

本巢市特定事業主行動計画

- 次世代育成支援対策推進法
- 女性活躍推進法



目 次

I. 計画策定の背景と基本的な考え方	1
1. 背景	
2. 基本的な考え方	
II. 行動計画の基本事項	2
1. 計画期間	
2. 計画の位置づけ	
3. 計画の対象職員	
4. 計画の推進体制	
III. 具体的な取組	
1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの充実）	3
(1) 年次休暇の取得促進	
(2) 時間外勤務の縮減	
(3) 定時退庁の促進	
(4) ハラスメント防止対策	
2. 子育てしやすい環境の整備	5
(1) 安心して育児休業等を取得できる職場づくり	
(2) 男性職員の育児への主体的な取組の促進	
3. 女性職員の職業生活における活躍の促進	6
(1) 女性職員のキャリア形成支援と登用	
(2) 女性職員が活躍できる職場環境の整備	
IV. 現状と課題の分析（参考資料）	8

I. 計画策定の背景と基本的な考え方

1. 背景

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次の世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に、平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」を制定し、国や地方公共団体を「特定事業主」として位置づけ、事業主の立場から職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んでいくための「特定事業主行動計画」の策定を義務付けられました。

これを受け、本巢市では「本巢市特定事業主行動計画」を平成17年3月に策定（平成27年4月改定）し、職員が快適に働き、仕事と子育ての両立を図ることができるよう推進してきました。

その後、女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年9月に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。）が施行され、国、地方公共団体、事業主がそれぞれの立場で女性の職業生活における活躍推進に取り組む行動計画の策定が義務付けられ、本巢市では「特定事業主行動計画」を平成28年4月に策定し、女性職員が活躍できる環境整備と女性職員のニーズに即した活躍の推進を図ってきました。

このように本市では、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特定事業主行動計画を別々に策定してきましたが、計画の見直しに伴い両法律に基づく計画を一体的に策定することとし、職員を雇用する事業主の立場から、全職員が快適に働きながら、仕事と家庭生活の両立と女性職員の活躍の推進を図り、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれた職場環境づくりを目指します。

2. 基本的な考え方

本巢市では、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれた職場環境づくりを目指して、全職員が自分のライフステージに合わせて仕事と家庭生活の両立が図られるよう、休暇の取得促進や時間外勤務の縮減、安心して子育てができる職場づくり、女性職員が活躍できる環境の整備など様々な支援対策に取り組んでまいります。

Ⅱ．行動計画の基本事項

1．計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

2．計画の位置づけ

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画として位置付けます。

3．計画の対象職員

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、市長部局、教育委員会事務局及び議会事務局に所属する全正規職員を対象とします。

4．計画の推進体制

- (1) 計画の推進に向けては、組織全体で継続的に取り組む必要があることから、本計画の内容を全庁に周知するとともに、各課と連携しながら取組を進めます。
- (2) 定期的に進捗状況の把握や課題の分析を行い、計画期間内においても必要に応じて見直しを図ります。
- (3) 毎年度、取組状況をホームページにおいて公表します。

Ⅲ. 具体的な取組

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの充実）

【次世代育成】【女性活躍】

(1) 年次休暇の取得促進

- 所属長は、自ら率先して休暇を取得し、部下に休暇取得の声かけをするなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 夏季休暇や年末年始、ゴールデンウィークなどと合わせた連続休暇や飛び石連休、月曜日、金曜日と週休日を組み合わせた休暇の取得など、計画的な休暇取得を促進し、心身のリフレッシュに努めます。
- 週休日と休日に挟まれた日や月曜日、金曜日における会議などの開催を自粛します。
- 子どもの学校行事や家族の記念日、家族とふれあうための年次休暇の取得促進を図ります。
- 職員同士お互いに協力し、年次休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- 人事担当課は、夏季休暇の完全取得と連続休暇の取得を推進するとともに、年次休暇の取得率の低い部署については、所属長に事情を確認し、年次休暇の取得促進に向けた改善に努めます。

