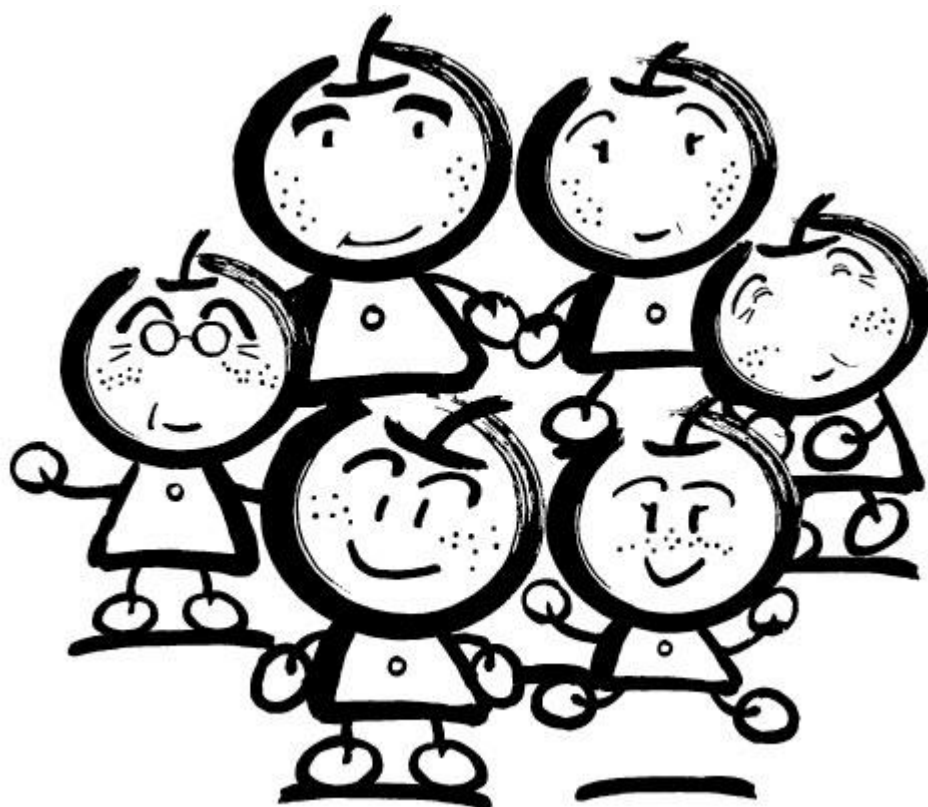


白井市特定事業主行動計画 (第4期計画)



～誰もが働きやすく、子育てしやすい職場へ～

令和3年4月
白井市

白井市特定事業主行動計画
(第4期計画)
～誰もが働きやすく、子育てしやすい職場へ～

はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、我が国では急速に少子化が進行しているほか、家庭及び地域を取り巻く環境の変化をかんがみ、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、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

市は、行政機関としての立場から全ての子どもたちの健やかな育成に取り組んでいくのは当然ですが、同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子どもたち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。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成を目指す計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

白井市では、平成17年度から平成21年度まで「白井市特定事業主行動計画～職員みんなで支え合う子育てへ～」を、平成22年度から平成26年度まで「同・後期計画」を策定しましたが、改正法により法の有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年8月、女性の個性と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

このようなことから平成28年度に両法律の要件を満たす第3期特定事業主行動計画（～男女が活躍し、支え合う子育てへ～）を策定し、令和2年度までの5年間で11の取組を推進してきました。

今般、第3期5年間の各取組における実績や新たに職員に対し行ったアンケートによる意識調査、育児休業や育児参加、家庭生活への参画へのニーズ調査等を踏まえて、新たに令和3年度から5年間を計画期間とする第4期特定事業主行動計画（～誰もが働きやすく、子育てしやすい職場へ～）を策定しました。

