

各務原市

WLB・女性活躍応援プラン

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

計画期間：令和2年度から令和6年度まで（5年間）

令和2年3月

各務原市長
各務原市議会議長
各務原市教育委員会
各務原市消防長
各務原市選挙管理委員会
各務原市代表監査委員
各務原市公平委員会
各務原市農業委員会

目次

I はじめに	1
II これまでの取組の状況.....	2
III 本プランの概要	4
IV 具体的な取組	5
1 妊娠中及び出産後における配慮	5
2 男性の子育て目的の休暇・休業の取得促進	7
3 育児休業等及び早出遅出勤務を利用しやすい環境の整備	9
4 長時間勤務の是正等の働き方改革	11
5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正	12
6 休暇の取得の促進	13
7 女性の活躍推進に向けたその他の取組	14
8 人事評価への反映、昇給・昇格への反映	16
V おわりに	17

I はじめに

少子化が急速に進んでいる現状を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる社会の形成のため、職場環境の整備、働き方の見直しに取り組むことを喫緊の課題とし、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）が成立、施行されました。平成26年4月には、更なる取組を充実させていく必要性が唱えられたこと等により有効期限が10年間延長され、これらに基づき国・地方公共団体・事業主など多様な主体が、社会を挙げて男女とも子育てをしながら働き続けることのできる環境整備のための取組が図られてきました。

本市は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一つの事業主（地方公共団体）として、自らの職員の子育て支援のための措置を講ずるための計画（特定事業主行動計画）の策定が求められています。

また、平成19年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政治・経済・労働・地方公共団体の代表等で策定され、仕事と生活の調和の実現は社会を挙げて取り組むべきものとされました。

このように社会全体で仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和の実現に向けての取組が進展する中、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。

こうしたことを踏まえ、平成27年9月には、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」という。）が10年間の時限立法として成立、施行されました。この女性活躍推進法においても、地方公共団体は、自らが実施する取組に関して特定事業主行動計画を定めることとされています。

本市においては、これまで次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画を3次に渡り定めるとともに、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を定め、職員の休暇・休業の取得促進、仕事と子育ての両立支援の取組を実施してきました。

今回策定するWLB・女性活躍応援プラン（以下「本プラン」という。）は、次世代育成支援法に基づく目的と女性活躍推進法に基づく目的とが相互に関連することから、これらを一体のものとして取り組んでいくために位置付け、定めるものです。

策定に当たっては、これまでの取組による各種制度の認知度・取得状況、職員の意識の実態等を把握するためのアンケートを実施し、現状の把握、課題の整理及び今後重点的に取り組むべき内容を定めるための参考としました。

今後も継続して更なる環境整備に取り組み、職員が男女を問わず、希望に応じた多様な働き方、仕事と生活の両立を実現ができ、全ての職員が活躍できる職場を目指します。

II これまでの取組の状況

○次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画による数値目標に対する実績及び
女性活躍推進法に基づく女性の職業選択に資する情報の主要な指標

・男性の「妻の出産補助休暇の取得率」及び「育児参加休暇」の取得率

指標 年度	妻の出産補助休暇 の取得率		育児参加休暇 の取得率		妻の出産補助休暇又は 育児参加休暇の取得率	
	目標:80%		目標:50%		目標:80%	
平成26年度	47.6%	(10/21)	23.8%	(5/21)	52.4%	(11/21)
平成27年度	87.5%	(21/24)	12.5%	(3/24)	87.5%	(21/24)
平成28年度	66.7%	(22/33)	21.2%	(7/33)	75.8%	(25/33)
平成29年度	50.0%	(12/24)	12.5%	(3/24)	50.0%	(12/24)
平成30年度	65.4%	(17/26)	7.7%	(2/26)	65.4%	(17/26)

※ 単年度では目標を達成した年度もあるが、全体として取得促進は不十分と言える。

・男女別の育児休業取得率

指標 年度	男性			女性		
	対象人数	取得人数	取得率	対象人数	取得人数	取得率
平成26年度	21	0	0%	1	1	100%
平成27年度	24	0	0%	9	9	100%
平成28年度	33	1	3.0%	4	4	100%
平成29年度	24	0	0%	7	7	100%
平成30年度	26	1	3.8%	7	7	100%

(対象人数は、その年度に当該子に対する育児休業を取得可能になった者の人数。

取得人数は、その年度に新たに取得した人数)

