得日数10日以上を目指します。

平成27年の職員1人当たりの年次有給休暇取得日数6.98日と比較し、平成28年から令和2年までの一年当たりの平均取得日数は7.29日と増加傾向です。今後も職員が子育てや介護、地域活動への参加、家族・知人との時間に充てる時間を増やし、私生活の充実に取り組めるよう、年間平均取得日数10日以上を目指します。

①年次有給休暇の取得促進

定期的に年次有給休暇の計画表を作成し、全職員の計画的な休暇取得を促進します。

また、以下のような時期やイベントに合わせて特別休暇や年次有給休暇を積極的に取得します。

- ・子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等
- ・ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後

②職場環境の整備

年次有給休暇取得の場合においても、業務に支障が出ないような相互応援体制づくりに取り組み、また、所属長が率先して年次有給休暇を取得することで、他の職員が年次有給休暇を取得しやすい環境整備に努めます。

(6) 会計年度任用職員（非正規職員）への配慮

本市においても多数の会計年度任用職員が採用されており、中には子育て中の職員や、これから育児をする職員も多くいます。会計年度任用職員については「地方公務員の育児休業等に関する法律」や特別休暇等の一部について適用されませんが、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進については、職員同様の取り組みを進めるほか、出産を迎える会計年度任用職員については、出産に関する制度の説明を行うなど、仕事と子育ての両立について積極的に支援する環境を整備するよう努めます。