

那須塩原市特定事業主行動計画

～ 仕事と子育ての両立をめざして ～

第四期（令和3年4月～令和8年3月）

那須塩原市長

那須塩原市議会議長

那須塩原市教育委員会

那須塩原市選挙管理委員会

那須塩原市代表監査委員

那須塩原市公平委員会

那須塩原市固定資産評価審査委員会

那須塩原市農業委員会

第1 総論

1 計画の目的

- 平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定され、本市では新市誕生直後の平成17年度から次世代法に基づく特定事業主として「次代の社会を担う子どもの育成」を図るため、特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を支援するための職場環境や働き方の見直しを推進してきました。
- 平成27年8月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍法」という。）が制定され、地方公共団体は次世代法と同様に特定事業主として「女性の職業生活における活躍」を推進することが求められました。
- 次世代法に基づいて策定した行動計画と、女性活躍法において推進が求められる行動計画では、内容が重なる部分も多いことから、これまでの次世代法に基づく特定事業主行動計画の成果と課題を踏まえた上で、新たに男性の育児参加支援や女性の活躍促進といった視点を取り入れ、職員が仕事と子育ての両立ができるよう職場全体で支援する環境整備を継続して進めることを目的に平成28年度から5年間の計画期間とした第3期の特定事業主行動計画を推進してきました。
- 令和元年6月に女性の活躍状況に関する情報公表の開示内容の充実と地域の民間企業をリードする実効性の高い行動計画が策定されるよう、女性活躍法及び内閣府令や事業主行動計画策定指針が改正されたことから、本市では、第3期の特定事業主行動計画の計画期間満了に併せて、これらの改正を踏まえて令和3年4月を始期とする次世代法及び女性活躍法に基づく第4期の特定事業主行動計画を策定します。

2 計画を策定する事業主

那須塩原市長

那須塩原市議会議長

那須塩原市教育委員会

那須塩原市選挙管理委員会

那須塩原市代表監査委員

那須塩原市公平委員会

那須塩原市固定資産評価審査委員会

那須塩原市農業委員会

3 計画期間

次世代法に基づく特定事業主行動計画は令和6年度を目標年次とすることが定められており、女性活躍法に基づく特定事業主行動計画は令和7年度が目標年次とされています。

この計画では、女性活躍法の目標年次及び前回の計画年数との整合を図り、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

4 推進体制

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進策を効果的に実施するため、総務部長をリーダー、総務課長、総務課長補佐、人事研修係長、給与厚生係長をメンバーにした計画推進チームにおいて取組の検証、改善方策を検討します。

また、毎年の進捗状況の報告を部長会議で行い、計画の推進に影響の大きい管理職からトップダウン式に全庁的な周知を図ることで、着実かつ効果的な推進を図ります。

第2 現状と課題

計画の作成に当たり、主に前計画期間において目標として掲げた項目について、実績に基づく分析を行いました。

1 次世代法に基づく目標と実績

(1) 子育てに関する制度の周知

目標：育児に関する制度を利用することができる者（育児休業中の者を含む。）を対象に制度説明会を四半期に1回定期的に実施する

実績：

	H28	H29	H30	R1 (H31)
実施回数(回)	2	2	1	1
対象者(人)	17・23 ^(※1)	15 ^(※2) ・16	7	14
参加者(人)	13・14	15・8	7	10

※1) 実施要領の対象者にはその他希望者を対象としていたが、この表中の対象者の数には含めていない。

※2) 1回目は保育課長、保育園長等を対象に実施した。

- ▶ 計画初年度の平成28年度については、6月に年度内の復帰予定者、11月には新年度復帰予定者をターゲットにした説明会を実施した。
- ▶ 平成29年度には部分休業の取得率が低い保育士への理解促進のため、保育園長向けの制度説明会を実施した。
- ▶ 平成30年度以降は、育児休業からの復帰予定者を対象とした説明会を実施した。年度途中の復帰者は少ないことから個別に説明を行い、集合形式の説明会は年1回とした。
- ▶ 現在の実施方法では、現在育児休業の取得率が低い男性職員の取得率向上にはつながらない。
- ▶ 男性が職員でその配偶者が職員以外の場合は、出生前に必ず提出する書類がなく、育児に関する制度を利用することができる者を人事担当で事前に把握することが困難である。

(2) 育児休業取得目標

目標：ア) 男性の育児休業取得者増（既取得者2名）

イ) 女性職員は現在の取得率100%を今後も維持する

実績：ア)

	H28	H29	H30	R1 (H31)
対象者(人)	12	17	15	19
取得者(人)	1	1	3	0

勤務条件等調査より

イ)

	H28	H29	H30	R1 (H31)
対象者(人)	19	15	13	15
取得者(人)	19	15	13	15

勤務条件等調査より

- ▶女性の育児休業取得者は、100%を維持できている。
- ▶男性の育児休業取得者の総数は、毎年度わずかではあるが増えている。
- ▶計画期間中に男性が取得した育児休業の期間は、全て6月以下であった。
- ▶男性の育児休業取得可能者の把握は、人事担当では出生後になることが多く、出生前に家族で十分な検討を行うための期間がないことから、育児休業を取得していない者もいると推察される。