・休暇取得及び超過勤務の状況

指標 年度	職員数	年次有給休暇の 1人平均取得日数	夏季休暇の 1人平均取得日数	超過勤務の 1人平均時間/月
平成26年度	830人	7.7日	3.5日	11.6時間
平成27年度	836人	7.8日	3.3日	11.1時間
平成28年度	847人	7.9日	3.3日	11.5時間
平成29年度	858人	8.0日	3.4日	11.1時間
平成30年度	875人	8.4日	3.5日	11.3時間

※ 緩やかにではあるが、年次有給休暇の取得日数は増加傾向にある。一方、超過勤務の縮減は進んでいない。

・年度内に新規採用した職員数とそれに占める女性職員の割合

指標 年度	男性	女性	合計	女性の 占める割合
平成27年度	31	11	42	26.2%
平成28年度	29	20	49	40.8%
平成29年度	29	17	46	37.0%
平成30年度	24	16	40	40.0%
平成31年度	18	23	41	56.1%

・管理的地位にある職員数とそれに占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

指標 年度	男性	女性	合計	女性の占 める割合	参考:全職員の男女割合			
					男性	女性	合計	女性の占 める割合
平成27年度	129	20	149	13.4%	579	257	836	30.7%
平成28年度	131	20	151	13.2%	592	255	847	30.1%
平成29年度	126	22	148	14.9%	595	263	858	30.7%
平成30年度	135	21	156	13.5%	607	268	875	30.6%
平成31年度	135	19	154	12.3%	611	279	890	31.3%

・各役職段階の職員数とそれに占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

指標 年度	部局長・ 次長相当職		課長相当職		課長補佐相当職		係長職	
	男性:女性	女性割合	男性:女性	女性割合	男性:女性	女性割合	男性:女性	女性割合
平成27年度	35:2	5.4%	94:18	16.1%	112:30	21.1%	21:2	8.7%
平成28年度	29:1	3.3%	102:19	15.7%	115:27	19.0%	16:4	20.0%
平成29年度	26:1	3.7%	100:21	17.4%	114:26	18.6%	16:5	23.8%
平成30年度	31:2	6.1%	104:19	15.4%	111:31	21.8%	7:6	46.2%
平成31年度	37:2	5.1%	98:17	14.8%	104:31	23.0%	12:8	40.0%

○職員の旧姓使用(平成31年4月1日から)

- ・従前の姓を用いて職業生活を送ることができるよう、職員の同一性の確認が容易にでき、かつ、職務遂行上又は事務処理上誤解又は混乱を招くおそれのないものについては、婚姻、養子縁組その他の事由によって戸籍上の氏を改めた後も、旧姓を使用することができるものとした。

Ⅲ 本プランの概要

1 本プランの位置づけ

本プランは、仕事と生活の調和（以下「WLB」という。）の推進と女性職員の活躍の推進とを相互に関連させながら推進していくことが重要であるという認識に基づき、次世代育成支援法第19条に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして定めるものです。

2 計画期間

次世代育成支援法は平成27年から10年間の、女性活躍推進法は平成28年から10年間の時限立法であり、本プランはそれぞれの法の後半期間における特定事業主行動計画であることから、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

この間、社会情勢の変化、取組の効果又は評価、法改正等により必要に応じて見直しを行うものとします。

3 本プランの策定主体

本プランは、市長、議長、教育委員会、消防長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会及び農業委員会が、一体となって次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を定めるものです。

4 主な取組主体

次の職員それぞれが本プランの趣旨・取組へ理解を深めながら、それぞれの立場、状況、職責等に応じ、目標達成に向けて取り組むものとします。

- | | |
|-------------|--------------------------------|
| (1) 全職員 | 各務原市役所で働く全ての職員 |
| (2) 女性職員 | 各務原市役所で働く全ての女性職員 |
| (3) 子育て中の職員 | 現に子育て中の職員、出産予定の職員、配偶者が出産予定の職員 |
| (4) 幹部職員 | 市長等策定主体のトップ、副市長、教育長、部等の長の職にある者 |
| (5) 所属長等 | 課等各所属の長、管理監督者の職にある者 |
| (6) 周囲の職員 | 子育て中の職員と同じ所属に勤務する職員 |
| (7) 人事担当 | 各策定主体における人事担当課等 |

また、本プランの効果的な推進のため、関係課長等を構成員とした推進会議を必要に応じて開催し、推進状況の確認、措置の実施、見直し等を行います。

5 基本的な考え方

本プランは、次世代育成支援法に基づく行動計画策定指針、女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針、国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針等の国の指針又は取組方針を踏まえ、具体的な取組、重点的に取り組む目標を定めるものです。

