

# 稲敷市特定事業主行動計画 (後期計画)

令和3年4月

(令和6年3月一部修正)

稲 敷 市

## 1 計画の趣旨

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主等社会全体が取り組むことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が成立しました。

また、女性の個性と能力が十分に発揮され、職業生活において活躍することを通じて豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8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。）」が成立しました。

次世代育成支援法と女性活躍推進法は、その趣旨や取組内容において、密接な関係があり、一体的に取り組むことで相乗効果が期待できることから、稲敷市では同法律に基づく行動計画を一体化した「稲敷市特定事業主行動計画（前期計画）」を平成28年4月に策定し、職員の仕事と子育ての両立支援および全ての女性職員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

令和3年3月の前期計画期間満了に伴い、令和3年4月より「稲敷市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し引き続き取り組みを進めることで、全ての職員が性別、年齢に関わらず、仕事と生活の調和を実現し、いきいきと働くことができる組織の実現にむけて取り組んでまいります。

## 2 計画期間

次世代育成支援法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限法となっているため、この計画は令和3年4月から女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの5年間とします。

計画の推進に当たっては、取組の状況確認と検証を行い、必要に応じて見直しを行いつつ進めていくこととします。

### 3 計画の推進体制

#### ○対象職員

この計画の対象となる職員は、稲敷市の任期付職員、会計年度任用職員を含む全職員とします。なお、会計年度任用職員については、適用となる制度が常勤職員とは異なるため、計画内容が実態にそぐわない場合もありますが、可能な限り本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。

本市では、組織全体で継続的に職員の仕事と生活の両立および女性職員の活躍を推進するため、各部局と連携を図りながら本計画の策定、変更、取り組みの実施状況および数値目標の達成状況の点検・評価について協議を行うこととします。

また、各年度の取組状況を市ホームページで公表することとします。

## 4 子育て・働き方に関する取組

### 1. 妊娠および出産後の職員への支援・配慮について

妊娠中および出産後を通じて母子の健康管理を適切に実施するため、次の取り組みを行います。

#### ①産前産後休暇等の休暇制度の周知

- 産前産後休暇、妊産婦の健診休暇などの特別休暇制度について周知徹底を図ります。
- 出産費、育児休業手当金、掛金免除などの出産・育児に関する給付制度について周知徹底を図ります。
- 「稲敷市職員のための子育て応援マニュアル」を職員へ配布し、制度の周知と意識啓発を図ります。

#### ②業務分担の見直し

- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う、時間外勤務を制限するなどの配慮を行います。

### 2. 子育て中の職員への支援・配慮について

子育て中の職員への各種制度について職員に周知するとともに、一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行います。

#### ①育児休業および部分休業制度等の周知

- 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続き、育児休業手当金などについて詳細に説明・情報提供を行います。
- 職員の制度への理解を深め、職場の意識改革を進めます。

#### ②育児休業等の取得推進

- 職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、取得を予定していない職員については取得を促します。

### ③育児休業等を取得した職員の円滑な復帰支援

○育児休業中の職員に対して、休業期間中、適宜必要な情報の提供を行うことで、業務に対する不安感を和らげ円滑な職場復帰を推進します。

○復職時に職員から部分休業等取得の申出があった場合は、所属長は本人および他職員と十分に話し合い、職場内の応援体制を含む業務分担の見直し等を行います。

### ④育児休業に伴う代替職員等の活用

○人員配置等により、職場内で育児休業を取得する職員の業務を処理することが難しい場合は、会計年度任用職員等の代替職員を活用し、安心して育児休業を取得できるよう努めます。

## 3. 男性の育児休業等制度の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行います。

### ①配偶者の出産に係る休暇を取得しやすい職場環境づくり

○配偶者の出産休暇（2日）や育児参加のための休暇（5日）の積極的な取得を推進するため、所属長は取得しやすい職場づくりに努めるとともに、職員に対しても取得を促します。

### ②育児休業を取得しやすい職場環境づくり

○男性も育児休業等の子育てを目的とする休暇を取得できることについて周知を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを促進します。

○子供が生まれた全ての男性職員が、おおむね1ヶ月以上の育児休業を取得することを目標とし、積極的な取得を促します。

### 男女別育児休業取得実績

年 度	R1	H30	H29	H28	H27
男性職員育児休業取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## 男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得実績

年 度	R1	H30	H29	H28	H27
配偶者の出産休暇取得率	60.0%	100.0%	100.0%	100.0%	80.0%
育児参加のための休暇取得率	100.0%	100.0%	75.0%	50.0%	40.0%

### 【目標】

- ・男女問わず、希望する職員全てが、安心して育児休業を取得できる環境を目指します。
- ・男性職員の育児休業取得率※令和12年までに2週間以上の取得率100%を目指します。
- ・女性職員の育児休業取得率100%維持を目指します。
- ・配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇の取得率100%を目指します。

### 〈現状と課題〉

前期計画策定以降、女性職員の育児休業取得率100%を維持しているが、男性職員の育児休業取得については取得実績なしという状況となりました。

配偶者の出産休暇および育児参加のための休暇については、当該制度に対する職員の認識が高まったこともあり取得率は向上しておりますが、業務の都合によりどちらか一方のみ取得するといった事例もあり、取得率100%におよばない年度もみられます。