この計画は、第3期計画を踏襲しながらも、令和2年6月1日に女性活躍推進法が改正され、状況の把握・課題の分析における留意すべき方法等が示されたことから、当市の現状分析の参考とした上で、数値目標を設定しました。

少子高齢化の進展を背景に、住民ニーズは年々増大、複雑多様化しており、厳しい財政状況の下で、また、限られた人材で、行政サービスを維持・向上させていくには、職員個々の負担が大きくなることが予想されます。

しかし、そのような中であっても、職員が、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、また、男性も女性もその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、職場を挙げて支援し、子どものいる人もいない人も、職員一人一人がこの計画を理解し、身近な職場単位でお互いに助け合い、支え合っています。

令和3年4月

白井市長
白井市議会議長
白井市教育委員会
白井市選挙管理委員会
白井市代表監査委員
白井市農業委員会

I 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、令和6年度まで10年間延長され、女性活躍推進法は、令和7年度までの時限法であることから、本市では、令和3年度から令和7年度までの約5年間の「第4期計画」とします。

なお、この計画に掲げている数値目標は、令和7年度の達成目標です。

※次世代育成支援対策推進法は令和6年度までの時限法ですが、本市は女性活躍推進法に基づく取組と併せて本計画を構成し推進することから、次世代育成支援対策推進法に基づく数値目標についても令和7年度における達成目標として統一します。

II 計画の実施に当たって

この計画は原則として市長事務部局をはじめ議会、教育委員会、各行政委員会働く全ての職員を対象とします。

この計画が着実に実施されるためには、「誰が」、「何を」するのかということをはっきりさせておく必要があります。具体的には、以下のように区分してそれぞれの項目の前に主体となる職員を見出しで表記しています。

- 管理部門当局（人事などの管理部門当局）
- 業務管理者（各部・各課等の長、各出先機関の長など）
- 子育て中の職員（育児休業中の職員又は育児を行っている（そうなる予定の）職員）
- 周囲の職員（子育て中の職員の同僚）
- 全職員

※ 職場によっては、複数の区分に該当する職を同一の職員が兼ねている場合がありますが、その場合には、当てはまる全ての役割を果たしてください。また、本庁、出先機関、学校等それぞれの職場の業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこの計画の実施に努力していきましょう。

※ 育児休業、特別休暇などの各項目については、雇用形態（常勤、会計年度任用職員）により適用が異なります。

Ⅲ 次世代育成支援対策推進法に基づく取組

(1) 両立支援制度の周知

○管理部門当局

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限、制度利用における給料や人事評価など、仕事と子育ての両立を支援する制度（以下、「両立支援制度」という）について取りまとめ、庁内イントラ等で、最新情報を提供します。

○全職員

職場において、妊娠している人や子どもを育てている人が両立支援制度を利用しやすい雰囲気となるように、皆で制度を理解します。

○子育て中の職員

父親・母親になることがわかったら、管理部門当局に希望する両立支援制度の利用手続きについて確認し、業務管理者と面談を行い、子育てのための両立支援制度の理解を深め、その活用のために、担当する業務の進捗状況等を報告し、業務の調整を行います。

また、業務管理者や周囲の職員には気付きにくい、不妊治療や予測できない子育ての状況（発達支援、定期受診、不登校など）への対応として、休暇制度等の利用や一時的な業務の調整、サポート体制などを業務管理者と調整します。

○業務管理者

職員の状況を把握し、両立支援制度の活用を促し、業務の調整などを行

います。

(2) 母性の保護及び母性の健康管理

○子育て中の職員

妊娠中及び小学校就学前までの子を養育する職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、危険業務の就業制限、育児時間などについて労働基準法及び市条例等によって保護されています。制度を適切に利用にします。

○業務管理者

妊娠中の職員の健康管理や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

(3) 両立支援制度を利用しやすい環境の整備

○業務管理者

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は大変重要です。職員が仕事と子育てを両立するための職場環境の整備については、所属長の責務です。