IV 具体的な取組

1 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護、母性健康管理及び経済的支援制度の周知を適切かつ有効に実施するため、妊娠中や出産後の職員に対して、「深夜勤務及び時間外勤務の制限」、「健康診査及び保健指導ための休暇」、「通勤緩和休暇」、「出産費用の給付」のほか設けられている様々な制度を周知するとともに、制度を利用しやすい環境づくりに取り組みます。

職員アンケートから

妊娠中、産前・産後期に利用可能な休暇等についての職員の認知度は、男性だけでなく女性も低いものでした（例 妊婦検診休暇：女性約35%、男性約16%）。

各種休暇・休業制度の認知度では、制度を「知っている」とした率で男性が女性を上回ったものは17制度中1つ（出産補助休暇）しかありませんでした。

特に、「子の看護休暇」や「育児短時間勤務」は、男女間で「知っている」と回答した方の割合が30%程乖離しており、男性職員の認知度の低さが明らかになりました。また、「部分休業」の認知度は、他の休業制度に比べて男女とも低い状況です。

なお、今回認知度を調査した17制度のうち、女性に限り取得できるものは、妊娠中の方を対象とした4制度のみです。男性職員の認知度向上、意識の改革に課題がある状況です。

(1) 子育て支援制度等を取りまとめたハンドブック改編

妊娠中、出産前後、子育て中、介護中等に利用できる休暇、休業等の概要、申請方法については、既にグループウェア内ライブラリにて公開し、誰もが確認できるよう整備してあります。今後は、これらを一体のものとして確認することができるよう小冊子化することとし、更なる制度の周知を図ります。

(2) 制度の周知、理解促進

子育て中の職員に前述の小冊子を配布し、制度の周知・理解を図ります。

また、所属長等にも小冊子を送付し、制度の理解を求めるほか、所属内で回覧等することで周囲の職員への認知度向上を図り、制度を利用しやすい環境づくりの一助とします。

(3) 制度を利用しやすい環境づくり

所属長等及び人事担当は、常日頃より職員からの相談を受け付けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーには配慮をしつつ、出産予定の職員又は配偶者が出産予定の職員に子の出生が見込まれることとなった場合にはできるだけその旨を上司に伝えるよう周知するなど、適切な機会・手段を通じて対象となる職員の把握及び制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

参考：妊娠中、出産後等に利活用できる諸制度の概要

	対象	内容
深夜勤務の制限	小学校就学前の子を養育する職員（配偶者が深夜において子を養育できる場合を除く。）、親族である要介護者を介護する職員	一定の期間を指定（6月以内の期間）して、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）における勤務の制限を受けることができます。
時間外勤務の免除	3歳未満の子を養育する職員、親族である要介護者を介護する職員	一定の期間を指定（月単位で1年以上1年以下）して、時間外勤務の免除を受けることができます。
時間外勤務の制限	小学校就学前の子を養育する職員、親族である要介護者を介護する職員	一定の期間を指定（月単位で1年以上1年以下）して、時間外勤務に上限を設ける制限を受けることができます。
健康診査及び保健指導のための休暇（有給）	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員	市町村が行う妊娠中又は出産後1年以内の女性への保健指導や健康診査を受ける場合に、その時期に応じて必要な期間（時間単位）、休暇を取得することができます。 具体例 妊娠23週まで 4週間に1回 妊娠24週から35週まで 2週間に1回 妊娠36週から出産まで 1週間に1回 産後1年まで その間に1回 ※妊娠が確認された初回の通院、母親学級は対象となりません。
通勤緩和休暇（有給）	妊娠中の女性職員	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認められる場合、必要な期間（勤務の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内）、休暇を取得することができます。

出産費用の給付等

出産費や出産後の子育てを支援する給付制度を利用できます。

出産時： 出産費 共済組合員や被扶養者が出産した場合、共済組合から、出産費・家族出産費が支給されます。

出産祝金 職員互助会の会員又は会員の配偶者が出産した場合、祝金が支給されます。

出産後： 扶養手当 子や配偶者を扶養する場合、扶養手当が毎月支給されます。

児童手当 中学校修了前の子を養育する場合、児童手当が年3回支給されます。

※上記は制度の例であり、概要です。それぞれ取得の要件、適用の条件があります。

2 男性の子育て目的の休暇・休業の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が配偶者の就業状況にかかわらず取得可能な、子どもが生まれた際の「出産補助休暇」及び妻の産前産後休暇中等の「育児参加休暇」（以下「男の産休」という。）、「育児休業」、「育児短時間勤務」及び「部分休業」（以下これらを「育児休業等」という。）について周知し、これらの休暇・休業の取得について職場の理解が得られるための環境づくりを行い、取得促進を図ります。

