

**次世代育成支援対策推進法・
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3年度～令和7年度

**令和3年3月
取手市**

目次

| | |
|----------------------|----------|
| 1. 背景と目的（計画の策定にあたって） |P 1 |
| 2. 計画期間（後期） |P 2 |
| 3. 推進体制 |P 2 |
| 4. 職員アンケートによる現状の把握 |P 2 |
| 5. 女性活躍推進法に基づく現状分析 |P12 |
| 6. 課題と取り組み内容 |P17 |

1. 背景と目的（計画の策定にあたって）

我が国の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たちが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図ることを目的として、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が制定されました。

当市では、本法律の規定に基づき、平成 17 年 3 月に「特定事業主行動計画」を策定し、職員の職業生活と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備にむけ集中的・計画的に取り組みを進め、仕事と家庭の両立を支える雇用環境整備について、一定の成果を生むことができました。

こうしたなか、平成 26 年度末までの時限立法であった「次世代法」の有効期限が 10 年間延長されたことや、平成 28 年 4 月施行の「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。）」において、女性が職業生活において活躍できる職場環境の実現に向けた行動計画の策定が求められたことから、平成 28 年 3 月に相互に関連の深い「次世代法」並びに「女性活躍推進法」に基づく新たな「特定事業主行動計画」を一括して策定いたしました。

両法の趣旨を踏まえた本「次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」は、この令和 3 年 3 月末をもって前期 5 カ年の計画期間を満了し、この度、新たに令和 8 年 3 月末までの 5 カ年を後期計画期間とする計画の策定を行いました。

本計画につきましては、前期計画期間における取り組みと成果を振り返り、新たな課題を抽出し、より社会の実情に即した取り組みを進めるための行動計画としております。職員の出産・育児に伴い、仕事と子育ての両立や職員が互いに協力しながら働きやすい職場環境となるよう、さらなる取り組みを進めてまいります。

取手市長

取手市議会議長

取手市代表監査委員

取手市農業委員会

取手市消防長

取手市教育委員会

2. 計画期間（後期）

本行動計画の対象期間については、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5カ年とします。また、行動計画の実施状況については年度内に一度必要に応じて公表を行います。

なお、計画期間内においても、社会情勢の変化や目標の達成等に応じて必要な見直しを適宜図っていきます。

3. 推進体制

本行動計画の策定については、職員の人事管理や労務管理を所管する「総務部 人事課」が主体となって行い、計画の周知や継続的な推進を図っていきます。

しかし、本行動計画の実施主体はあくまで職員一人ひとりです。また、現在子育てを行っている職員や女性職員のみを対象としたものでもありません。性別や家庭環境に関わらず、職員全員が安心して業務に取り組み、充実した生活が送れる手助けとなることが本行動計画の目的です。

なお、令和2年12月25日閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」において、具体的な成果目標が示されているところですが、当市における現状を鑑みつつ、本行動計画と関連の深い「第三次取手市男女共同参画計画」「取手市第二次人材育成基本方針」等の計画や指針との整合性を保ち、相互の目標達成に寄与していけるようさらに努めていきます。

4. 職員アンケートによる現状の把握

今回実施した職員アンケートでは、「子育てに関する休暇の取得について」「超過勤務の状況と有給休暇の取得について」「女性管理職への意識について」の3つの分野について調査を行い、平成27年度時点と現時点での職員の意識を比較することにより、より実態に即した目標設定を行うための参考としました。

また、今回は、職員の旧姓使用に関する意識についても調査項目に加え、職員の意向に出来る限り寄り添い、より良い職場環境づくりを目指していきます。

| | |
|--------|-----------------------------------|
| <調査期間> | 令和3年3月実施（前回：平成28年3月） |
| <調査対象> | 正規職員（再任用職員を含む） 回答者数：308人（前回：279人） |
| <調査方法> | 職員のイントラネット上、及び書面での回答 |

<回答者属性>

| 年齢 | 前回 | 今回 | |
|-------|------|------|-------|
| | | 人数 | 割合 |
| ～20歳代 | 37人 | 60人 | 19.5% |
| 30歳代 | 56人 | 49人 | 15.9% |
| 40歳代 | 83人 | 75人 | 24.4% |
| 50歳代～ | 103人 | 124人 | 40.3% |

| 性別 | 前回 | |
|----|-------|-------|
| | 人数 | 割合 |
| 前回 | 171人 | 108人 |
| | 61.3% | 38.7% |
| 今回 | 202人 | 106人 |
| | 65.6% | 34.4% |

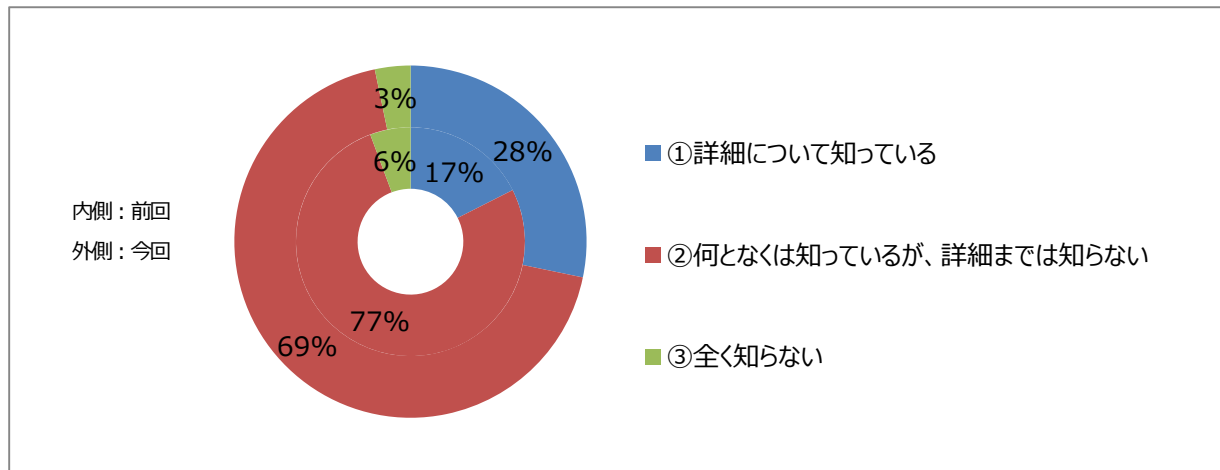
| 職種 | 前回 | 今回 | |
|------------------------------|------|------|-------|
| | | 人数 | 割合 |
| 一般事務職 | 186人 | 205人 | 66.6% |
| 技術職（土木、建築、電気、保健師、及び類する職種等） | 24人 | 30人 | 9.7% |
| 保育職、幼稚園教諭職 | 19人 | 17人 | 5.5% |
| 技能労務職（土木作業員、調理員、用務員、自動車運転手等） | 18人 | 10人 | 3.2% |
| 消防職 | 32人 | 46人 | 14.9% |

| 職位 | 前回 | 今回 | |
|----------------|------|------|-------|
| | | 人数 | 割合 |
| 主事、主幹 | 120人 | 132人 | 42.9% |
| 係員、作業員 | 22人 | 24人 | 7.8% |
| 主査 | 18人 | 11人 | 3.6% |
| 係長級（主任を含む） | 57人 | 63人 | 20.5% |
| 課長補佐 | 29人 | 41人 | 13.3% |
| 課長級（次長・副参事を含む） | 29人 | 35人 | 11.4% |
| 部長級（参事を含む） | 4人 | 2人 | 0.6% |