特に男性職員の育児休業については、男性が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児等の経験を得ることは、職員自身のキャリア形成にとって有用となるだけでなく、仕事において多様な価値観、考え方をもち、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に繋がると言われています。

男女問わず育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

育児休業の取得の申し出があったら、業務に支障が出ないように臨時的任用制度の利用による代替職員の確保や、業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

○周囲の職員

育児休業中は職場から離れていますので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に連絡事項があるタイミングで職場の状況について情報提供を行うとともに、休業中の職員が職場に電話やメールなどをしやすい雰囲気づくりを心がけます。

また、同僚や友人の方は、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートを行います。

○子育て中の職員

育児休業中の職員も、円滑な職場復帰のために、広報紙に目を通したり、市のホームページを見たりするなど、日ごろから情報収集に努めます。

○業務管理者・周囲の職員

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための大切な時期ですから、業務における情報共有をしたり、場合によって業務分担の調整を図るなど、職場全体でサポートします。また、業務管理者は適切なOJTを心がけます。

(4) 男性職員による積極的な育児参加の促進

○子育て中の職員

妻の就労の有無に関わらず、男性職員の積極的な育児参加は、子どもの成長に非常に重要となります。父親となる職員は子どもの出生時に特別休暇を活用するとともに、育児休業や部分育児休業を取得するなど積極的に育児に参加します。

○業務管理者

父親となる職員が特別休暇を取得しやすいよう、必要に応じて職場の中で臨時の応援体制を作ります。

また、育児休業等の取得を促すなど、イクボス*として職員の効率的な働き方をサポートし育成する職場の雰囲気をつくります。

○周囲の職員

育児には、家族のサポートだけでなく、職場の理解とサポートが必要です。周囲の職員が、特別休暇や育児休業等を取得しやすい雰囲気を作り、男性職員の積極的な育児参加を支援します。

*「イクボス」とは

「育児を行う部下を支援する上司」あるいは、「自らも育児や介護を行う上司」という見方がありますが、最近では、子育てや介護等の制約事由のあるなしにかかわらず、部下の効率的な働き方をサポートし「育成する上司」という解釈の方が主流となっています。イクボスには、部下それぞれに期待される役割と抱えている事情に応じて、育成目線で適切に仕事を与え、公正に評価するというマネジメントのノウハウが必要とされています。

[総務省：地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進のためのガイドブック]

(5) 時間外勤務の縮減

○管理部門当局

時間外勤務の縮減は、働き方改革及びワーク・ライフ・バランスの観点からも全ての職員に関わる重要な課題です。職員の育児参加の推進及び健康で豊かな生活のための時間確保を目的に、「ノー残業デー」などの取組を通じて定時退庁を促します。

○業務管理者

係制、スタッフ制を有効に活用して業務分担を行い、時間外勤務が特定の職員や係、班などに偏り、常態化することがないように配慮します。また、自ら定時退庁を率先して行い、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりに心がけます。

○全職員

時間外勤務の縮減に、職員一人ひとりが取り組みます。

(6) 事務事業の簡素合理化

○業務管理者

新たな事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討を行い、既存の事業との関係を整理し、簡素合理化、代替的に廃止できるかなど、業務改善の視点を持って取捨選択します。

○全職員

常に研究心をもち、前例にとらわれることなく、業務の効率的な遂行を心がけます。

○業務管理者・全職員

会議・打合せについては、事前に資料を配布する、会議の終了時刻をあらかじめ提示するなど、短時間で効率よく行うよう心がけます。

また、電子会議室は、時間や場所を選ばず会議等を行える利点があります。議題に合わせて効率的な手法を選択します。

(7) 年次休暇の取得の促進

○管理部門当局

働き方改革の観点から、年10日以上年次休暇を付与される職員は、日単位で年5日以上年次休暇の取得を促進します。

○業務管理者

各職場の実情に応じ、事前に年次休暇の計画表の作成や職員に業務予定を早めに周知するなどし、計画的な年次休暇の取得を図るよう努めるとともに、職員が安心して休暇を取れるよう職場の応援体制を確保するなど、職員が休暇を取りやすいよう職場の雰囲気づくりに努めます。