職員アンケートから

男性の育児休業等の取得への考えは、男女ともに年代が下がるほど肯定的な意見が多い傾向にあります。しかし、男性固有の特別休暇である男の産休は、認知度が低く（男性認知度：出産補助休暇約29%、育児参加休暇約25%）、それに相まって取得率も伸びていません。

また、30代以下の世代が育児休業等を取得しやすくするため、仕事をしながら子育てをしやすい環境を作るために求めているものでアンケート結果から特徴的に出ていたものは、トップからのメッセージ発信や、上司の理解・協力・意識改革です。

制度の周知も並行して必要なことですが、上席者の理解とリーダーシップが期待されています。

(1) 職場全体の意識の変革

男性職員の子育て目的の休暇・休業の取得を積極的に進める雰囲気醸成するため、幹部職員は、職場全体に対して、取得の意義、男性職員の育児参画がもたらす効果などを含め、取得促進に向けたメッセージを発信します。

また、育児に伴う休暇・休業の取得により不利益な取扱いが行われないよう周知徹底するとともに、人事担当は、制度・運用についての質問や相談を受け付けます。

(2) 男性職員の育児参画への取組

有給の特別休暇である「男の産休」の認知度は高いとは言えず、年次有給休暇で処理している職員も一定数見込まれることから、まずはその周知を図ります。

男性の育児休業等の取得については国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針（令和元年、女性職員活躍・WLB推進協議会決定）を参酌し、所属長等は、配偶者が出産予定である男性職員を把握したときは当該職員に対して制度の情報提供を行うとともに、本人の希望に沿って計画的に取得できるよう勧奨します。

取得の勧奨を行うに当たっては、休暇・休業の取得及び取得時期は、基本的に本人判断によるものですが、出産後間もない時期は心身両面で女性の負担が大きいこと、男の産休取得可能期間（配偶者の出産の日後8週間を経過する日）中に取得する育児休業は特別な理由なく再度の育児休業の取得が可能であることを踏まえ、当該期間中に男の産休等の他の休暇と合わせて、一定期間まとめて休暇・休業を取得することを勧奨します。

また、育児休業は、制度上1日から取得可能な制度ではありますが、制度が創設された趣旨、前述の国の方針を踏まえ、実際に取得する際には、連続5営業日以上取得を推奨します。

目標 令和6年度までに

- ・「男の産休」を取得した職員の率 = 100%
- ・「男の産休」を合計5日以上取得した職員の率 = 50%
- ・男性の育児休業の取得率 = 13%

参考:男性の子育て目的の休暇の概要

	対象	内容
出産補助休暇(有給)	配偶者が出産予定又は出産した職員	配偶者の出産に伴う入院当日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、2日の範囲内で取得できます。
育児参加休暇(有給)	配偶者が6週間以内に出産予定又は出産後8週間以内である職員	配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子や小学校就学前迄の子を養育するために、5日の範囲内で取得できます。

3 育児休業等及び早出遅出勤務を利用しやすい環境の整備

育児休業等及び「早出遅出勤務」の利用を希望する職員に、その円滑な利用促進を図ります。育児休業等及び早出遅出勤務は、女性職員に限らず、配偶者の就労の有無にかかわらず男性職員も取得できますが、現時点では、男性職員の取得は非常に少ない状況です。

子育て中の職員が、これらを希望に応じてより取得しやすい環境を目指すとともに、全職員の意識改革に努めます。

また、育児休業を取得することによる経済的な不安を持つ職員が多いことから、育児休業手当金の支給、給料・諸手当への影響等の経済的な支援措置や影響について周知し、その不安の軽減を図ります。

職員アンケートから

育児休業をより取得しやすくするために必要なこととして、男性・女性・管理職・非管理職を通して最も意見が多かったものは、業務の遂行体制の確保（職員数の増）でした。属性毎で特徴的なものは、男性はトップからのメッセージ発信を求める意見が多く、女性は所属長等との面談等を通じたキャリア形成、計画的な制度利用のための支援、上司の理解・協力を求める意見が多くみられました。

男性職員が実際に育児休業を取得しなかった理由では、年代が高い層ほど取得する気がなかった、自分以外に担う人がいた、という理由が占める割合が多くなっています。また、30～50代男性では前例がなかったという意見が特徴的に多く出ていました。