〈目標値〉

○年間の年次休暇平均取得日数：11日以上

(2) 時間外勤務の縮減

- 所属長は、時間外勤務をしている職員の業務内容や健康状態を把握し、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう業務分担の平準化を図るとともに、繁忙期には係の枠を超えた協力体制をとるなどの措置に努めます。
- 職員は業務計画を作成するなど、常に時間外勤務の縮減に高い意識を持つよう心がけ、時間外勤務を行う場合は事前に承認を受けることを徹底します。

- 所属長は時間外勤務による業務の必要性、緊急性を十分考慮した上で、真に必要な時間数を承認します。
- 所属長は時間外勤務の上限（45時間/月、360時間/年）を超えることがないよう業務管理を進めるとともに、時間外勤務が恒常的な職員には、業務計画書による定期的な進行管理を徹底します。
- 長時間労働は、睡眠や休暇時間の不足、家庭生活・余暇時間の不足により心身の健康に害を及ぼすことから、ふだんから職員同士お互いに声かけを行うなど、職員の健康状態に十分留意します。
- 人事担当課は、時間外勤務の多い職員には産業医との面談機会を設定し、職員の健康管理に十分留意します。
- 人事担当課は、各所属の時間外勤務の状況や人事ヒアリング等を踏まえ、業務量に応じた適正な人員配置に努めます。

〈目標値〉

○職員一人当たりの年間時間外勤務時間：120時間以内

(3) 定時退庁の促進

- 所属長は、所属全体で効率よく成果を上げ、定時退庁ができるように仕事を割り振るなど、所属全体での定時退庁の推進やメリハリのある働き方を推奨します。
- 所属長は、自らが率先して定時退庁に心がけ、職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 職員は、例外的に認められる場合を除き、定時に退庁します。
- 人事担当課は、定時退庁を促進するため、ノー残業デーなどを活用し、業務終了後速やかに退庁できるような環境づくりに努め、庁内イントラ等により職員に周知、徹底します。
- 人事担当課は、所属ごとの定時退庁の状況を把握し、定時退庁ができない職員が多い職場には、所属長と業務削減などについて協議して職場環境の改善に努めます。

(4) ハラスメント防止対策

- 所属長は、ハラスメントに対する正しい認識を持ち、ハラスメントをしない・させない良好な職場環境づくりに努めます。
- 職員一人一人がお互いの人権を尊重し、日頃から適切かつ積極的にコミュニケーションをとり、良好な職場環境の形成に努めます。

す。

- 人事担当課は、ハラスメント相談員を配置し、ハラスメントに関する相談に応じる体制を整えるとともに、職員に相談窓口の周知を徹底します。

2. 子育てしやすい環境の整備 【次世代育成】【女性活躍】

(1) 安心して育児休業等を取得できる職場づくり

- 所属長は、職員から産前産後休暇、育児休業等の取得について相談を受けた場合は、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解、後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。
- 職員は、同僚が安心して出産・育児に専念できるよう、理解を示し協力するように努めます。
- 人事担当課は、育児休業期間中の代替職員の確保に努め、職場への負担を最小限にとどめるように努めます。

〈目標値〉

○女性職員の育児休業等取得率：100%を維持

(2) 男性職員の育児への主体的な取組の促進

- 父親になった職員は、子どもの出生に大きな喜びを実感するとともに、子育ての始まりの大切な時期であることから、配偶者と協力し合い育児を行うため、休暇・休業を取得することを推奨します。
- 所属長は、父親となった職員が休暇・休業を取得しやすいように、職場の雰囲気醸成し、職場環境の整備に努めます。
- 職員は、同僚が安心して休暇・休業を取得できるよう、理解を示し協力するように努めます。
- 人事担当課は、男性職員が休暇・休業等を取得することを妨げるなどの行為（いわゆる「パタニティハラスメント」）がないよう、具体的かつ分かりやすい事例を示して周知に努めます。
- 人事担当課は、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努

め、出産・育児に係る制度や手続等の説明を行います。

- 育児休業の取得を予定している職員は、速やかに取得の意向を所属長に伝えるとともに、所属長は、業務分担の見直しやカバー体制を検討し、必要に応じ代替要員を確保するなど職員が安心して休業を取得できる環境を整えます。