また、ゴールデンウィークや月曜日・金曜日・休日と、年次休暇を組み合わせることで連続休暇の取得が出来るよう、計画的な業務配分に努めます。

上半期が過ぎた時点で各職員の休暇取得状況を確認し、場合によって時期を調整するなど職場として適宜調整を図ります。

○子育て中の職員

例えば、次のような時に特別休暇や年次休暇（半日休暇・時間休暇を含む。）を工夫して取得します。

- ・子どもの春休み、夏休み、冬休み
- ・入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事やPTA活動
- ・家族の誕生日、結婚記念日

○全職員（県費負担教職員を除く。）

時間外勤務や休日勤務が続くなど、特に業務が繁忙で疲労している時は有効に時間休暇を取得し、疲労が蓄積しないようにします。また、月・金と休日を組み合わせることで年次休暇を取得し、「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」をつくるなど、心身のリフレッシュを心がけます。家庭や子どものある・なしに関わらず、誰もが必要とする時に休暇がとれるよう、職員間でも調整します。

(8) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

○全職員

職員の中にはスポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や技術等を持っている方もいます。そのような職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に参加します。

○業務管理者

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りに心がけます。

(9) 職場生活と家庭生活の調和した働き方の推進

○管理部門当局

職員が、職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画することは、子育て中の職員はもちろん、全ての職員において大切なことです。

家庭よりも仕事を優先するという職場優先の考え方や固定的な男女の役割分担意識を解消するため、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供に努めるとともに、男女共同参画意識の啓発を図ります。

また、在宅勤務やテレワーク等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものです。仕事と子育てを両立しやすい働き方である点に着目し、その導入について検討します。

IV 女性活躍推進法に基づく状況の把握と分析を踏まえた取組

(1) 採用に関する女性の割合

平成28年度から令和2年度までの5年間における新規採用職員の女性比率の平均は33.75%で、採用試験応募者に占める女性の割合34.3%を下回っています。

また、職員に占める女性の割合は、近年、やや減少しており、令和2年度は44.9%です。

職員に占める男女比率の均衡を目指します。

① 新規採用職員に占める女性職員の割合

年度	採用人数	男性(人)	女性(人)	割合(%)
H28	16	12	4	25.00
H29	18	9	9	50.00
H30	20	14	6	30.00
H31	13	9	4	30.76
R02	13	9	4	30.76
平均	16	10.6	5.4	33.75

※各年度4月1日新規採用職員の状況(任期付職員を除く)

② 採用試験応募者に占める女性の割合

年度	応募者数	男性(人)	女性(人)	割合(%)
H28	169	133	36	21.3
H29	69	36	33	47.8
H30	145	96	49	33.8
H31	123	82	41	33.3
R02	147	82	65	44.2
平均	130.6	85.8	44.8	34.3

※H29年度の応募者数が他の年度に比べ少ないのは、一般行政職上級、初級ともに「若干名」で募集したことによる。

③ 職員に占める女性職員の割合

年度	職員数	男性（人）	女性（人）	割合（％）
H 2 8	422	232	190	45.0
H 2 9	414	227	187	45.2
H 3 0	408	223	185	45.3
H 3 1	399	218	181	45.4
R 0 2	403	222	181	44.9
平均	409.2	224.4	184.8	45.2

※各年度４月１日現在のフルタイム職員の状況。

(2) 平均勤続年数の割合

平成２８年度から令和２年度までの５年間における現職の平均勤続年数は、男性が１７．３年、女性が１６．０年で男性の勤続年数が１．３年上回っています。

また、平成２８年度から令和２年度までの５年間における退職者の平均勤続年数は、男性が３６．２年、女性が３２．１年で男性の勤続年数が４．１年上回っています。

平均勤続年数の男女平均の均衡を目指します。

① 現職の平均勤続年数

(単位：年)