4-1.子育てに関する休暇の取得について

職員が安心して子育てを行えるようにするため、子育てに関する様々な休暇制度があります。この制度についての認識や取得状況について調査しました。

問1. ご自身、または配偶者の出産時に取得できる休暇・休業制度について、どのような制度があるか知っていますか？

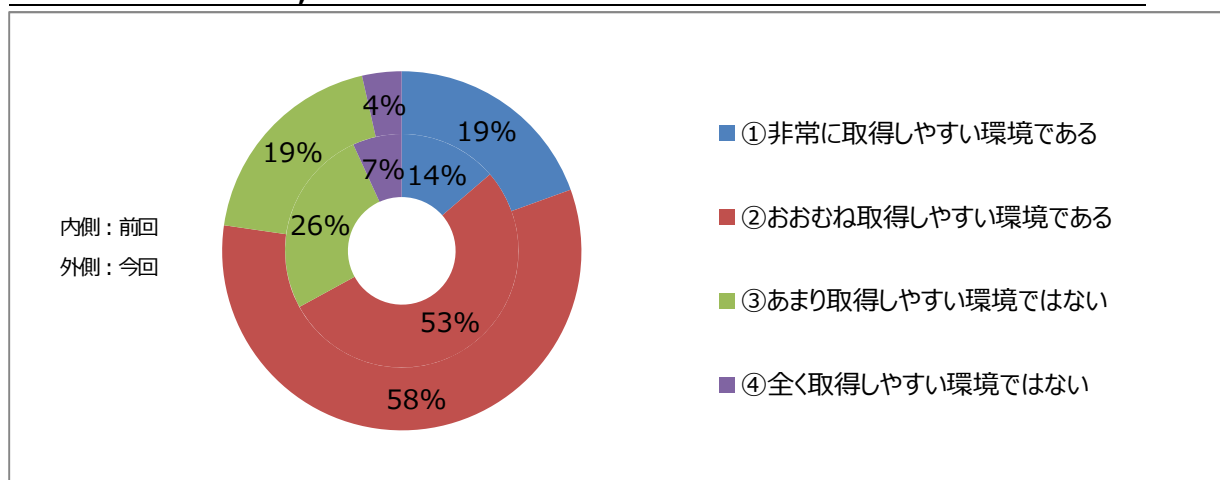


回答総数：308人（前回279人）

<分析>

出産時に取得できる休暇・休業制度について「詳細に知っている」という職員は、前回調査時から11%増加しているものの28%という結果でした。職員ひとり一人が制度の詳細を知ることで出産時の休暇・休業を取得しやすい環境づくりにつながるため、引き続き職員への制度周知が必要であると考えられます。

問2. あなたの職場は、子育てに関する休暇制度を取得しやすい環境であると思いますか？

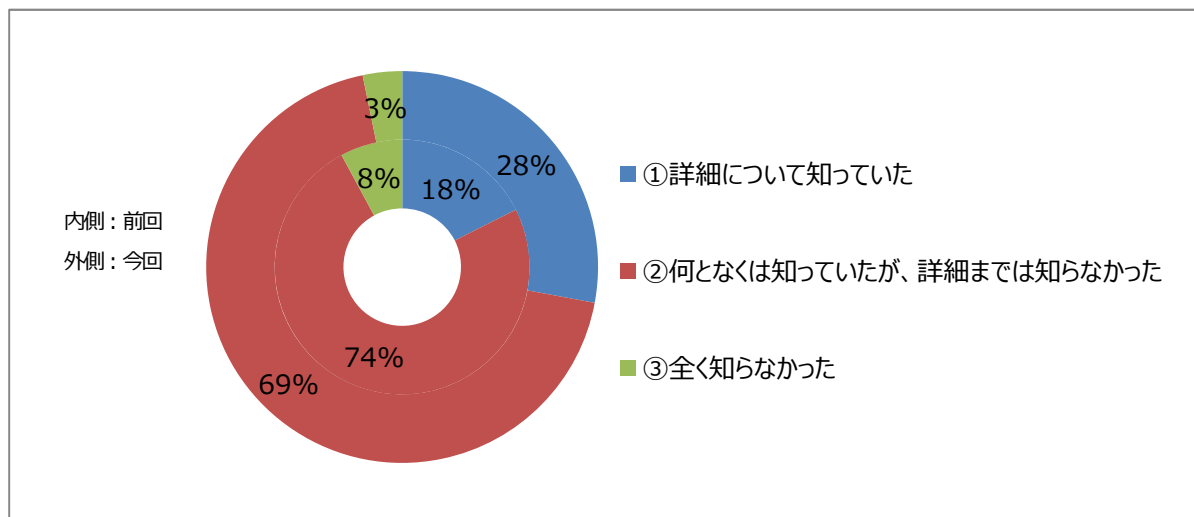


回答総数：308人（前回279人）

<分析>

子育てに関する休暇制度を「非常に取得しやすい」「おおむね取得しやすい」と回答した職員の合計は前回調査時から10%増加して77%でした。比較的休暇を取得しやすいと感じている職員が多い状況を維持できているということが分かりました。

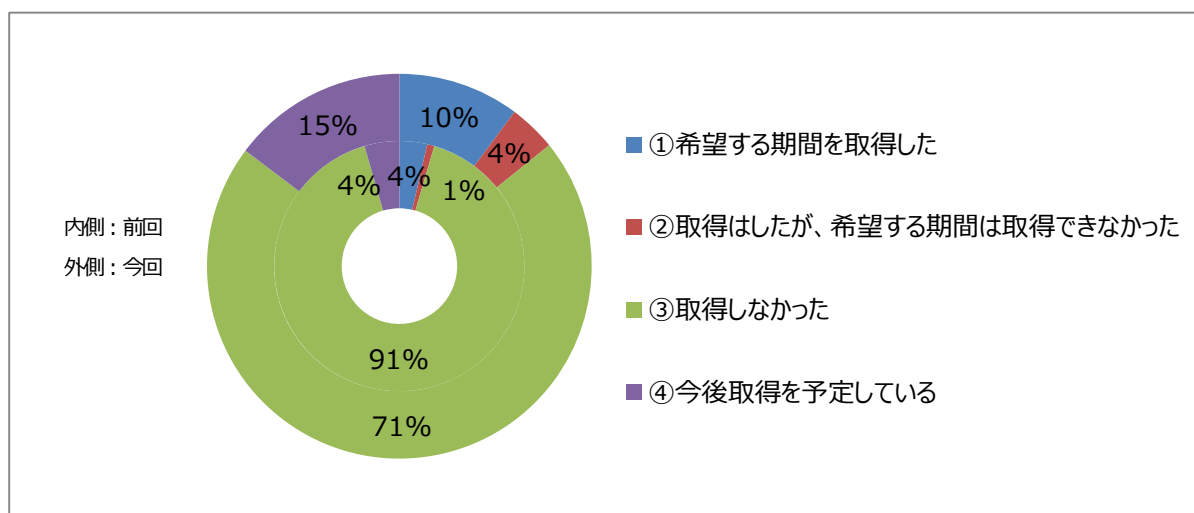
問3. 配偶者が出産した場合、男性職員も「育児休業」を取得できることを知っていますか？



回答総数：308人（前回279人）

問4. 配偶者が出産した（今後する予定）際に、ご自身が育児休業を取得しましたか？

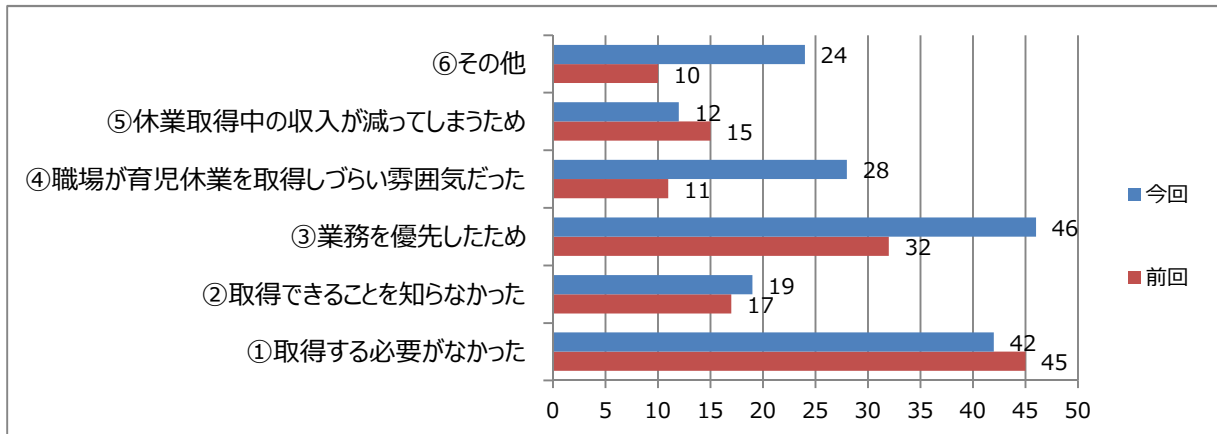
（男性職員のみ回答）



回答総数：176人（前回111人）

問 5. 育児休業を取得しなかった理由はなんですか？

(男性職員のみ回答：複数回答)