男性の育児休業については、前例がないこと、同僚に迷惑をかけるのではという不安、育児休業中の生活のイメージが湧かない等の理由から、職員自身が取得に対して前向きになれない傾向となっております。

取得可能な職員が、必要に応じて安心して育児休業を取得できるよう、働き方の見直しや職場の意識改革による取得しやすい環境整備等、取得促進の取組を行ってゆく必要があります。

※令和6年3月一部修正

## 4. 年次休暇等の取得促進および時間外勤務の縮減

職員のワークライフバランスを図るため、次の取り組みを行います。

### ①年次有給休暇等の取得促進

- 所属長は職員の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な休暇の取得について指導するよう努めます。
- 職員の年次有給休暇取得促進に向け、職場内の応援体制の確立等職員が協力し合える体制の整備に努めます。
- 人事担当課は定期的に年次有給休暇の取得促進について周知し、職場内の意識改革に努めます。
- 休日や週休日とあわせた年次有給休暇の取得を促進します。
- 週休日に勤務した場合は、確実に週休日の振替を行うよう努めます。

### ②時間外勤務縮減のための意識啓発等

- 所属長は、職員の業務量、業務内容、時間外勤務状況等を的確に把握したうえで、時間外勤務縮減のための業務の改善や見直しを行います。
- 人事担当課は、時間外勤務の多い部署等について、所属長等にヒアリングを行い、時間外勤務の実態に関する認識の徹底と改善を促します。

### ③ICTの積極的な活用

- ORPA、AI、チャットボット等のICTを積極的に活用し業務の改善や効率化を行うことで、時間外勤務縮減を行います。

### ④ノー残業デーの実施および検証

- ノー残業デーの取り組みをさらに推進するとともに、その効果を検証し、適宜実施方法の見直しを行います。

職員の年次有給休暇取得実績

年 度	R1	H30	H29	H28	H27
全 体 取 得 率	63.5%	66.5%	70.5%	64.5%	66.5%
1人当たり平均取得日数	12.7日	13.3日	14.1日	12.9日	13.3日

## 時間外勤務の状況

年 度	R1	H30	H29	H28	H27
1人当たりの時間外勤務時間／月	11.34 時間	9.2 時間	10.17 時間	8.63 時間	7.38 時間

### 【目標】

- 年次有給休暇の全体取得率70%以上および1人当たり平均取得日数14日以上を目指します。
- 1人当たりの時間外勤務時間10時間以下／月を目指します。

### 〈現状と課題〉

職員全体の年次休暇取得率については、前期計画策定以降60%～70%の間で推移しています。1人当たりの平均取得日数についても他自治体等と比べて平均的な数値となっています。

ただし、職員ごとの取得実績を見ると、平均以上の日数を取得できている職員がいる一方、取得日数が平均の半分にも満たない職員も見受けられるのが現状となっています。

時間外勤務については、計画策定以降増加傾向にあり、早期の改善が必要となっています。

時間外勤務についても年次休暇と同様に、担当する業務等によって年間総時間数に大きな差が出ているのが現状です。

年次休暇取得と時間外勤務のどちらにおいても、業務分担のバランスや部局を越えた協力体制の構築、ICTの積極的な活用による事務効率化の推進等によって、一部の職員に負担を掛けない組織づくりに取り組む必要があります。

## 5. その他次世代育成支援に関する取り組み

### ①子育てバリアフリー

- 子どもを連れての方が安心して施設を利用できるよう、キッズスペース、乳幼児とともに利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の環境整備を適切に行います。
- 子どもを連れてきた来庁者へ親切、丁寧な対応を心がけるよう職員へ働きかけることで、子育て支援意識のバリアフリー化に努めます。
- 諸手続の電子システム化、オンライン化等を推進することで、子どもを連れて来庁せずに自宅で必要な手続きが行えるよう検討を進めます。

### ②子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 地域社会を支える構成員として、職員が地域における子ども・子育てに関する地域貢献活動や子どもの健全育成のための活動に積極的に参加するよう促します。

### ③子どもと触れ合う機会の充実

- 保護者である職員が子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもの学校行事等に積極的に参加するよう促します。
- 小学生の社会科見学や中学校の職場体験等子どもたちの市役所訪問を歓迎し、子どもたちにとって親しみのもてる市役所を目指します。

## 5 女性の活躍推進に向けて

近年の少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴い、女性の職業生活における活躍が重要視されています。また、女性職員の視点は、生活に密着した行政運営を進めるうえで必要不可欠であると考えられています。

そのため、女性職員の育成および登用を推進し、政策決定への女性職員の参画を拡大することで、行政サービスの向上を図ります。

女性職員の活躍には、子育てに関する支援、男性の育児参加、働き方の見直し等が必要不可欠となってきます。前項までの取組と併せて、それぞれの女性職員の職業生活における状況を把握し、女性の活躍推進について総合的に取り組みます。