年度	職員平均	男性平均	女性平均
H 2 8	17.5	18.7	16.4
H 2 9	17.3	18.8	15.7
H 3 0	16.4	17.1	15.7
H 3 1	15.6	15.5	15.8
R 0 2	16.2	16.2	16.2
平均	16.6	17.3	16.0

※各年度４月１日現在のフルタイム職員の状況。

② 退職者の平均勤続年数 (単位：年)

年度	職員平均	男性平均	女性平均
H28	34.8	34.3	35.3
H29	34.8	38.9	26.6
H30	36.3	37.2	33.8
H31	31.6	35.0	23.0
R02	37.0	35.5	42.0
平均	34.9	36.2	32.1

※各年度における定年、勸奨、自己都合退職等による平均。

(任期付職員は任期満了退職、自己都合退職いずれも含まない。)

(3) 一人当たり超過勤務時間

平成28年度から令和2年度までの5年間における職員一人当たりの月別時間外勤務時間は、平成23年度から平成27年度までの平均12.0時間に対し、平成31年度の平均は13.2時間となっており、長雨、台風等による災害対応などの影響があるものの、近年、微増傾向が認められるため、引き続き10時間以下への削減を目指します。

(単位：h)

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
H28	11.9	11.9	12.6	15.1	7.5	11.8	13.9
H29	15.5	18.0	12.2	10.1	7.9	11.1	23.3
H30	12.1	16.3	10.8	9.7	7.6	12.4	14.1
H31	19.0	13.2	11.0	17.7	8.4	12.9	25.3
R02	11.8	12.1	8.1	7.3	7.2	6.9	9.8
平均	14.1	14.3	10.9	12.0	7.7	11.0	17.3

年度	11月	12月	1月	2月	3月	計	平均
H28	11.8	8.9	9.4	12.0	18.4	145.2	12.1
H29	11.0	7.8	8.8	12.1	13.7	151.6	12.6
H30	11.0	8.5	9.0	10.4	14.6	136.4	11.4
H31	11.0	8.1	9.4	11.5	11.3	158.9	13.2
R02	8.0	6.1	6.4	5.7	16.5	105.9	8.8
平均	10.6	7.9	8.6	10.3	14.9	139.6	11.6

※各年度とも管理職員を除くフルタイム勤務職員数による平均(任期付・再任用フルタイム職員含む)

(4) 管理職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5年間における管理職に占める女性職員の平均の割合は、平成23年度から平成27年度までの10.3%に対し、令和2年度までは11.4%で、横ばい傾向にあります。引き続き令和7年度までに15%の目標達成を目指します。

年度	管理職	男性（人）	女性（人）	割合（%）
H28	41	36	5	12.2
H29	39	34	5	12.8
H30	47	41	6	12.8
H31	42	39	3	7.1
R02	42	37	5	11.9
平均	42.2	37.4	4.8	11.4

(5) 職級別女性職員の割合

平成28年度から令和2年度までの5年間における職級別の女性職員の割合は、4級以上の職で女性割合が増加傾向にあります。本市では、4級昇格時に昇任試験があり、近年受験者数は減少しているものの、女性の受験者は増える傾向にあります（令和2年度は受験者の内約半数が女性）。また、6級から8級の管理職及び管理職候補者の女性職員が増加し、女性が活躍しています。

研修の強化等により、中堅（3級から5級）の女性職員の育成を促進します。

（単位：%）

職 級	1 級	2 級	3 級	4 級
代表職種	主事補	主 事	主任主事	主査補
H28	55.4	46.4	64.4	43.0
H29	61.8	41.5	63.9	47.3
H30	54.4	44.3	61.9	45.2
H31	53.3	45.1	57.7	49.1
R02	53.2	47.7	50.0	53.5