回答総数：139人（前回102人）

<分析>

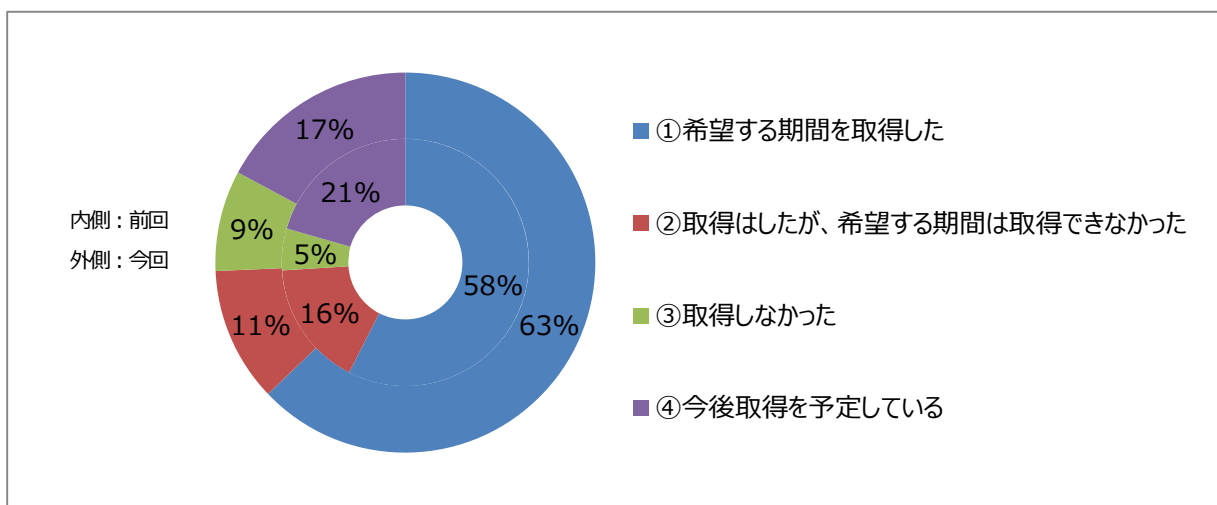
「育児休業を取得した」と回答した男性職員は、前回調査時の5%から14%に増加しましたが、14%のうち4%は「取得はしたが、希望する期間は取得できなかった」という回答でした。

また、育児休業を取得しなかった理由については、前回調査時には「取得する必要がなかった」という回答が最も多かったのに対し、今回調査では「業務を優先したため」という回答結果でした。さらに、残念なことに「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」と回答した男性職員は、前回調査よりも大幅に増えている結果でした。

本人だけでなく上司や同僚が制度を知ることも取得しやすい環境づくりにつながるため、制度のより一層の周知が必要であると考えられます。

問 6. ご自身が出産した（今後する予定）際に、ご自身が育児休業を取得しましたか？

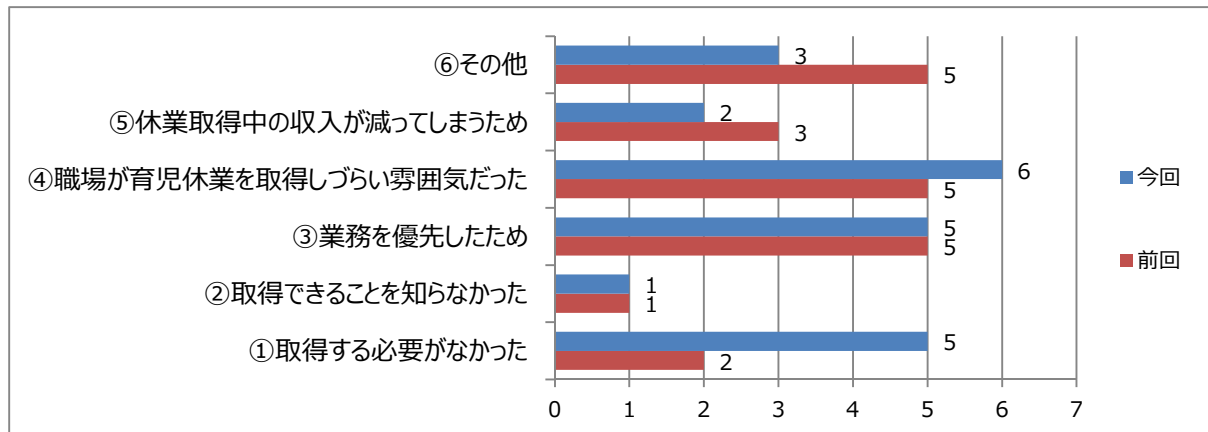
(女性職員のみ回答)



回答総数：70人（前回73人）

問7. 育児休業を取得しなかった理由はなんですか？

(女性職員のみ回答：複数回答)



回答総数：15人（前回16人）

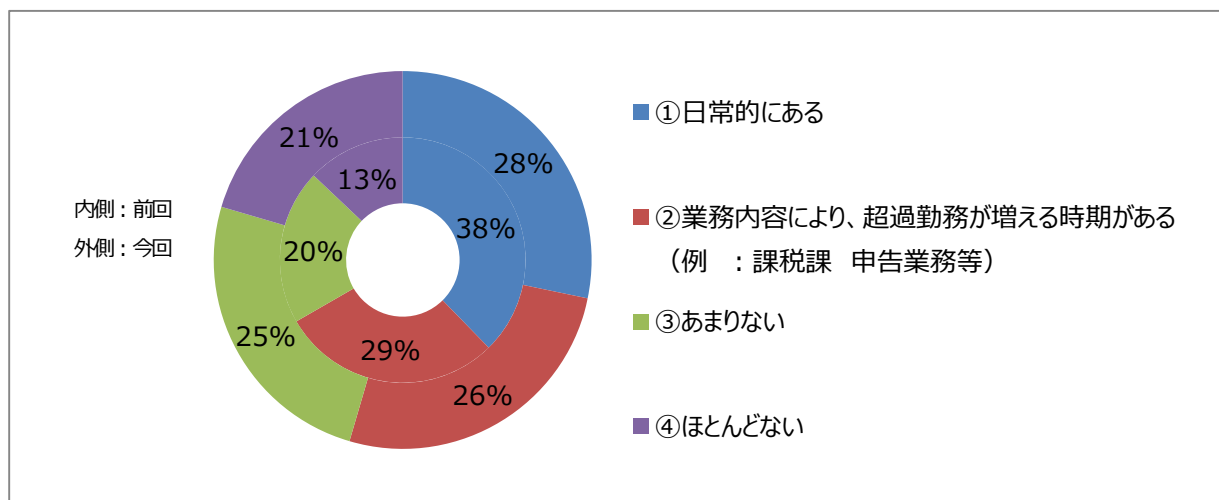
<分析>

男性職員に比べ、多くの女性職員が育児休業を取得していますが、出産したご自身が育児休業を「取得する必要がなかった」と回答する件数も増えており、出産した女性職員の配偶者や周囲の方々からの育児に関するサポートが得られたことが要因であると考えられます。