〈目標値〉

- 男性職員の配偶者出産又は育児参加休暇の取得率：100%
- 男性職員の育児休業取得率：10%以上

3. 女性職員の職業生活における活躍の促進 **【女性活躍】**

(1) 女性職員のキャリア形成支援と登用

- 男性も含め中堅職員に、キャリア形成に係る研修への積極的な参加の呼びかけや女性職員を対象としたキャリアアップ講座など、自身のキャリアプランを描く機会を設けるよう努めます。
- 管理職にふさわしい経験を積むために、チャレンジする機会を女性職員にも積極的に与え、多様な人材育成に取り組みます。
- 子育て中の職員であっても可能な範囲で経験を積み重ねることができるよう、自己申告書やヒアリングなどを踏まえながら、人事異動や適材適所への配置に配慮します。
- 入庁し、早い段階から多様な職務経験を積むことで、職務に対するやりがいを持てるよう、引き続き、ジョブローテーションを実施します。

〈目標値〉

- 管理的地位にある職員に占める女性職員割合：20%以上
- 係長相当職以上の女性職員割合：30%以上

(2) 女性職員が活躍できる職場環境の整備

- 職員一人一人のライフステージに合わせ、休暇等が取得しやすい雰囲気づくりに取り組むことで、仕事と家庭生活の両立や女性が

キャリア形成をあきらめなくてもよい職場づくりに取り組みます。

- 毎月8のつく日を「ノー残業デー」とし、職場優先の考え方を是正し、職員が職場、家庭、地域社会にバランスよく参加できるような環境づくりに努めます。
- 研修等を通じ、全職員が男女共同参画の重要性について、理解の促進に努めます。

IV. 現状と課題の分析（参考資料）

1. 特定事業主行動計画に係る目標の達成状況

平成 27 年 4 月に策定した「第 2 期本巢市特定事業主行動計画」の中で、その達成状況を判断するための数値目標を定めています。

計画の改定に当たり、目標として掲げた項目について実績に基づき課題の分析を行いました。

〈目標として掲げた項目〉

(1) 育児休業等の取得率

目標 母親となった職員の育児休業等の目標取得率を 100%とします。

実績

年度	H28	H29	H30	R1	R2
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

▶ 母親となった女性職員の育児休業取得率は 100%となっており、育児休業を希望する職員は全て取得しています。

(2) 配偶者出産休暇の取得率

下記 2「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」(7)男性職員の出産、育児参加の特別休暇取得割合と同様のため、省略します。

(3) 男性職員の育児休業取得率

下記 2「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」(6)男性職員の育児休業取得割合と同様のため、省略します。

(4) 年間時間外勤務の目標時間

目標 職員一人当たりの年間時間外勤務時間の目標時間を 65 時間以内とします。

実績

年度	H28	H29	H30	R1	R2
年間時間数	133 時間	123 時間	145 時間	151 時間	120 時間

- ▶ 職員一人当たりの時間外勤務の年間平均時間は、平成 28 年度以降、100 時間を超過しており、目標には達していない状況です。
- ▶ 時間外勤務の縮減のためにも、所属長による上限管理の徹底と課内での業務の平準化、効率化など業務処理体制の見直しを図る必要があります。

(5) 年次有給休暇の目標取得日数

目標 職員の年次有給休暇の目標取得日数を年 12 日とします。

実績

年度	H28	H29	H30	R1	R2
平均休暇日数	8.5 日	9.2 日	9.4 日	9.2 日	9.8 日

- ▶ 年次有給休暇の平均取得日数は、年々、少しずつ増加はしているものの目標には達していない状況です。
- ▶ 年次有給休暇は、家族とのふれあいの時間や心身のリフレッシュに必要なため、職場内で取得しやすい雰囲気づくりに努める必要があります。

(6) 夏季休暇及び連続休暇の目標取得率

目標 夏季休暇の目標取得率は 100% とし、週休日、祝日を含めた 5 日間の連続休暇の割合を 10% 以上とします。

実績

年度	H28	H29	H30	R1	R2
夏季休暇	95.0%	93.7%	98.3%	98.7%	95.2%
5 日間の連続休暇	78.9%	83.3%	75.1%	82.1%	83.4%

