

＜第4期特定事業主行動計画＞

大垣市職員活躍推進プラン

～仕事と家庭を両立できる職場をめざして～

はじめに

我が国では年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つことができる環境の整備に、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、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が、平成15年7月に施行されました。

国や地方公共団体は、一つの事業主としての立場だけでなく、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す必要があります。次世代法では、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、特定事業主は、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。また、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」）が、平成27年9月に施行され、この法律においても、地方公共団体等は「特定事業主」として特定事業主行動計画を策定することとされています。

こうした中、本市においても、第1期特定事業主行動計画として、「大垣市職員次世代育成支援行動計画」を、第2期計画として「大垣市職員子育て応援プラン」を、第3期計画は、次世代法並びに女性活躍推進法に基づく一体的な計画である「大垣市職員活躍応援プラン」とし、職員全員が子育てを皆で支えあう環境整備や女性職員が活躍できる職場環境づくりに取り組んできました。

このたび、第3期の計画期間の終了に伴い、その実施状況等进行分析し、各法律の趣旨に鑑み、各法律の後半期間である令和2年度から令和7年度の6年間を新たな計画期間として第4期特定事業主行動計画を策定するものです。

厳しい財政状況の折、限られた人員の中で、高度多様化する市民ニーズに応えていくことは容易ではありません。しかし、このような状況の中にあっても、本計画を通じ、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員全員で支えあい活躍できるような職場環境がつけられることを期待します。

令和2年4月

目 次

I	計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
II	計画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
III	計画の策定主体（事業主）・・・・・・・・・・・・・・・・	1
IV	具体的な取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
1	安心して出産・子育てすることができる環境づくり・・・・・・・・	2
2	ワーク・ライフ・バランスの推進・・・・・・・・・・・・・・・・	5
3	女性職員の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
4	その他の次世代育成支援対策・・・・・・・・・・・・・・・・	10
V	具体的な数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
VI	実施状況の公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11

【資料編】

I 計画期間

次世代法は、平成27年度から令和6年度までの10年間、有効期限が延長されました。また、女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法とされています。

本計画の期間は、各法律の後半期間である令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

II 計画の推進

- (1) 次世代育成及び女性活躍推進対策を効果的かつ確実に推進するため、策定推進委員会を設置します。
- (2) 行動計画を組織的に推進するため、行動計画の目的及び内容等に関する情報提供を積極的に行います。
- (3) 計画に位置づけられた取組の実効性を確保するため、当該計画の実施状況及び職員ニーズの把握に努め、毎年1回実施状況を公表するとともに、必要に応じて取組の見直しを行います。

III 計画の策定主体（事業主）

本計画は、市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会が一体的に、次世代法並びに女性活躍推進法における事業主として策定したものです。

Ⅳ 具体的な取組

1 安心して出産・子育てができる環境づくり

職員が安心して出産・子育てをするためには、妊娠、出産、子育てに関する各種制度について、正しく理解するとともに、子育てをする職員だけでなく、周りの職員がその制度について十分理解し、支援していく必要があります。

特に、男性職員が子育て支援制度を利用することにより、父親として子育ての喜びを実感し、出産後の配偶者を支援することは、仕事と家庭生活の両立を実現していくためにも大変重要です。

職員アンケートにおいては、子育て支援制度の認知度は十分ではなく、男性の子育てに関する休暇制度の認知度は5割に留まっています。実績においても、男性の子育てに関する休暇や育児休業の取得はまだまだ少ないのが現状です。

こうした現状を踏まえ、職員が安心して、出産・子育てをするためにも、各種制度の理解を深め、利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

●職員アンケート

<子育てに関する制度> 資料編 P5

認知度の高いもの：育児休業（90%）、子育てなんでも夏季休暇（87%）、産前・産後休暇（83%）

認知度の低いもの：通勤緩和休暇（11%）、健康診査等の通院休暇（15%）、授乳休暇（20%）、深夜勤務の制限（24%）、時間外勤務の免除（25%）、時間外勤務の制限（26%）、（平成27年度のアンケート時より数パーセント増にとどまる）