4-2. 超過勤務の状況と有給休暇の取得状況について

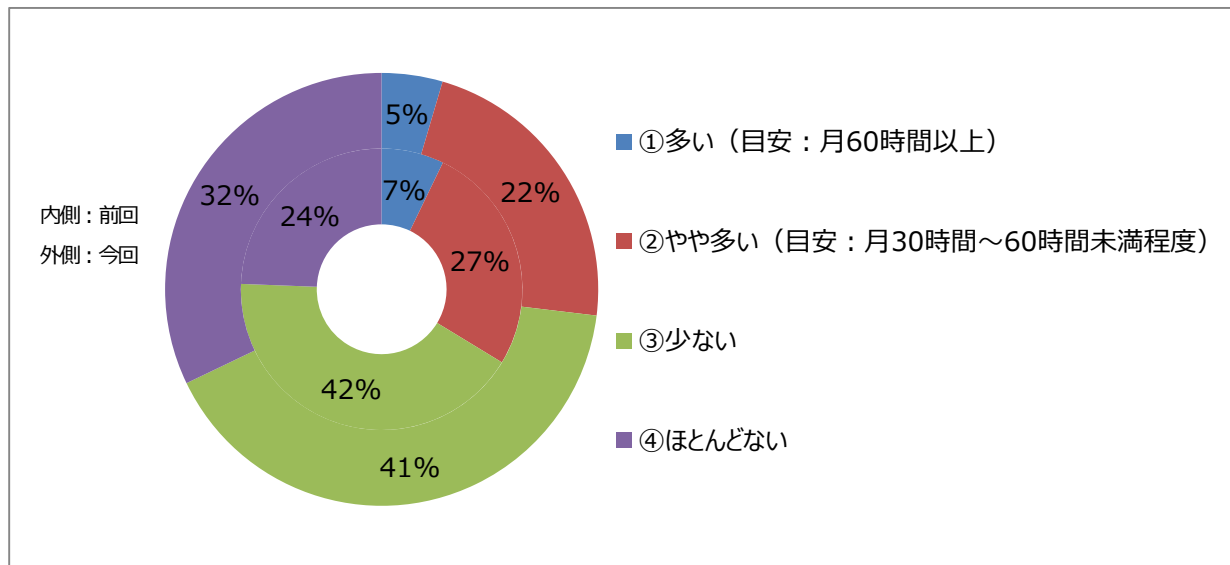
「ワークライフバランス」を保つには仕事とプライベートとのそれぞれにかかる時間のバランスが重要となります。そこで、超過勤務や有給休暇の取得状況について調査しました。

問8. あなたの職場では超過勤務がありますか？



回答総数：308人（前回279人）

問 9. あなたはご自分の超過勤務時間について、どのように考えていますか？



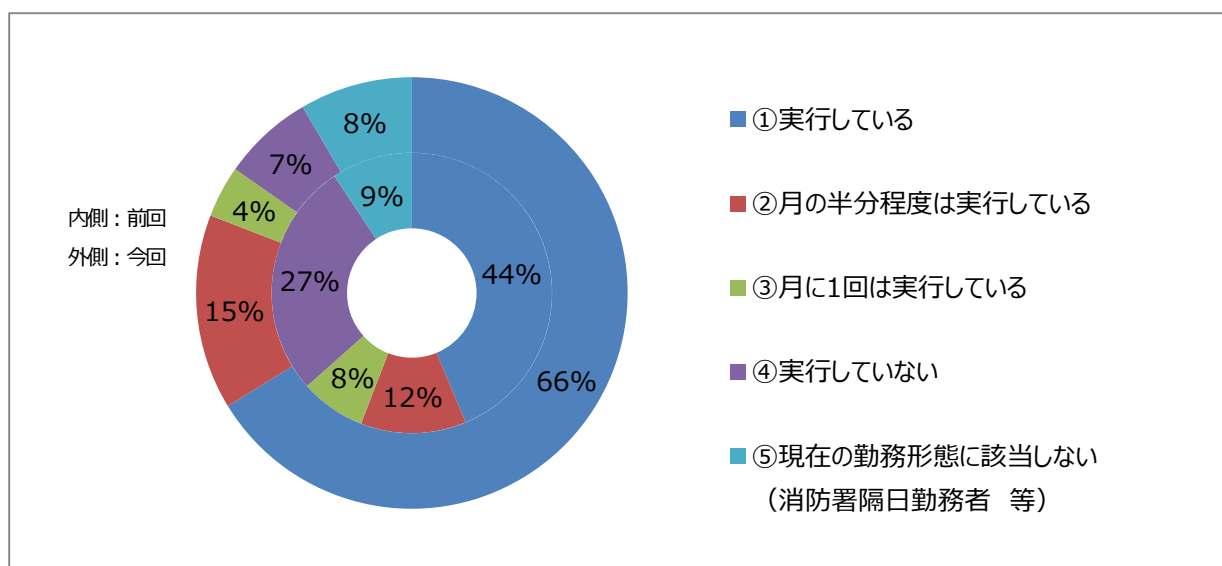
回答総数：308人（前回279人）

<分析>

職場内で超過勤務が日常的にあると回答した職員は、前回調査時38%から28%に減少しましたが、「業務内容により、超過勤務時間が増える時期がある」と回答した割合には大きな変化は見られませんでした。一方、自身の超過勤務について「多い」「やや多い」と回答した職員は、前回調査時34%から27%に減少した結果でした。

このことから、業務繁忙期における業務の効率化をさらに強化していく必要があると考えられます。

問 10. あなたの職場では「ノー残業デー」を実行していますか？

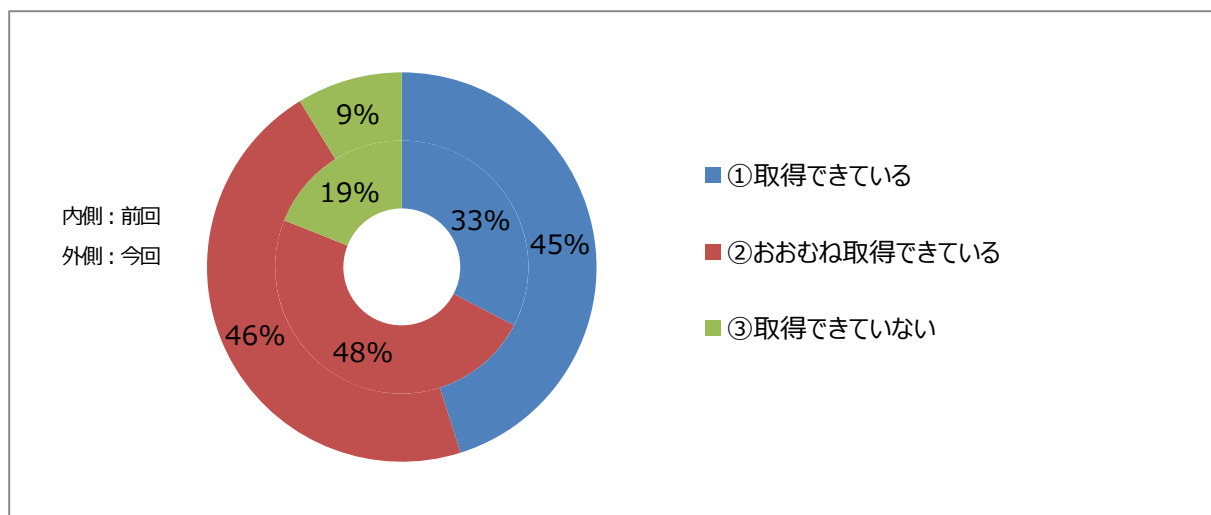


回答総数：308人（前回279人）

<分析>

毎週水曜日をノー残業デーとして定時退勤の推奨をしていますが、制度の認知度は98%でした。また、ノー残業デーを「実行していない」と回答した割合は、前回調査時 27%から 7%まで大幅に減少する結果となり、ノー残業デーの実施が固定化されてきたものと考えられます。