- ▶ 夏季休暇の平均取得日数は、目標には達していませんが、大半の職員が取得できている状況です。5 日間の連続休暇は目標を大きく上回っています。
- ▶ 夏季休暇は全ての職員が取得できるよう促すとともに、連続休暇は、飛び石連休や年末年始等と合わせた取得の促進を継続して取り組む必要があります。
- ▶ 夏季休暇や連続休暇は、盆等の諸行事や心身の健康維持、家庭生活の充実に必要となることから、職員同士お互いに協力し、取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める必要があります。

2. 女性活躍推進法に基づく状況把握及び課題分析

「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」については、女性の活躍に関する状況に関して、状況把握と課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要があることから、以下のとおり状況把握及び課題分析を行いました。

〈女性活躍に関する状況把握項目〉

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

数値目標 採用者の女性割合を、毎年 30%以上を目標にする。

状況把握 令和 2 年度の職員の採用人数は、女性が 11 人、男性が 3 人、合計 14 人であり、女性の割合は 78.6%という結果になりました。職種別の割合で見ても、一般事務職が 83.3%、保育士が 71.4%、保健師が 100%と女性職員が男性職員より高い割合を占めており、女性職員を十分確保できている状況です。

【過去 5 年間男女別採用状況】

〈全職種〉

	H28	H29	H30	R1	R2
女性	9 人	13 人	10 人	13 人	11 人
男性	6 人	11 人	2 人	8 人	3 人
計	15 人	24 人	12 人	21 人	14 人
女性割合	60.0%	54.2%	83.3%	61.9%	78.6%

※以下の職種以外に、R1 に看護師 1 人（女性）を採用。

〈一般事務職〉

	H28	H29	H30	R1	R2
女性	3 人	5 人	4 人	4 人	5 人
男性	6 人	10 人	2 人	7 人	1 人
計	9 人	15 人	6 人	11 人	6 人
女性割合	33.3%	33.3%	66.7%	36.4%	83.3%

<保育士>

	H28	H29	H30	R1	R2
女性	5人	6人	5人	7人	5人
男性	0人	1人	0人	1人	2人
計	5人	7人	5人	8人	7人
女性割合	100%	85.7%	100%	87.5%	71.4%

<保健師>

	H28	H29	H30	R1	R2
女性	1人	2人	1人	1人	1人
男性	0人	0人	0人	0人	0人
計	1人	2人	1人	1人	1人
女性割合	100%	100%	100%	100%	100%

課題分析

職員採用は、競争試験により行われるため、女性を優先に採用することは公平性を欠くなど難しいため、引き続き、性別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に努めていく必要があります。

また、女性の採用率を上げるためには、女性の応募数によって左右されるため、引き続き働きやすい職場環境のPRに努める必要があります。

(2)管理職（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

数値目標

令和2年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員を、20%以上にする。

状況把握

課長級以上の職員に占める女性職員の割合は、21.4%となっています。

特に、一般事務職での女性職員の割合が3.1%とかなり低くなっています。

【令和2年度の管理職割合】

<全職種>

	女性	男性
課長級以上	9人	33人
登用率	21.4%	78.6%

<一般事務職>

	女性	男性
課長級以上	1人	31人
登用率	3.1%	96.9%

課題分析

女性職員の管理職割合は、幼稚園など女性職員の割合が高い専門職によって左右されます。また、年代別の女性職員数にも影響を受け、現状では、50歳代の女性職員の占める割合が著しく低くなっています。

女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、継続したキャリアアップ研修などによる人材育成と事業の中核部門への女性職員配置など女性が活躍できる職場状況を整える必要があります。

(3)各役職段階に占める女性職員の割合

数値目標

令和2年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、30%以上にする。

状況把握

係長級以上の女性職員は54人で、31.8%を占めています。一般事務職における女性職員は、全体で26人、19.3%と低くはなっています。係長級では20人、29.0%と目標に近い数値となっていますが、課長級以上に占める女性職員の割合が低くなっています。