男性の取得の前例が増えてくるに従って、取得しやすい環境ができる可能性があります。

(1) 育児休業等の計画的な取得

所属長等は、出産予定の職員又は配偶者が出産予定の職員を把握した場合、当該職員と面談を行う等し、育児休業等をはじめとする休暇・休業等の概要、取得の意義等の情報提供を行うものとし、この際、時期に応じた利用可能な制度、家族の状況、業務への希望等を把握しやすくするための面談票を活用することを推奨します。

(2) 業務運営体制の確保

職員が安心して育児に伴う休暇・休業を申請・取得できるよう、所属長等は、休暇・休業中の体制準備や、業務分担の見直し等の環境整備に努めるものとし、これに当たり代替要員が必要と考えられる場合等は、なるべく早い段階で人事担当とも協議し、必要な人員確保に努めます。

(3) 経済的な支援措置や影響の周知

所属長等及び人事担当は、職員の相談に応じて、育児休業等を取得した際に受けられる経済的な支援措置や給料・諸手当への影響について情報提供を行います。

育児休業を取得した際の育児休業手当金（原則1年以内）や、短期間（1月以内）の育児休業では期末・勤勉手当への影響がないこと等は、経済的な不安を解消する一因になりうることから、その周知を図ります。

参考：育児休業等及び早出遅出勤務の概要

	対象	内容
育児休業 (無給)	3歳に達するまでの子を養育している職員	請求し、承認された期間中職務に従事しない。
育児短時間勤務 (減額)	小学校就学前の子を養育する職員	勤務の形態及び勤務時間帯等を選択して勤務することができる (例：①週5日、1日3時間55分勤務 ②週5日、1日4時間55分勤務 ③週3日、1日7時間55分勤務 ④週3日のうち、2日を7時間55分、1日を3時間55分勤務 等)
部分休業 (減額)	小学校就学前の子を養育する職員	正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日につき2時間以内(30分単位)で勤務しないことができる。
早出遅出勤務	小学校就学前の子を養育する職員、小学校就学中の子を養育する職員で放課後児童クラブ等への送迎を行うもの、親族である要介護者を介護する職員	正規の勤務時間数は変えずに、始業及び終業の時刻を、あらかじめ定められた特定の時刻とすることができる。 (早出例：7時30分～16時15分 等3類型 遅出例：9時30分～18時15分 等9類型)

経済的な支援措置や給料・諸手当への影響の概要

	支援措置	給料・諸手当への影響等
育児休業	・原則として、子が1歳に達する日まで育児休業手当金が支給 (標準報酬日額の50%～67%) ・共済組合の掛金は免除 (ただし、適用条件あり)	・休業期間中の給料、諸手当は原則支給されない。 ・期末・勤勉手当は、基準日6か月以内に勤務した期間があるときは、勤務期間に応じて支給(休業期間が1月以内の場合は影響なし)。
育児短時間勤務	・共済組合の掛け金は、勤務形態の変更後3か月の給与支給実績による標準報酬月額に基づいて改定	・給料及び職務関連手当(地域手当、管理職手当等)は勤務時間数に応じた額を支給 ・生活関連手当(扶養手当、住居手当等)は影響なし
部分休業	・共済組合の掛け金は、勤務形態の変更後3か月の給与支給実績による標準報酬月額に基づいて改定	・給料は勤務しなかった時間に応じた額を減額 ・期末手当は影響なし、勤勉手当は取得した期間(勤務しなかった時間を日数に換算)が30日を超える場合は除算した勤務期間に応じて支給 ・その他の手当は影響なし

4 長時間勤務の是正等の働き方改革

我が国では、昭和から平成の初頭までは男性雇用者と無業の妻からなる世帯が多かったものの、平成9年以降は共働き世帯がそれを上回り、平成30年時点では前者が約600万世帯、後者が約1200万世帯となり、今や共働きが当たり前となっています。

こうした状況下では、男性も含め育児や介護を担うなど時間制約のある職員の増加が見込まれ、従来型の働き方のままでは限界があり、持続可能な組織運営は困難となります。

時間制約のある職員を含む全職員が十分な能力を発揮できるよう、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことが必要であり、業務の簡素化、仕事そのものの改廃、これまでの価値観・意識の改革等といった、男女全ての職員の「働き方改革」が必要です。