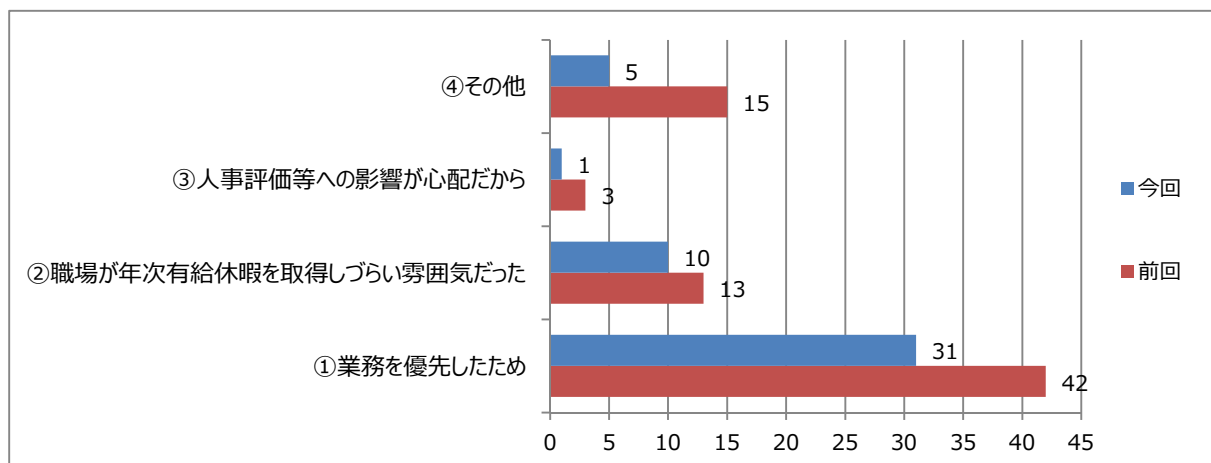
問 11. あなたは必要な時に有給休暇を取得できていますか？



回答総数：308人（前回279人）

問 12. 「③取得できていない」と回答した方について、その理由は何ですか？

（複数選択可）



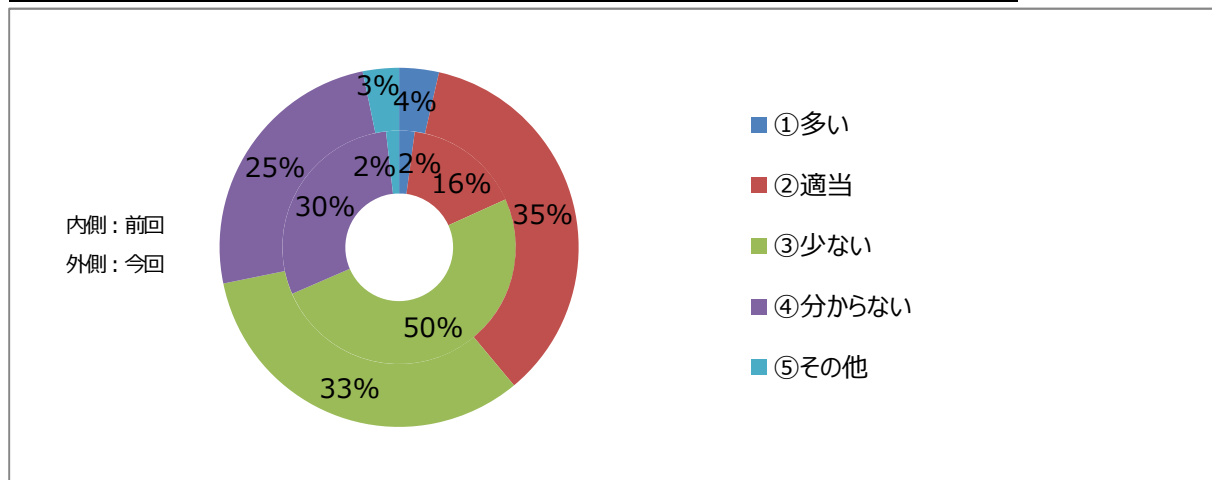
回答総数：39人（前回57人）

<分析>

有給休暇について「取得できている」「おおむね取得できている」と回答した職員は、前回調査時 81%から 91%に増加しました。一方、有給休暇を「取得できていない」と回答する職員は、依然として業務の状況や職場の雰囲気から希望通りに取得できていないという理由が多いことが分かりました。

4-3. 女性管理職への意識について

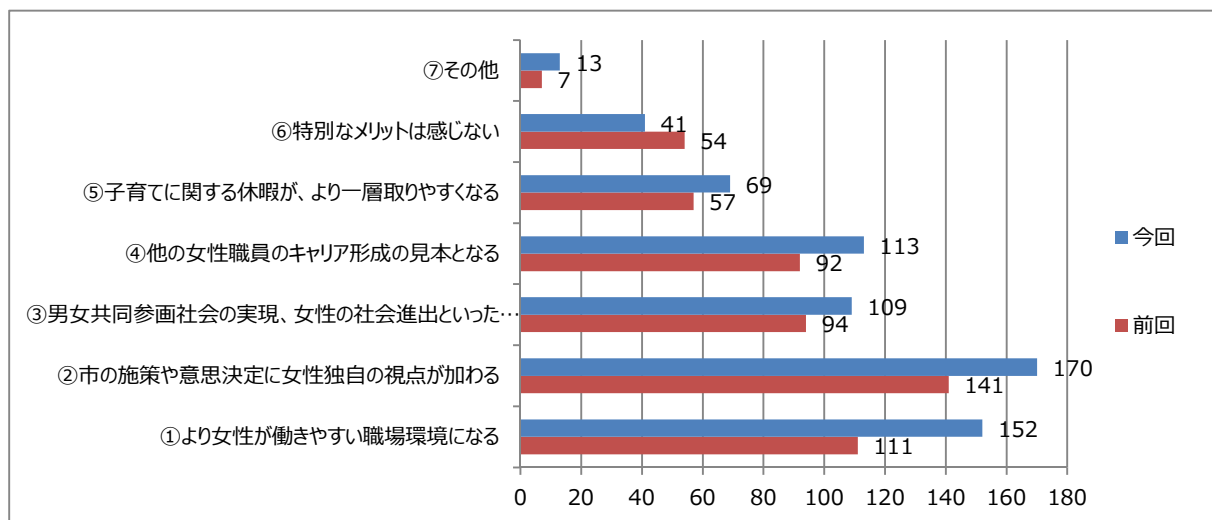
問 13. あなたの職場の女性管理職の割合について、どのように感じていますか？



回答総数：308人（前回279人）

問 14. 職場に女性管理職が増えることで、組織にとってどのようなメリットがあると考えますか？

（複数選択可）



※③の選択肢・・・男女共同参画社会の実現、女性の社会進出といった社会情勢の変化に素早く対応できるようになる

回答総数：308人（前回276人）

<分析>

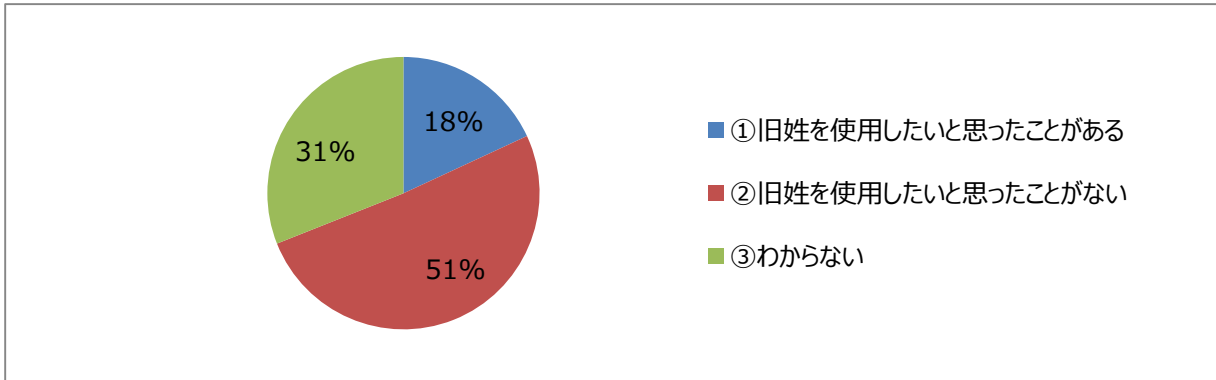
職場における女性管理職の割合を「少ない」と感じている職員は、前回調査時50%から33%に大幅に減少し、「適当」と感じる職員の割合についても16%から35%に増加する結果となりました。一方で、少数ではあるものの女性管理職が多いと感じる職員の割合が、前回調査時2%から4%に増加している結果も見られました。