### ・女性職員の採用および登用

#### ①女性職員の採用

- 職員の採用については、男女の別にかかわらず能力や人物等による公正な採用を行います。
- 広報誌やホームページ、就職情報サイト等を通じて採用情報および市の取組についてPRするとともに、積極的にインターンシップ制度を活用し学生の受け入れを行います。

#### ②女性職員の登用

- これまで主に男性職員が配置されていた職務への積極登用等により、女性職員のキャリア形成を進めます。
- 男女共同参画の理念に立ち、性別による固定的な役割分担意識を解消するための働きかけや研修の実施による意識啓発を行います。
- 早い段階から女性職員のキャリア意識醸成を図り、子育て期でも仕事で活躍できるようにするため、女性職員のキャリアアップ研修やリーダー育成研修への積極的な参加を促します。

### 採用した職員に占める女性職員の割合

職 種	R1	H30	H29	H28	H27
一 般 事 務	40.0%	38.5%	55.6%	50.0%	50.0%
幼 稚 園 教 諭 ・ 保 育 士	100.0%	100.0%	100.0%	80.0%	100.0%
保 健 師	—	—	100.0%	100.0%	100.0%
社会福祉士・精神保健福祉士	—	50.0%	—	—	—
全 職 種	57.1%	52.6%	69.2%	60.0%	60.0%

### 全職員に占める女性職員の割合

職 種	R1	H30	H29	H28	H27
一 般 事 務	30.7%	29.3%	28.3%	28.3%	28.7%
幼 稚 園 教 諭 ・ 保 育 士	94.0%	93.8%	93.8%	93.5%	95.8%
保健師・看護師・栄養士	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
社会福祉士・精神保健福祉士	40.0%	40.0%	33.3%	25.0%	33.3%
技 能 労 務 職	90.0%	86.7%	88.9%	91.3%	88.5%

### 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区 分	R2.4.1	H31.4.1	H30.4.1	H29.4.1	H28.4.1
管理職（課長級以上）	44人	48人	50人	50人	49人
うち女性職員数	5人	7人	8人	9人	8人
女性職員の割合	11.4%	14.6%	16.0%	18.0%	16.3%

各役職段階別職員に占める女性職員の割合

区 分	R2.4.1	H31.4.1	H30.4.1	H29.4.1	H28.4.1
課長補佐相当職数	55人	52人	54人	56人	58人
うち女性職員数	16人	15人	14人	17人	15人
女性職員の割合	29.1%	28.8%	25.9%	30.4%	25.9%
係長相当職数	89人	89人	87人	86人	84人
うち女性職員数	30人	32人	33人	31人	29人
女性職員の割合	33.7%	36.0%	37.9%	36.0%	34.5%
主査相当職数	82人	75人	68人	77人	74人
うち女性職員数	43人	38人	33人	38人	39人
女性職員の割合	52.4%	50.7%	48.5%	49.4%	52.7%
主幹相当職数	52人	46人	45人	32人	37人
うち女性職員数	27人	22人	23人	19人	19人
女性職員の割合	51.9%	47.8%	51.1%	59.4%	51.4%
主事・主事補相当職数	57人	68人	74人	79人	78人
うち女性職員数	33人	44人	45人	45人	42人
女性職員の割合	57.9%	64.7%	60.8%	57.0%	53.8%
技能労務職	10人	10人	15人	18人	23人
うち女性職員数	9人	9人	13人	16人	21人
女性職員の割合	90.0%	90.0%	86.7%	88.9%	91.3%

【目標】

- ・一般事務職採用者の女性職員割合40%以上を目指します。(毎年度)
- ・一般事務職の女性職員割合30%以上を維持します。
- ・管理職の女性職員割合20%以上を目指します。
- ・課長補佐級の女性職員割合30%以上、係長級の女性職員割合35%以上を目指します。

### 〈現状と課題〉

一般事務職における女性職員の採用割合については、前期計画策定以降40%～50%で推移しており、一般事務職全体に占める女性職員割合についても令和元年度で30%を超えているため、今後はこの数値を維持することが目標となります。

ただし、管理職員に占める女性職員の割合については近年減少傾向にあり、前期計画で定めた目標値に到達していないのが現状です。

また、管理職員への昇格が見込まれる年代において、管理職員を希望する職員の割合が男性職員に比べて低くなる傾向が見られ、その要因としてはキャリアプランが不明確であること、仕事と家庭の両立に不安を抱く職員が多いこと、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないことなどが考えられます。

今後は、外部研修等を活用し、女性リーダーの育成推進、計画的な育成・キャリア形成支援、キャリア形成に関する不安への相談体制の構築等に積極的に取り組む必要があります。

### ～ おわりに ～

この計画を実行性のあるものとするためには、女性職員や子育てを担う年代の職員だけでなく、全ての職員が計画の趣旨を理解し、職員1人ひとりが取り組みを着実に実践することが必要となります。

市民ニーズがますます複雑化・多様化し職員の負担が大きくなっている中、年齢や性別に関わらず誰もが働きやすい職場環境を目指すことが、職員の能力を最大限に発揮するうえで必要不可欠であると言えます。より良い市民サービスを提供するために全ての職員が助け合いながら計画の実現に向けて取り組んでいきましょう。