【令和2年度の役職段階別割合】

<全職種>

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級	計
女性	0人	1人	8人	17人	28人	54人
男性	9人	2人	22人	31人	52人	116人
差	△9人	△1人	△14人	△14人	△24人	△62人
女性割合	0%	33.3%	26.7%	35.4%	35.0%	31.8%

<一般事務職>

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級	計
女性	0人	1人	0人	5人	20人	26人
男性	9人	2人	20人	29人	49人	109人
差	△9人	△1人	△20人	△24人	△29人	△83人
女性割合	0%	33.3%	0%	14.7%	29.0%	19.3%

課題分析

女性職員の役職段階別割合も、幼稚園など女性職員の割合が高い専門職によって左右され、また、年代別の女性職員数によっても影響を受けますが、特に一般事務職では、年代が上がるにつれ女性職員の占める割合が低くなっています。今後の女性の占める割合を高くするためにも、研修や職員配置などにより女性が活躍できる職場状況を整え、積極的に登用していく必要があります。

(4) 早期退職者の離職率の男女差異

状況把握

平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間に早期退職した職員の男女の差異は、男性が 1% 台に対して、女性は 2% 台～8% 台と、女性の離職率が男性に比べ高くなっています。

【離職率の割合】

	H28	H29	H30	R1	R2
女性	3.8%	2.2%	6.6%	2.2%	8.3%
男性	1.8%	1.2%	1.2%	1.8%	1.2%

課題分析

早期退職の理由は様々ですが、結婚・出産・子育てによるものやプライベートや自身の価値観を重視して退職する傾向が見受けられることから仕事と生活の両立ができる職場環境であるか考える必要があります。

(5) 超過勤務時間の状況

数値目標

- ① 令和 2 年度までに、月 20 時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成 26 年度の実績（13%）より 3% 以上引き下げ、10% 以下にする。
- ② 令和 2 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績（月 11 時間）から 2 割以上縮減し、月 8.8 時間以下にする。

状況把握

月 20 時間以上の超過勤務を行う職員は、平成 26 年度に比べ 2.3% 多くなっています。平均の超過勤務時間も、平成 26 年度と同様の 11 時間となっており減少していません。

【取得率の比較】

	H26	R2
月 20 時間以上超過勤務 を行う職員割合	13%	15.3%
常勤職員の 平均超過勤務時間	月 11 時間	月 11 時間

課題分析

新型コロナウイルス感染症対策など、新たな課題への対応に職員の時間外は増加傾向にあります。

長時間勤務は職員の健康にも影響を及ぼすことから、所属長による上限管理の徹底と課内での業務処理体制の見直しを図る必要があります。

(6) 男女別の育児休業取得率

数値目標

令和 2 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、10%以上にする。

状況把握

女性職員の育児休業取得率は 100%となっており、育児休業を希望する職員は全て取得しています。これに対し、男性職員は令和 2 年度 12.5%と女性職員に比べ低くはなっていますが、全国的には同水準にあると言えます。

【取得率の比較】

	H26	R2
男性職員	0%	12.5%
女性職員	100%	100%

〈全国の育児休業取得割合〉 男性 12.65%、女性 81.6%
※令和 2 年度雇用均等基本調査より

課題分析

男性職員の育児休業取得に係る制度認知は増えつつあり、今後更に高めていく必要があります。

男性職員が育児休業を取得しない理由には、人手不足や職場の雰囲気など職場における理解不足による部分も大きいと考えられることから、職場のカバー体制の構築や抵抗感の解消を図る取組が必要です。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

数値目標 令和2年度までに、男性職員の配偶者出産、育児参加のための特別休暇の取得割合を、100%にする。

状況把握 配偶者の出産に係る入院や出産時の付添い、入院中の世話、出生の届出等のための配偶者出産休暇は、令和2年度は87.5%の職員が取得しています。一方、配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するために取得できる育児参加休暇は、62.5%の取得にとどまっています。

【取得率の比較】

	H26	R2
配偶者出産休暇	0%	87.5%
育児参加休暇	0%	62.5%

課題分析 配偶者出産休暇は、職員への制度認知がされつつありますが、育児参加休暇は認知度の低さや職場内での理解が十分でないと感じられます。
男性職員の育児休業をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取り組みを進めていく必要があります。