また、女性管理職が増えると「市の施策や意思決定に女性独自の視点加わる」「より女性が働きやすい職場環境になる」といったメリットについて、前回調査時と同様に多くの回答が得られました。

4-4. 職員の旧姓使用に関する意識について

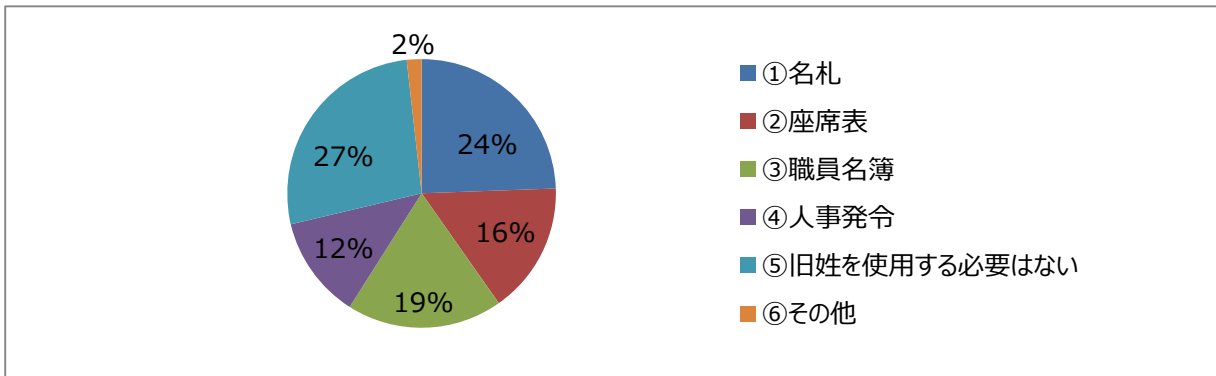
今回のアンケート調査では、旧姓使用者の大半を占める女性職員の意欲向上につながると思われる「職員の旧姓使用」についても意識調査を実施しました。

問 15. (結婚等により姓が変わられた方のみ回答) あなたは旧姓を使用したいと思っ たことがありますか？



回答総数：114人

問 16. (全職員回答) あなたが職場で旧姓を使用するとしたら、どのことについて使用したいと思 いますか？



回答総数：285人

<分析>

結婚等により姓が変わられた職員のうち、旧姓を使用したいと思っ
たことがある職員は 18%という結果でした。旧姓を使用したい主な理由としては、「プライベートを詮索されたくない」「姓が変わった際の各種手続きの煩雑さ」「旧姓で市民の方に覚えてもらっているため」などがありました。

また、職場で旧姓を使用したいと考える項目については、「名札」「職員名簿」「座席表」の順に割合が高い結果となりました。

5.女性活躍推進法に基づく現状分析

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、把握すべき項目とされているものは以下の8項目です。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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及び平均取得日数
- ⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

5-1 採用した職員に占める女性職員の割合

<対象期間> 平成30年度～令和2年度

| | R2 | | | R1 | | | H30 | | |
|---------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|
| | 男性 (人) | 女性 (人) | 女性 割合 | 男性 (人) | 女性 (人) | 女性 割合 | 男性 (人) | 女性 (人) | 女性 割合 |
| 一般事務 | 13 | 5 | 27.8% | 15 | 10 | 40.0% | 19 | 4 | 17.3% |
| 専門職 | 1 | 0 | 0% | 3 | 1 | 25.0% | 1 | 3 | 75.0% |
| 保育士・ 幼稚園教諭 | 1 | 2 | 66.7% | 0 | 4 | 100% | 0 | 7 | 100% |
| 消防職 | 5 | 2 | 28.6% | 8 | 0 | 0% | 6 | 0 | 0% |
| 合計 | 20 | 9 | 31.0% | 26 | 15 | 36.6% | 26 | 14 | 35.0% |

※H2.4.1時点の会計年度任用職員における女性職員の割合は85.9%（男性：20名，女性122名）

<分析>

採用者全体の女性職員の割合は約30%台で推移しており、男性に比べて女性が大幅に少ないという状況ではありません。また、職種によっては保育士・幼稚園教諭は令和2年度を除いて女性職員のみ、逆に消防職は平成30年度から令和2年度までの3年間で女性職員は2名の採用となっており、職務の特性を考慮した採用を行っていく必要があります。

なお、非常勤職員については80%以上が女性職員であり、非常に高い割合となっています。

5-2 平均した継続勤務年数の男女の差異

<対象期間> 令和2年4月1日時点

| 対象者数 | 平均勤続年数 | 男性 | 女性 |
|------|--------|-------|-------|
| 778名 | 17.7年 | 18.1年 | 17.0年 |

<分析>

平均勤続年数の男女差は1.1年であり、性別による大きな差異は見られませんでした。

5-3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

<対象期間> 令和元年度

(単位：時間)

| 令和元年度 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 年間 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 職員一人当たりの時間外勤務時間 | 21.7 | 19.0 | 14.6 | 20.7 | 10.6 | 13.8 | 22.5 | 12.7 | 12.3 | 19.1 | 13.9 | 15.4 | 16.4 |

※管理職及び再任用職員を除く

<分析>

全体平均は月平均16.4時間となり、一日あたりに換算すると1時間未満という結果でした。しかし、部署別で集計した場合、最も多い部署の一人当たりの超過勤務時間は月平均35.0時間であり、超過勤務時間には大きな偏りがあることが分かりました。

5-4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

<対象期間> 令和2年4月1日時点

| 総数 | 男性 | 女性 | 女性割合 |
|-----|-----|-----|-------|
| 82人 | 71人 | 11人 | 13.4% |

※対象となる役職・・・部長・消防長・参事・次長・参事補・課長・副参事

<分析>

女性管理職の割合は13.4%と、平成27年度の6.5%と比べ2倍近く上昇したものの、国が目標値とする30%とは乖離している状況にあります。

5-5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

<対象期間> 令和2年4月1日時点

| 役職名 | 男性 (人) | 女性 (人) | 合計 (人) | 男性 割合 | 女性 割合 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 部長・参事 | 10 | 2 | 12 | 83.3% | 16.7% |
| 次長・参事補 | 14 | 3 | 17 | 82.4% | 17.6% |
| 課長・副参事 | 47 | 6 | 53 | 88.7% | 11.3% |
| 課長補佐 | 76 | 17 | 93 | 81.7% | 18.3% |
| 係長・主査・主任 | 149 | 61 | 210 | 71.0% | 29.0% |
| 主幹・主事・係員 技能労務職 等 | 195 | 198 | 393 | 49.6% | 50.4% |
| 合計 | 491 | 287 | 778 | 63.1% | 36.9% |

<対象期間> 平成31年4月1日時点

| 役職名 | 男性 (人) | 女性 (人) | 合計 (人) | 男性 割合 | 女性 割合 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 部長・参事 | 14 | 0 | 14 | 100% | 0% |
| 次長・参事補 | 17 | 5 | 22 | 77.3% | 22.7% |
| 課長・副参事 | 47 | 7 | 54 | 87.0% | 13.0% |
| 課長補佐 | 73 | 17 | 90 | 81.1% | 18.9% |
| 係長・主査・主任 | 153 | 58 | 211 | 72.5% | 27.5% |
| 主幹・主事・係員 技能労務職 等 | 189 | 198 | 387 | 48.8% | 51.2% |
| 合計 | 493 | 285 | 778 | 63.4% | 36.6% |