男性の子育てに関する休暇の認知度：妻の出産休暇（47%）、男性の育児参加休暇（50%）

<子育て支援ハンドブックの周知> 資料編 P4

知っている：市長部局等（病院以外）（37.1%）、病院（2.8%）

<育児休業等> 資料編 P6、P7

育児休業を取得しなかった理由：①職場が多忙 ②周囲に取得した前例がない
③収入の減少 ④配偶者が育児に専念できるから
⑤周囲への気兼ね

育児休業は1月未満でも取得できること：知っている（25%）

育児休業を取得しやすくするために必要なこと：①育児休業中の代替職員の確保
②職場の同僚の理解 ③上司の理解

●実績（平成 30 年度）資料編 P26

＜男性の子育てに関する休暇＞

配偶者出産休暇：取得率（56.5%）、平均取得日数（1.6 日）

育児参加休暇：取得率（8.7%）、平均取得日数（1.5 日）

＜育児休業＞

取得率：男性（8.3%）※取得者 1 人、女性（100%）

取組事項 ◇◆◆◆◆

（１）子育て支援ハンドブックの周知

- ・妊娠、出産、育児休業、特別休暇、出産費用の給付など、子育て支援制度全般をまとめた「子育て支援ハンドブック」について、研修等の機会を通じて職員に周知します。
- ・「子育て支援ハンドブック」を庁舎内ネットワーク（Office-PRISM 等）に掲載することで、職員全員が、子育て支援制度に対する情報を得られるようにします。
- ・妊娠が判明した職員、配偶者の出産を控えた職員等へ配布し、必要に応じて各種制度の説明を行うなど、制度の理解に努めます。

（２）制度を利用しやすい環境づくり

- ・所属長は、妊娠が判明した職員、配偶者の出産を控えた職員と、各種休暇の取得希望等の面談を行い、職員の希望を把握することで、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ・妊娠、出産等に起因する不利益な取扱い（マタニティ・ハラスメント）に関して適正に対応するために必要な体制の整備を行います。
- ・各種休暇制度の取得にあたり、職場内の業務分担の見直しや部内応援、職員の配置換え等を実施することで、休暇制度を利用する職員もその周りの職員も働きやすい職場環境づくりに努めます。

（３）管理職員等に対する啓発

- ・管理職員等に対して、職員の妊娠・出産・子育てへの理解など次世代育成支援に関する啓発を行います。また、男性職員が子どもの出生時や育児参加のための休暇、育児休業を取得することができるよう、管理職員に対し協力を促します。

(4) 男性の子育てへの参画の促進

- ・出産後の女性の心身の負担軽減や男性の育児への参加意識の向上をめざして、配偶者出産休暇（２日）及び育児参加休暇（５日）の取得を促進します。
- ・育児休業を取得することに不安（経済面や仕事面）を感じている職員が多いため、短期間の育児休業の取得を促進します。
- ・職員向けの庁内誌等で、育児休業等を実際に取得した職員の体験談を紹介することにより、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

職員がやりがいや充実感を感じながら働くことで、活力ある組織、職場をつくるためには、それぞれのライフステージにあわせて、仕事と家庭生活（結婚、出産や子育て、介護、地域活動、自己啓発等）の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働き方ができるような職場環境づくりが必要です。

職員アンケートにおいては、超過勤務が少ないと感じている職員が6割であるものの、業務量が多い、超過勤務が習慣になっている、などの意見があるほか、年次有給休暇の取得についても、職場に迷惑がかかる、後で多忙になる、などの考えにより年次有給休暇の取得をためらう意見があります。また、実績においても超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得が進んでいない状況にあります。

こうした現状を踏まえ、職員が仕事や家庭生活に充実感を感じられるよう、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が実現できる職場環境づくりに取り組みます。