職員アンケートから

超過勤務を減らすために必要なことへの考えの調査からは、回答者の超過勤務への考え方にかかわらず、業務の簡素化・合理化が最多の、新規事業を起こす際の体制・人員の確保が次点の回答でした。次いで、適切な業務の割振り、事業の見直し・撤廃、個々の職員の心がけ、と続きました。心がけだけで超過勤務が減るものではありませんが、できる限り超過勤務をしない、減らそう、という意識がなければ業務の簡素化・合理化等の具体的なアクションは生まれないものでしょう。また、少数ながら、勤怠管理を強化し、実態を把握する必要があるという考え方を持つ方もいました。

(1) 価値観・意識の改革

幹部職員は、組織の生産性・持続可能性を高める観点からも働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に見直す必要があること（長時間労働前提でなく時間制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性重視、人事評価への徹底した反映等）を認識するとともに、所属長等をはじめとする全職員の価値観・意識の変革を促します。

(2) 所属ごとにおける業務の見直し

業務の効率化及び職場環境の改善のため、特に重要度又は緊急性の低い業務については、所属の実情等を踏まえ、廃止、統合又は簡素化等、見直しを行うよう努めます。

また、見直しに当たって、所属長等は、積極的な判断、指示出し等率先して取り組み、見直しを推進します。

(3) 超過勤務の縮減及び勤務時間の適切な把握

全職員が、定時以降に終了又は開始するような打合せ等を控える、作業量や締切等の条件から無理のある照会又は業務依頼を控える、会議等では資料の事前配布や終了時刻の設定等効率的な運営に努める、といった超過勤務の縮減のために必要な取組を意識的に実施します。

管理職員は、これらの取組に反するものに適切に指導するとともに、ノー残業デー、早く家に帰る日の励行、自らが率先して退庁する等職員が退庁しやすい環境づくりに努めるものとします。

また、従来から勤務時間の管理は、所属長・上司の目視や PC のオンオフ等により確認されていたところですが、より客観的かつ実態に即した勤務時間の把握・管理方法について検討します。併せて、全所属が、時間外勤務時間を適正に計上することで、当該所属の業務量を適正に把握し、これに応じた適切な人員配置に努めます。

5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性職員が仕事に制約を抱えることに理解を得にくい状況が依然としてあります。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすいため、是正のための取組が必要です。

職員アンケートから

将来的に昇進したい職位の調査から、男性職員は課長が最も多く(約39%)、女性職員は係員が最も多い(約41%)という結果でした。また、管理職への昇進を望まない女性職員は、80%程度でした。

管理職への昇進を望む理由、望まない理由の回答で特徴的なものをそれぞれみていくと、女性職員は男性と同程度に昇進したいと望む職員がいる一方で、仕事と家庭の両立が困難となることが昇進を望まない理由である傾向があり、男性職員は特に理由なく昇進を望む職員がかなりの割合いる一方で、昇進を望まない理由では仕事と家庭との両立が困難の回答の割合が低くなっています。

また、女性が活躍できる職場にするために必要なことへの考え方として、男性や管理職員は性別にとられない職務分担・配属や女性の意識改革を多く回答する中、女性は家庭と仕事を両立させるために必要なこと(職務分担、時間外削減、男性の意識改革)を重視している傾向が見られます。

今回のアンケート結果からは、仕事での責任、家庭での責任の担い方の意識に違いがあるようです。

(1) 価値観・意識の改革

共働き世帯の増加又は少子高齢化の進展した現代においては、男女を問わず子育て、親の介護等によって仕事に制約がかかっていく職員が増加していくことを当たり前と捉える必要があります。

また、男性職員が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、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、自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられています。

このため、所属長等をはじめとする幹部職員に限らず、全職員が、これまでの職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を改めるよう意識改革のための取組を行うとともに、男性職員の育児休業等及び子育て目的の休暇等の取得促進等により、男性職員の家事・育児・介護等の家庭生活への関わりを推進できる職場環境の整備に努めます。

(2) 相談体制の充実

所属長等又は人事担当は、男女を問わず、人事評価における期首・期末面談、必要に応じた随時の面談等、本人からの相談等を聴く機会を設けるとともに、両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等取得後の各段階を通して、職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行えるよう努め、育児、介護等を担う職員が活躍できる職場環境の整備を進めます。

6 休暇の取得の促進

年次有給休暇、夏季休暇等の特別休暇といった休暇に対する職員の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、休暇の取得にためらいを感じなくてよいような環境づくりに取り組みます。