(3) 年次休暇取得率

目標：職員一人当たりの年次休暇平均取得日数平均15日

実績：

	H28	H29	H30	R1 (H31)
平均取得日数(日)	11.9	12.5	12.0	12.7

勤務条件等調査より

- ▶前計画策定時の基礎とした平成26年度の取得日数11.4日と比較すると、増加傾向にあるが、目標達成には至らなかった。
- ▶夏季休暇期間や年末年始の取得率が低い。

2 女性活躍法に基づく目標と実績

(1) 時間外勤務時間数

目標：平均時間外勤務時間数を職員1人当たり1か月平均15時間以内

実績：

	H28	H29	H30	R1 (H31)
時間外時間(時間/月/人)	20.1	18.7	18.0	20.4

時間外勤務の実施状況より

- ▶平成30年度までは減少していたが、令和元年に再び増加に転じてしまった。
- ▶令和元年度に時間外勤務時間数が増加に転じた原因として、選挙事務（市長、県議会議員及び参議院議員）、大型台風（台風19号）災害対応及び新型コロナ対策等による通常業務以外の業務の増加、また、短時間再任用職員数の減と産前産後休暇又は育児休業中の職員の増が考えられる。

(2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

目標：配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合をそれぞれ90%以上

実績：

	H28	H29	H30	R1 (H31)
対象者(人)	12	17	15	19
配偶者出産休暇取得者(人)	10	15	11	19
割合(%)	83.3	88.2	73.3	100
育児参加のための休暇取得者(人)	3	7	10	7
割合(%)	25.0	41.2	66.7	36.8

勤務条件等調査より

- ▶ 配偶者出産休暇の取得率は、令和元年度に100%となった。
- ▶ 男性の育児参加のための休暇の取得率は、増加傾向にはあるものの、年度によってばらつきがあり、50%未満の低い水準の年度が多い。
- ▶ いずれの休暇も取得には証明書類の提出が必要となるため、取得に理由を問われない年次休暇の残日数も多いことから、これによって代用されているものと考えられる。
- ▶ 男性が職員でその配偶者が職員以外の場合は、育児に関する制度を利用することができる者を人事担当で事前に把握することが困難であり、個別の情報提供が難しい。

(3) 離職率と離職者の年代別男女別割合

目標：なし

実績：

離職者数と離職率

	H28	H29	H30	R1 (H31)
男性	0.42%(2)	0%(0)	2.34%(11)	0%(0)
女性	0.60%(2)	2.07%(7)	0.30%(1)	2.62%(9)
計	0.49%(4)	0.87%(7)	1.49%(12)	1.12%(9)

※ () は離職者数

離職者の年代別男女別割合

	～25 歳		26～ 30		31～ 35		36～ 40		41～ 45		46～ 50		51～ 55		55～ 60		計		
H28											1			2	1	2	2		
H29				2		1				1						3	0	7	
H30	1			2		1		2		1	1	2		1		1		11	1
R1 (H31)		1		2						2		1				3		0	9
計	1	1	2	4	1	1	2		1	4	2	2	1		3	7	13	19	

※左欄が男性、右欄が女性

- ▶ 離職者は少ないものの、平成 30 年度から離職率が 1% を超えたことから、今後とも離職率の動向を注視し、増加が続く場合は、離職理由の確認をし、必要に応じた改善を行っていく必要がある。
- ▶ 男女別では、年度によって差があるものの、女性のほうが多い傾向にある。
- ▶ 年代別では、男女とも 20 代後半、40 代、50 代後半の 3 つの山がある。離職者に個別に具体的な理由を確認した記録はないが、20 代後半は結婚や転職のため、40 代は育児のため、50 代後半は子どもの独立や家族の介護のための離職と推察する。

(4) 女性職員の割合

目標：なし
実績：

一般事務職の採用職員に占める女性職員の割合

採用年度	H28	H29	H30	R1 (H31)	R2
一般事務採用者数	22	16	29	17	15
内、女性の数	12	8	11	10	7
女性職員の割合	54.55%	50.00%	37.93%	58.82%	46.67%

女性管理職の割合（各年度 4 月 1 日現在）

	H28	H29	H30	R1 (H31)	R2
管理職の人数	137	138	139	142	144
内、女性の数	26	28	34	33	33
女性職員の割合	18.98%	20.29%	24.46%	23.24%	22.92%

※課長補佐相当職以上の職員

- ▶ 一般事務職の採用職員に占める女性職員の割合は、5 年間の平均で約 49% となっている。
- ▶ 職員採用に当たっては、女性職員の採用枠を設けているものではなく、採用試験の結果として合格した者の数値である。
- ▶ 女性管理職の割合は、平成 30 年度が最も高く、約 24.5% となっていたものの、令和元年度以降は、管理職全体の人数が増えたこともあり、割合も人数もわずかではあるが減ってしまった。
- ▶ 管理職への登用は、男女別に登用枠を設けているものではなく、能力を考慮した昇任選考の結果としての数値である。