●職員アンケート

＜超過勤務＞資料編 P9、P10

超過勤務について：できるだけしない（39%）、仕事の状況に応じてする（56%）、
周りの人程度にする（4%）、減らすことは考えてない（1%）

超過勤務の状況：少ない方だ（60%）、多いが仕方ない（28%）、多くて大変だ（12%）

超過勤務が多い理由：①業務量が多い ②習慣になっている

③定時に帰る雰囲気でない

超過勤務の縮減に必要なこと：①業務の効率化 ②職場の雰囲気づくり

③職員の意識改革

＜年次有給休暇＞資料編 P8、P9

年次有給休暇について：余裕を持たせつつ取得する（42%）、周囲と同程度（31%）、
たくさん取得する（18%）、取得しない（9%）

昨年取得した年次有給休暇日数：4～7日（39%）、8～11日（29%）、3日以下（14%）、
12～15日（8%）、16～19日（3%）、20日以上（1%）

年次有給休暇を取得することについて：ためらいを感じる（64%）、

ためらいを感じない（36%）

取得することにためらいを感じる理由：①職場に迷惑がかかる ②後で多忙になる

③職場の雰囲気

取得促進に必要なこと：①職場の雰囲気づくり ②柔軟な応援体制

③計画に取得できるルールづくり ④業務の簡素化

⑤上司の意識改革

●実績

＜超過勤務（令和元年度中 4月から12月）＞資料編 P24、25

上限時間を超えて勤務した職員数（延べ）：67人

＜年次有給休暇（平成30年度）＞資料編 P2

年間平均取得日数：7.9日

取組事項 ◇◆◆◆◆

（１）全庁一斉退庁日の強化

- ・毎週水曜日を全庁一斉退庁日とし、その日に時間外勤務を行う必要のある所属は、当日の16時までに人事課へ「時間外勤務届出書」を提出し、それ以外の職員は定時退庁することを徹底します。
- ・各所属は毎日「終礼」を実施することで、所属職員の超過勤務の実施状況の把握に努め、特定の職員に時間外勤務が集中しないように、業務分担の見直し等を行います。

（２）事務の簡素合理化

- ・業務量そのものの見直し、事務の効率化など、各職場の事務改善を推進するとともに、部内応援の実施等、適切な人員配置を行います。

（３）勤務時間管理の徹底

- ・個人ごとの毎月の超過勤務時間数を集計した「所属別時間外集計表」を作成することで、職員の超過勤務時間を把握し、所属内の事務分担の見直しや業務量の見直しを行います。
- ・超過勤務の上限を定め（原則1か月45時間、1年360時間）、超過勤務時間の上限を超えて勤務している職員に対しては、「所属長面談シート」を作成し、所属長は、職員の健康状態を確認し、縮減に向けた対策等を講じます。

(4) 年次有給休暇の取得の促進

- 所属ごとに、毎年1月に年次有給休暇取得計画表を作成し、取得計画を立てることで、職場内で業務分担の調整を行い、積極的に休暇を取得できるよう環境整備に努め、働き方改革関連法による有給休暇取得日数（年5日）の完全取得を目指します。
- ゴールデンウィークや年末年始などの休暇と連続して取得することや、比較的事前に計画を立てやすい、家族の誕生日、結婚記念日などのアニバーサリー休暇の取得を奨励します。

3 女性職員の活躍推進

女性の視点に立った政策の実現や行政サービスの向上のためには、女性職員の活躍が欠かせません。女性の活躍の場を広げるとともに、その個性と能力が十分に発揮できる職場環境づくりに努める必要があります。

職員アンケートにおいては、女性職員の管理職級の昇格希望者は1割程度であり、男性と比較すると5分の1程度とかなり低い数値です。その理由としては、自分の能力に自信がない、仕事と家庭の両立が困難といった意見が多数を占めます。