職員アンケートから

年休取得への考え方の調査から、積極的に休みを取ろうと考える職員の少なさ(約7%)と、基本的に休まないと考える職員の多さ(約42%)が際立ちました。

また、年休取得にためらいを感じるかとの問いには約68%の職員がためらいを感じており、その理由の大半が職場に迷惑がかかる(約44%)、後で多忙になる(約36%)でした。

年休取得の促進のために必要な取組についての回答では、年休取得への考え方の回答によって特徴的に割合の高い回答が出ており、「基本的に休まない」と回答した方は「業務の簡素化・合理化」が他より高く、「周りの人が休む程度に休む」と回答した方は「計画的に取得するためのルール作り」や「トップからのメッセージ発信」が高く出ていました。

これらのことから、職場の余裕のなさ、業務が繁忙で休みたくても休めないと感じている人が一定数いることが垣間見えるとともに、職場として年休を取得しやすくするための環境づくり(業務の簡素化・合理化や休暇取得のためのルール作り等)が求められていることが伺われます。

(1) 年次有給休暇(年休)の取得促進

「働き方改革」の一環として、労働基準法が改正され、平成31年4月から全ての企業において、年休が10日以上付与される労働者に対して年5日の年休を取得させることが使用者の義務となりました。地方公務員は、年休に関する労働基準法の規定の適用除外(地方公営企業職員と現業職員を除く。)となりますが、法の趣旨に沿って、全職員が年5日以上年休を取得する取組の推進が必要です。

所属長は、所属の職員が計画的に年休等の休暇を取得できるよう、休暇予定表を作成する等し、休暇を取得しやすい環境づくりを行うために必要な取組を行うものとします。

また、全職員が「良く休んでこそ、良い仕事ができる」という意識を共有することで、職場に迷惑がかかる等の理由で年休を取得することにためらいを感じる職員を少なくし、長時間勤務を是正するための取組とも相まって、休暇を取得しやすい職場風土の醸成を目指します。

(2) 記念日、行事、連続の休暇等の取得推進

家族の記念日(職員やその家族の誕生日、結婚記念日等)や子の学校行事(入学(園)式、卒業(園)式、授業参観、運動会等)が実施される日に休暇を取得することを推奨します。

また、週休日・祝日と年休を組み合わせた連続休暇の取得を推奨し、家族とのふれあいや子育ての時間、自分のための時間を確保できるようにします。

目標 令和6年度までに

・職員の1年間の年次有給休暇の取得日数 = 平均12日以上

7 女性の活躍推進に向けたその他の取組

女性の活躍推進に向け、他の項目で挙げた取組のほか、本市の現在の実情及び男女共同参画社会基本法第2条第2号の積極的改善措置の趣旨を踏まえるとともに、公務員法制上の平等取扱いの原則及び成績主義の原則に留意しつつ、採用、配置・育成、昇進・登用といった各段階での取組を進めます。

職員アンケートから

職場での男女の事務分担、配属への考え方では、全体としては、約42%が性別による差はないと考えている一方、約36%が性別により異なる(内16%が改善必要)と回答しており、ほぼ拮抗しています。

これを年代別にみると、30代40代の男女の回答は全体の傾向と差があり、30代の男女と40代の男性は「事務分担の差」はあり改善が必要と感じる傾向が強く(平均23%)、40代の女性は「事務分担の差はない」又は差異があっても改善する必要はないと考えている傾向が強いです。

一方、女性職員が現在「活躍している」と回答した割合は全体の傾向(約36%)から比べると40代の男女が最も低く(平均約25%)なっています。

また、女性が活躍できる職場にするために必要なことへの考えとして、30代・40代の女性は育児・介護との両立を支援する制度の充実・職務分担の配慮、時間外勤務の縮減といった仕事と家庭の両立のための施策が必要と考えている一方で、40代の男性は女性職員の採用の増や役職者への登用といった積極的改善措置が必要なのでは、と考えている方もいます。

(1) 採用者における女性職員の割合

近年の採用状況(3ページ参照)をみると、全職員に女性職員の占める割合に比べて新規採用者に占める女性の割合は高く、女性職員の採用の拡大に向けた取組は良好な状態です。引き続き、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう応募者の拡大に取り組むとともに、応募者に占める女性の割合に留意しつつ、継続的に女性職員を採用できるよう努めていきます。

(2) 女性職員の職域拡大、人事管理の柔軟化を通じた女性職人の計画的育成

特定の業務に女性職員が多く配置され、又は男性職員のみが配置されている業務等職域の固定化がないかを確認し、合理的な理由なく固定化が確認される場合は、その解消を図ります。