<対象期間> 平成30年4月1日時点

| 役職名 | 男性 (人) | 女性 (人) | 合計 (人) | 男性 割合 | 女性 割合 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 部長・参事 | 14 | 0 | 14 | 100% | 0% |
| 次長・参事補 | 17 | 1 | 18 | 94.4% | 5.6% |
| 課長・副参事 | 43 | 5 | 48 | 89.6% | 10.4% |
| 課長補佐 | 84 | 19 | 103 | 81.6% | 18.4% |
| 係長・主査・主任 | 150 | 52 | 202 | 74.3% | 25.7% |
| 主幹・主事・係員 技能労務職 等 | 191 | 210 | 401 | 47.6% | 52.4% |
| 合計 | 499 | 287 | 786 | 63.5% | 36.5% |

過去3年間の女性職員の割合（伸び率）

| 役職名 | H30 | R 1 | R2 | 伸び率 |
|---------------------|-------|-------|-------|----------|
| 部長・参事 | 0% | 0% | 16.7% | 16.7ポイント |
| 次長・参事補 | 5.6% | 22.7% | 17.6% | 12.0ポイント |
| 課長・副参事 | 10.4% | 13.0% | 11.3% | 0.9ポイント |
| 課長補佐 | 18.4% | 18.9% | 18.3% | -0.1ポイント |
| 係長・主査・主任 | 25.7% | 27.5% | 29.0% | 3.3ポイント |
| 主幹・主事・係員 技能労務職 等 | 52.4% | 51.2% | 50.4% | -2.0ポイント |
| 合計 | 36.5% | 36.6% | 36.9% | 0.4ポイント |

5-6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

<対象者> 出産日が令和元年度内の職員

| 性別 | 本人または配偶者が 出産した職員数 | 育児休業 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 |
|----|----------------------|-------------|--------|--------|
| 男性 | 24人 | 5人 | 20.8% | 14日 |
| 女性 | 9人 | 9人 | 100.0% | 449日 |

※ 育児休業制度・・・子の出生後から満3歳の誕生日まで取得できる休業制度。

<分析>

女性職員の全員が育児休業を取得しているのに対し、男性職員の育児休業の取得率は20.8%という結果でした。取得率の性差は前回調査（平成26年度時点）の0：100よりは改善したものの、男性の育児休業に関する制度の理解が浸透していないか、男性が取得しにくい職場環境にあることが汲み取れます。

5-7 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及び平均取得日数

＜対象者＞ 配偶者の出産日が令和元年度内の職員

| 対象男性 職員数 | 配偶者出産休暇 休暇取得者 | 取得率 | 平均取得 日数 | 育児参加のための 休暇取得者と取得率 | 平均取得日数 |
|-------------|------------------|-------|------------|-----------------------|--------|
| 24人 | 22人 | 91.7% | 1日6時間 | 10人(41.7%) | 3日1時間 |

※ 配偶者出産休暇・・・男性職員が、妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間に、2日の範囲内で取得できる休暇。

※ 育児参加のための休暇・・・男性職員が、妻の出産の日から前後8週間の期間内に最大5日取得できる休暇

＜分析＞

令和元年度の配偶者出産休暇取得数は22名、率は90%超えと前回よりも高いものであり、育児参加のための休暇の取得率は10人でした。育児参加のための休暇取得者は前回調査時（平成26年）の0名から大幅に増えましたが、取得率だけで見ると未だ4割程度に留まり、最大5日付与のうち3日程度の利用となっています。

5-8 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

平成30年4月1日付けで「取手市職員のハラスメントの防止等に関する規程」を定め、職員からのハラスメントに関する苦情の申出その他の相談等に対応するため、ハラスメント相談窓口を総務部人事課・消防本部総務課内にそれぞれ設置し、職員が快適に働くことができる勤務環境の整備に取り組んでいます。

女性の活躍



男性の育児参加

6. 課題と取り組み内容

アンケートの結果や現状から、今後における当市の取り組むべき課題を以下の8点とし、そのうち達成度が可視化のできる4項目については具体的な数値目標を設定しました。目標値と取り組み内容を具体化することにより、効果的・効率的な課題解決を目指します。

1. 子育て支援制度 に対する理解

- 職員本人だけでなく、職場全体にわたる制度に対する知識と理解が求められます。

2. 男性の育児参加 に対する支援

- 職場における男性の育児参加に対する理解と社会全体で子育てを支えるといった意識が求められます。(数値目標あり)

3. 仕事と介護の 両立支援

- 職場のリスク管理を含めた職場環境整備が求められます。

4. 産前・産後・育児 休暇取得への配慮

- 制度内容や趣旨に関する情報の提供と職場での支援が求められます。

5. 超過勤務時間の 縮減

- 明日への活力を養うためにも時間外勤務の縮減が求められます。(数値目標あり)

6. 年次有給休暇の 取得促進

- 仕事を効率的に進める意識と休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりが求められます。(数値目標あり)

7. 会計年度任用 職員への配慮

- 取得可能な休暇制度について十分な説明が求められます。

8. 女性管理職割合の 向上

- 性別にかかわらず職員の能力と適正に応じた管理職の登用を図ります。(数値目標あり)

1. 子育て支援制度に対する理解

<課題>

仕事と子育てを両立するためには、職場におけるサポートが必要不可欠となります。周囲からの子育てに対する支援がスムーズに行われるよう、職員本人だけでなく、職場全体にわたる制度に対する知識と理解が求められます。

<方針>

- ① 部下から相談を受けた管理監督者が、適切に対応できるよう各種制度や職員に向き合う姿勢・配慮について啓発を図ります。
- ② 周囲の職員が、サポートを行う側の当事者となることへの自覚を持って行動できるよう制度に対する理解を深め、職場全体で職員の子育てを支える風潮を高めます。
- ③ 職員本人が仕事と子育ての両立に悩むことのないよう制度に関するマニュアル等を作成し、容易に閲覧できる資料の提供を図ります。

2. 男性の育児参加に対する支援

<課題>

子育ては互いに協力して行うことが重要です。父親が出産する母親のそばにいて支え、協働して子育てをすることで家族の絆が深まり、より良い親子関係を築くことができます。男性の育児参加には職場のサポートが不可欠であり、職場全体における制度への理解と社会全体で子育てを支えるといった意識付けが求められます。

<方針>

- ① 管理監督者に対してイクボスセミナーを実施し、男性職員の育児参加に対して向き合う姿勢、配慮への意識を高めます。
- ② 職員だれもが男性の育児参加の重要性と子育て支援制度に対する理解を深められるよう、様々な事例や制度に関する情報の提供を図ります。

<具体的目標値>

- ☞ 『男性職員の育児休業取得率30%以上を目指します。』
- ☞ 『配偶者出産休暇取得者率100%を目指します。』
- ☞ 『育児参加のための休暇取得率80%以上を目指します。』

今回のアンケート調査では、前回のアンケート調査時よりも子育てに関する休暇制度の理解度が向上していることが分かりましたが、依然として男性職員の育児休業の取得率については低い状況にあります。引き続き制度の詳細や本行動計画を周知することで、休暇制度の更なる理解を深め、男性職員の育児休業の取得率の向上を目標とします。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ① 子育てに関する休暇制度等についてまとめた「取手市職員子育て応援ハンドブック」を職員に配信し、休暇制度の「詳細」について職員全体の認識度を高めます。
- ② 配偶者の出産を迎える職員に対して、個別に人事課から育児休業の制度説明を行い、育児休業を必要とする職員が休暇を取得できるように推進します。
- ③ 新規採用職員等の若手職員に対して、休暇制度の説明を行う機会を設け、今後のライフプランを立てやすくするようにしていきます。
- ④ 新任管理職を対象とした「イクボスセミナー」を継続して開催することにより、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

<参考実績>

| | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R7 目標値 |
|--------------|------|------|-------|------|-------|--------------|
| 男性職員の育児休業取得率 | 0.0% | 4.3% | 13.3% | 5.6% | 20.8% | 30.0% |