第3 目標

現状と実績に基づく分析から、前計画期間に掲げた目標は、未達成の項目や達成しているものの、より一層の取組が必要と考えられる項目も多いことから、「仕事と子育ての両立をめざす」ために本計画における目標を次のとおり設定します。

一般事務職の採用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年間に新規採用された一般事務職員のうち、女性職員の割合は、平均で約49%となっていることから、計画期間中の女性の採用割合50%を目標とします。

管理職に占める女性職員の割合

国においては、2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合を30%程度とすることを目標にしていることから、本市においても計画期間の末である令和7年度の管理職に占める女性職員の割合を30%にすることを目指します。

時間外勤務の縮減

時間外勤務については、市の規則においても上限の設定をしていることから、計画期間を通じて年間360時間、月45時間（他律的業務の比重が大きいとして指定された所属においては、年間720時間、1か月100時間、2か月から6か月までの間に1か月平均で80時間）を超える時間外勤務を行う職員ゼロを目指します。また、令和7年度までに職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数15時間以内を目指します。

有給休暇の取得促進

2019年4月から民間企業等においては、労働基準法によって年5日以上の子次有給休暇の時季指定義務が使用者に課されています。

地方公務員は適用が除外されていますが、労働者として同様の配慮を行う必要があることから、計画期間を通じて、全職員が年5日以上取得し、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数15日以上を目指します。

男性の育児休業取得者数及び取得期間

職員の育児休業取得対象者数は、年度によってばらつきがあることから、計画期間である令和3年度から令和7年度までの5年間の平均で男性の育児休業取得率30%以上を目指します。また取得期間については、国において子育てのための特別休暇と合わせて1月以上の取得を促す取組がされていることから、本市においても同様に特別休暇と合わせて1月以上を目指します。

第4 計画期間中の取組内容

計画の推進のため、次の取組を推進します。

職員採用活動における女性職員の積極的登用

- 女性の受験者数を増やすことで採用者数の増加につながるよう、就職説明会等に積極的に女性職員を派遣し、実際に働く女性の意見や感想を伝えます。

キャリア形成支援

- 現在管理職を務める女性職員からは「管理職になる事前の心構え」や「業務遂行に必要な知識」が不足したまま職に就いてしまい、置かれている立場に困惑しているという意見も聞かれていることから、次のような取組を通じてキャリア形成を支援します。

(1) 女性管理職員研修の実施

内外部を問わず、育児・介護等と仕事を両立させて活躍している方の意見を基に、職員が自身のライフ・ワークバランスを含めたキャリア形成のイメージができるような研修を実施し、昇任意欲の喚起を行います。

(2) ジョブローテーションの実施

一般事務職で採用した職員については、職員が自身の適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標設定が行えるよう、採用後10年で3箇所程度の業務が経験できるような人事異動等を引き続き実施します。

(3) 女性職員の積極的な登用・配置

職員の能力向上には、幅広い職務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまで女性職員の登用・配置が少なく性別による偏りがある部署について、性別にかかわらず様々な経験を積むことができる機会を提供していきます。

(4) 育児休業中の自己啓発支援

現在育児休業中の職員は研修機会がなく、復職後に同世代の職員が既に受講した研修をまとめて受講することとなるため、復職時の職位や同世代の職員とのギャップを感じている職員もいます。育児休業中においても研修勧奨を行い、能力向上への意欲を絶たないようにするとともに、復職時のギャップ解消に努めます。

働き方改革の推進

- 共働き世帯や単身世帯の増加、核家族化の進行とともに、性別にかかわらず育児や介護を担うなど、時間的に制約のある職員が増加していくことが見込まれます。また、ハラスメントは、その種類を問わず、発生することによって被害者のみでなく、他の職員にも影響を及ぼし、職員全体の士気低下や職場環境の悪化につながることから、次のような取組を通じて更なる働き方改革を推進していきます。

(1) 働きやすい職場環境づくり

管理・監督を行う立場の職員は、各所属で設定するノー残業デーのみならず、率先して定時退庁を心掛けます。

(2) ハラスメントのない職場づくり

ハラスメント防止に関する研修等を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにします。

(3) 柔軟な働き方への対応

時差出勤制度の利用を促進するとともに、令和2年度に導入したシンクライアント端末の更なる活用に向けて検討を進めます。

男性の子育てのための休暇等の取得促進

○ 男性の家庭生活への参画は、親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻のサポートをすることで女性の活躍促進にもつながります。また、子の出生後間もない時期に男性がともに育児を行うことは、その後の積極的な育児への参画にもつながるといわれていることから、次の取組を推進していきます。

(1) 育児休業の周知徹底

配偶者の妊娠、出産期から育児期までに男性職員が利用できる休暇や休業、補助制度等をまとめた資料を作成し、全庁に周知します。

(2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

父親となる職員に対して、直属の上司、特に所属長から出産・育児に係る休暇や休業の取得について働きかけを行うことにより、取得しやすい雰囲気づくりを行います。

(3) 円滑な職場復帰の支援

育児休業中に庁内の情報が届かなくなることが、休業する意識や円滑な復帰の妨げにならないよう、職場を離れる職員にメール等を活用し、庁内の情報を提供する方法を検討します。