また、女性職員の積極的な登用を図るため、面談等により職員の意欲と能力の把握に努めつつ、各異動段階で男女での偏りのない職務経験の付与に配慮します。この場合においては、所属長等又は人事担当は、面談等で把握した本人の希望や実情等を踏まえつつ、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期を越えた後から重要とされるポストの経験をできるようにする、或いは、子育て期間中であっても両立支援制度を利用しつつ重要とされるポストの経験をできるようにする等、キャリアパスの複線化・弾力化に努め、望まない形でのいわゆる「マミートラック」に陥らせないように、柔軟な人事管理に取り組めます。

(3) 女性職員の昇進・登用

職員数の男女比、管理職を含む各役職段階に登用されている職員の男女比を比較し、大きな差がある場合には、その原因を把握・分析するとともに、必要に応じて改善に向けた取組を行います。ただし、積極的改善措置は男女共同参画社会基本法により容認されているものですが、単に目標数値を達成するために行えばよいというものではないと考えます。今後も役職への登用に当たっては、本人の人事評価、知識経験、希望等を踏まえ、適切に対応していきます。

また、男女を問わず管理職の候補となり得るような職員については、多様な職務経験、研修等の機会創出等の支援を行い、その能力の育成と登用に努めます。

目標 令和6年度までに

・各役職段階に占める女性職員の割合

部局長・次長相当職 = 10%程度 課長相当職 = 20%程度

課長補佐相当職 = 30%程度 係長相当職 = 35%程度

8 人事評価への反映、昇給・昇格への反映

これまでに挙げてきたような、WLBの推進に資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり、価値観・意識の改革に向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価に反映するものとし、その実効性の確保を図ります。

また、制度を利用したことのみを理由として、昇給・昇格に不利益とならないよう人事上の取扱いには十分に留意します。

職員アンケートから

ごく少数ではありますが、男性が育児休業を取得しない理由への考え、育児休業等をより取得しやすくするために必要なことへの考えを尋ねた調査に対して、前者では昇任に響くと考えている、後者では昇給・昇格への影響の排除、といった回答が見られました。

また、こちらもごく少数ですが、年休取得にためらいを感じる理由の調査でも、評価に影響するのではと不安になるという回答がありました。

これらについては、そのような取扱いはないことを周知していく必要があります。

(1) 人事評価への反映

全職員それぞれが取り組むべきWLBの推進に資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり、価値観・意識の改革に向けて採られた行動については、それぞれの役職段階に応じて適切に人事評価へ反映します。

特に、管理職員の評価は、より適切な方向へ導いたものはプラスに、必要な取組が講じられなかったものはマイナスに、業績評価の中で反映します。

また、国の動向を踏まえ、子の出生が見込まれる職員及び子が生まれた職員の所属長等は、子育て目的の休暇等又は育児休業等の取得を促進するための面談その他の必要な取組に主体的に取り組むものとし、当該取組は人事評価に反映させます。

育児に伴う休暇・休業等を取得することを促進するに当たっては、所属長等に限らず、制度を利用しようとする職員の業務を分担したり、業務の実施方法について工夫したりすること等により、その休暇・休業中の業務の円滑な遂行に貢献した職員については、当該貢献を人事評価においても適切に評価します。

(2) 昇給・昇格への反映

育児休業等をはじめとした両立支援制度を利用したことだけで合理的な理由なく昇給・昇格に不利益となるような人事上の取扱いを受けることはなく、職員の昇給・昇格の判断は、人事評価等職員の能力及び実績に応じて行います。

昇給については、昇給日に職務に就いていれば、昇給判定期間内に育児休業等をはじめとした両立支援制度を利用していても、当該期間中の勤務実績に応じて適正に昇給します。また、昇給判定期間内全てが育児休業期間である場合は、次期の昇給日において復職時調整により昇給が停止していた期間の格差是正のための措置を今後も行います。

V おわりに

本プランに挙げた取組を推進していくためには、所属長等、人事担当に限らず、全職員の理解と協力を得る必要があります。

限られた職員で、社会の、市民の多様なニーズに応えながら本計画で目指す姿を達成することは容易なものではありませんが、市としても今後更なる環境整備に取り組んでいく方針です。

職員一人ひとりが、これらの取組を我が事と捉え、希望に応じた多様な働き方、仕事と生活の両立を実現、男女を問わず活躍できる職場の実現を目指し、取り組んでいくものとします。