職 級	5 級	6 級	7 級	8 級
代表職種	主 査	副主幹	課 長	部 長
H 2 8	33.3	36.1	12.8	7.7
H 2 9	26.8	46.4	9.5	8.3
H 3 0	35.1	40.7	11.1	18.2
H 3 1	37.0	50.0	6.3	10.0
R O 2	36.7	57.1	12.5	10.0

※各年度 4 月 1 日現在のフルタイム職員の状況。

(6) 育児休業取得率及び平均取得期間

平成 2 8 年度から令和 2 年度までの 5 年間ににおける女性の育児休業取得率は 9 7 % です。

男性職員の育児休業の取得実績が少ない状況です。男女共同参画社会の形成の促進を図っていくために、国において地方公務員の男性の育児休業取得率について、「令和 7 年までに 3 0 %」の成果目標が設定されたことを鑑み、当市においても同様に令和 7 年度までに男性職員の育児休業取得率 3 0 % を目指します。

年度	女 性		男 性	
	取得率	平均期間	取得率	平均期間
H 2 8	100%	426.0 日	20%	31 日
H 2 9	85.7%	488.7 日	0%	
H 3 0	100%	403.8 日	0%	
H 3 1	100%	618.8 日	33.3%	35 日
R O 2	100%	676.5 日	0%	
平均	97%	522.8 日	11%	33 日

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

平成 2 8 年度から令和 2 年度までの 5 年間ににおける男性職員の配偶者出産休暇取得率は平均で 9 3 % です。

男性職員の育児参加休暇の取得実績は平成 2 3 年度から平成 2 7 年度までの 5 年間に比べこの 5 年間は増加傾向にありますが 1 1 %にとどまり、取得率はまだ低い状況です。

取得率 1 0 0 % を目指し、引き続き休暇の取得を促進します。

年度	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得率	平均日数	取得率	平均日数
H28	80%	2.5日	20%	3日
H29	100%	2.4日	0%	
H30	83%	2.0日	33.3%	1.3日
H31	100%	2.7日	0%	
R02	100%	3.0日	0%	
平均	93%	2.5日	11%	2.2日

V 行動計画の目標

区分	内容	目標 (R7年度末)	実績 (5年間)
次世代 育成支 援関連	男性の配偶者出産休暇取得率(※)	100%	93%
	男性の育児休業の取得(※)	30%	11%
	一人当たり月別平均時間外勤務の縮減(※)	10h/月 以下	11.6h/月
	年次有給休暇の取得率(※)	70% (14/20日)	58.6% (4年平均)
女性活 躍推進 関連	職員に占める女性職員の割合	50%	45.2%
	管理職に占める女性職員の割合	15%	11.4%
	男性職員の育児参加休暇の取得(※)	促進	実績あり 2.2日
	育児・介護に関する支援制度の周知(※)	促進	実績あり
	男女共同参画に関する研修	促進	毎年実施
	女性職員の育成研修	強化	実績あり 2.5人 (4年平均)

(※) 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の共通する項目

VI 計画の実施状況の点検及び公表

○管理部門当局

「行動計画」の実施状況は、各年度で点検します。「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、速やかに計画を見直します。

また、各年度の実施状況については、職員に情報の共有を図るとともに毎年1回ホームページで公表します。

おわりに

未来の社会を創るのは子ども達です。

その子ども達を育み、育てることは、未来を創ることになります。

子どもを安心して生み、育てることができる社会にするには、家庭や職場、地域の協力が必要です。

職員一人一人が、「誰もが働きやすく、子育てしやすい職場」の重要性を認識し、その結果、白井市における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に協力していただけるものと期待しています。

併せて、職員が性別に捉われず、それぞれの意思と能力に応じて多様な生き方・働き方ができる職場、自分らしさを肯定でき、他者の自分らしさを尊重できる職場の実現に向けて取り組みましょう。