こうした現状を踏まえ、女性職員が自身の能力に自信を持ち、活躍できる職場づくりや、結婚、出産や子育て、介護等ライフイベントをきっかけに離職することなく働き続けることができる職場づくりに取り組みます。

●職員アンケート（対象者：事務職・技術職）資料編 P13、P14

<昇格希望>

男性：部長級（16%）、課長級（32%）、主幹（困）級（29%）、主幹級（9%）
その他（7%）

女性：部長級（2%）、課長級（8%）、主幹（困）級（16%）、主幹級（18%）、
その他（50%）

<昇格を希望しない理由>

男性：①責任が重くなる ②自分の能力に自信がない ③メリットが低い

女性：①自分の能力に自信がない ②仕事と家庭の両立が困難 ③責任が重くなる

●実績

<管理的地位にある職員に占める女性職員の割合>資料編 P19

18.1%（平成 31 年 4 月現在）

<離職率（平成 30 年度）>資料編 P21

全体：3.5% 男性：1.0% 女性：5.3%

※年齢別にみるとどの職種も 35 歳以下の離職率が高くなっている

取組事項 ◇◆◆◆◆

(1) 女性職員の活躍に向けた研修

- ・男女共同参画関連施策と連携した研修を通じて、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」や「女性活躍推進」について啓発を行います。
- ・両立支援制度を利用する職員へのフォローアップ等のキャリア形成に関する取組を推進します。
- ・女性職員のリーダー養成研修への派遣を実施します。
- ・ハラスメント防止のための情報提供を行うとともに、研修会等を開催します。

(2) 管理職向け研修

- ・男女共同参画関連施策等と連携し、管理職向け研修を実施し、固定的な性別役割分担意識等の是正を図り、性別等によるハラスメント防止に努めます。

(3) 仕事と家庭を両立できる職場環境づくり

- ・出産や育児等への支援制度の周知や、超過勤務の縮減（全庁一斉退庁日の強化）、休暇の取得促進（年次有給休暇取得の義務化（年5日））といった働き方改革の取組を進めることで、女性だけではなく男性も含めて、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりを進めます。

4 その他の次世代育成支援対策

取組事項 ◇◆◆◆◆

(1) 子育てバリアフリー

- ・市施設において、子どもを連れた来客者に配慮したプレイルームや授乳室等の施設の設置を検討します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・地域において、子どもの健全育成や子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、職員の積極的な参加を促進します。
- ・子どもの多様な体験活動等の機会を充実するため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に市施設や敷地を提供すること、各種学習会等の講師として職員が参加すること等に取り組みます。
- ・子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を促進するとともに、公務で自動車等を運転する者に対する交通安全教育等を行います。
- ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を促進します。
- ・職員の家庭教育講座等への参加機会を増やし、家庭教育への理解と参画を促進します。

V 具体的な数値目標

各取組について、目標を次のとおり定めます。

区 分	項 目	目 標	達成時期
安心して出産・子育てすることができる環境づくり	男性職員の配偶者出産休暇の取得率	70%以上	令和7年度末
	男性職員の育児参加休暇取得率	25%以上	令和7年度末
	男性の育児休業取得数	3人以上	令和7年度末
ワーク・ライフ・バランスの推進	超過勤務命令者数 (上限時間を超えて勤務する職員)	0人	令和7年度末
	年次有給休暇取得日数	10日以上	令和7年度末
女性職員の活躍推進	職員に占める管理監督者の女性の割合	23%以上	令和7年度末
	女性職員の離職率	5%以下	令和7年度末

VI 実施状況の公表

「女性活躍推進法」による区分ごとの公表項目は次のとおりとし、年1回市ホームページで達成状況を公表します。

区 分	項 目
女性に対する職業生活に関する機会の提供	採用した職員に占める女性の割合
	管理的地位にある職員に占める女性の割合
	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備	離職率の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合
	職員の勤務時間の状況（1人あたりの超過勤務時間及び上限時間を超えて勤務した職員数）
	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び合計取日数の分布状況