※地方公共団体の勤務条件等に関する調査の結果による実績値（取手市）

3. 仕事と介護の両立支援

<課題>

高齢化、少子化社会が進むなかで、年々介護に関わる職員が増加することが想定されます。仕事と介護の両立を求められる立場に置かれる職員は、年齢的に管理監督者や職場の中核を担う職員が中心となるものと思われ、業務上のリスク管理を含めた職場環境整備が求められます。

<方針>

- ① 管理監督者においては業務分担や周囲の職員の理解向上を図り、職員全体がリスク管理を意識して業務にあたる意識付けを図ります。

- ② 全職員が将来、自分の身に訪れる課題としての意識付けを行い、早い段階から高齢化、少子化社会における課題に向き合い、介護休暇制度に対する予備知識の向上を図ります。

4. 産前・産後・育児休暇取得への配慮

<課題>

次世代育成のためには、子育てを行う職員だけでなく職場やその他の職員に制度内容や趣旨が十分理解されなければなりません。そのため情報の積極的な提供が必要となります。また、産休、育休、介護休暇中の職員は、長期にわたり職を離れることから、職場から孤立したような感覚や職場復帰への不安を抱くため、職場での支援が求められます。

<方針>

- ① 母性保護、母性健康管理上における休暇制度を周知し、周囲の理解の向上と職員の休暇取得の促進を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全を考慮し、業務分担の見直しや時間外勤務の抑制等を図ります。
- ③ 出産に関わる経済的な支援措置等について周知を図ります。
- ④ 産前、産後を含む長期休暇期間中には、職場における文書や書類を自宅へ郵送するなど、孤立感の緩和を図ります。

5. 超過勤務時間の縮減

<課題>

時間外勤務の縮減は、全職員を挙げて取り組む課題です。職員の恒常的な長時間勤務は、職員の健康ばかりでなく、仕事と子育ての両立を損ねるなど、職員の健全な家庭生活や社会生活に影響を及ぼします。家族と過ごす時間をつくり、また、明日への活力を養うためにも時間外勤務の縮減が求められます。

<方針>

- ① 管理監督者への意識付けを強化し、毎週水曜日のノー残業デーには職員が定時に退庁するよう促し、完全実施に取り組みます。
- ② 新規事業の実施にあたっては、目的、効果、必要性などについて十分に検討し、併せて既存の

不必要な事業の廃止など事業の見直しを絶えず行い業務の合理化を図ります。

- ③ 課内での業務分担量を平準化し、職員個々の時間外勤務時間の偏りをなくし職場における孤立感の解消を図ります。

<具体的目標値>

👉 『ノー残業デー月2回の順守率「98%」を目指します。』

超過勤務時間の分析の結果、令和元年度における職員全体の月平均値は16.4時間で、一日あたりに換算すると1時間未満という結果でした。しかし、課別で集計した場合、最も多い課の一人当たりの超過勤務時間は月平均35.0時間であり、超過勤務時間には大きな偏りがあることが分かりました。

この偏りを解消するためには、全体の残業を減らすための取り組みが必要と考えられます。そのため、現在毎週水曜日に実施しているノー残業デーの継続実施と職場全体での業務援助体制の強化を図り、超過勤務時間の全体的な削減を目指します。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ① 継続して毎週水曜日のノー残業デーの周知を徹底し、月2回は定時で勤務を終えられるように働きかけを行います。
- ② 毎年8月をノー残業デーの強化月間と位置付け、実施状況の調査を行い、月2回以上の実施を98%の職員が達成できるようにします。（直近のアンケートでは81%の職員が実施と回答）

<参考実績>

| | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | 目標値 |
|-------------------|-----|-------|-------|-------|-------|--------------|
| ノー残業デー 月2回の順守率 | — | 93.5% | 93.2% | 93.2% | 95.0% | 98.0% |

※各年度ノー残業デー実施調査の結果による実績値

6. 年次有給休暇の取得促進

<課題>

有給休暇の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスの視点から、全職員が取り組む必要があります。休暇を利用して家庭生活、地域活動、自己啓発、レクリエーション等を充実させることは、生活の質を向上させるだけでなく、仕事の生産性向上にもつながります。仕事を効率的に進める意識と休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりが求められます。

<方針>

- ① 有給休暇の取得状況に偏りがでないよう事務分担等に配慮します。
- ② 管理監督者が率先して休暇を取得することで、職員が取得しやすい雰囲気を作成します。
- ③ 休暇取得率が低い職員にたいし、積極的な声掛けを行い取得の奨励を行います。
- ④ 職場内で年間の業務スケジュールの見える化を図るなど、仕事量の少ない時期に合わせた計画的な有給休暇の取得促進を図ります。

<具体的目標値>

☞ 『一般職員の年次有給休暇平均取得日数「14.0日」を目指します。』

地方公共団体の勤務条件等に関する調査において、令和元年度における一般職員の年次有給休暇平均取得日数は12.5日という結果でした。しかし、職員ひとり一人の年次有給休暇の取得日数を確認すると、年次有給休暇の取得日数が5日に満たない職員は全体の6.4%となっています。

このため、管理監督者は特定の職員に業務負担が偏らないよう業務計画の見直しを行うとともに、職員の年次有給休暇の取得計画の策定、職場内での応援体制の強化を図り、年次有給休暇の取得推進を図ります。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ① 職場内での「年次有給休暇取得計画表」の作成を推進します。
- ② 職員が子どもの学校行事等への参加や家庭内での記念日などにおける年次有給休暇の取得推進を図ります。

<参考実績>

| | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R7 目標値 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| 年次有給休暇の 平均取得日数 | 12.7日 | 12.7日 | 13.5日 | 12.8日 | 12.5日 | 14.0日 |

※地方公共団体の勤務条件等に関する調査の結果による実績値（取手市）

7. 会計年度任用職員への配慮

<課題>

本市に限らず、多くの自治体において多種多様な行政分野で会計年度任用職員が任用されています。会計年度任用職員は、通年にわたって課の業務の一端を担って活躍するだけでなく、長期休暇

を取得する正規職員の代替としての役割を果たしています。会計年度任用職員においても仕事と子育ての両立が図れるよう、制度に対する理解と周知が求められます。

<方針>

- ① 会計年度任用職員制度のもと、新たに制度化された休暇制度について十分な周知を図り、取得の促進を図ります。
- ② 管理監督者が、正規職員と会計年度任用職員の出産、育児等に関わる休暇制度の相違点を正確に理解し、相談があった場合には適切に対応できるよう各種制度や職員に向き合う姿勢・配慮についての認識を高めます。
- ③ 任用時に、会計年度任用職員が取得可能な休暇制度を十分に説明し理解、周知を図ります。

8.女性管理職割合の向上

<具体的数値目標>

☞ 女性管理職の割合「25%」を目指します。

職員アンケートでは33%の職員が職場の女性職員の割合が少ないと感じているといった結果でした。また、平成29年度に策定した「第三次取手市男女共同参画計画」の中でも主要課題として女性職員の登用・職域の拡大や育児休業・介護休業等の定着・普及の促進等が施策として挙げられています。そのため、数値目標を定めて少しずつ女性管理職の割合を高めていくことを目指します。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ①平成26年度より実施しているメンター制度（先輩職員による若手職員の育成支援制度）を活用し、女性職員が抱える悩み等に対し先輩女性職員がサポートできる体制を作ります。
- ②茨城県自治研修所が主催する市町村職員別課程「女性職員キャリアデザイン講座」に女性職員を積極的に研修生として派遣し、女性職員の活躍が期待される現状やそれを取り巻く環境について改めて学び、女性職員が長期的な視野でキャリアデザインを描けるよう、意欲の向上を図ります。

<参考実績>

| | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R7 目標値 |
|------------|------|------|-------|------|-------|--------------|
| 女性管理職割合の向上 | 6.5% | 8.1% | 8.22% | 7.5% | 13.3% | 25.0% |

※対象となる役職は部長・消防長・参事・次長・参事補・課長・副参事（各年4月1日時点）