

綾部市特定事業主行動計画

＜次世代育成支援・女性活躍推進統合版＞

～個性と能力を発揮するために～

綾 部 市 長

綾 部 市 議 会 議 長

綾 部 市 選 挙 管 理 委 員 会

綾 部 市 代 表 監 査 委 員

綾 部 市 教 育 委 員 会

綾 部 市 公 平 委 員 会

綾 部 市 消 防 長

綾 部 市 農 業 委 員 会

綾部市固定資産評価審査委員会

令和2年3月

1 計画策定の背景・目的

我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中、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を目的として、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。

本市においても綾部市次世代育成支援特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援の取組を継続して進めてきました。

一方で、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的に、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、令和8年3月31日までを期限とする時限立法として成立しました。

女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主として行動計画の策定が義務付けられ、本市においても綾部市女性活躍推進特定事業主行動計画を策定し、取組を進めてきたところです。

本市において、現在の厳しい財政状況や限られた人材の中で、それぞれの法の趣旨を踏まえ、組織全体で男性、女性の性別に関係なく、その個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や、子育て支援、女性活躍の視点を踏まえ、一体的な取り組みとして進めていくことが、重要かつ効果的であるとの観点から、これまでの2つの計画を統合した「綾部市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定します。

2 本計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置付けます。

3 策定主体

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく本市の特定事業主は次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

[特定事業主]

綾部市長 綾部市議会議長 綾部市選挙管理委員会 綾部市代表監査委員
綾部市教育委員会 綾部市公平委員会 綾部市消防長 綾部市農業委員会
綾部市固定資産評価審査委員会

4 体制整備等

本計画の推進により、すべての職員が性別に関わらず、どの役職段階においてもその個性と能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めるため、取組状況を検証した上で、確実な進行管理を行い計画の実効性を高めます。

また、仕事と家庭生活の両立等についての情報提供及び相談対応について、庁内ポータル掲示板等のシステムを活用しながら、職員の意識向上やソフト面における職場環境の整備を図るため、所属長が積極的に本計画の推進に努めるよう指導、啓発を行います。

5 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間（次世代育成支援対策推進法に関する部分は令和7年3月31日までの5年間）とし、本計画の推進状況、国の法制度や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ、計画期間内であっても改定を行うものとします。

6 計画の基本的な考え方

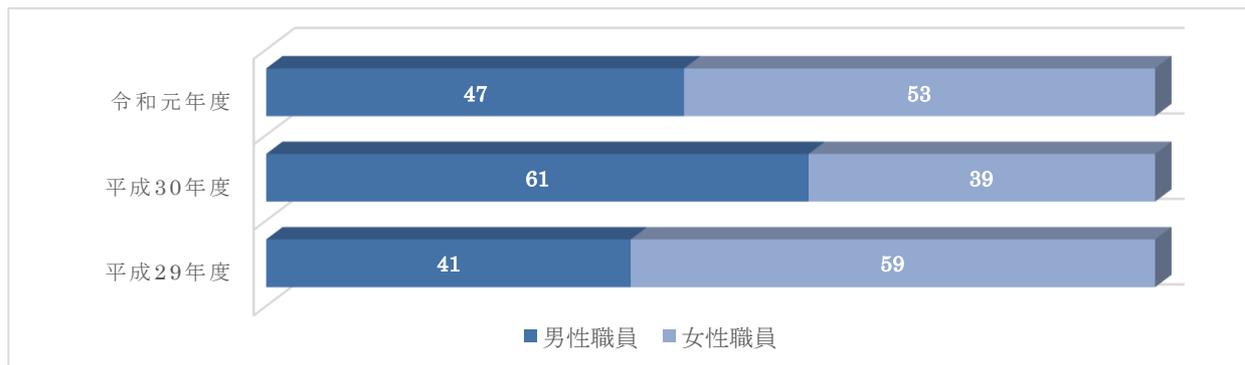
この計画は、全ての職員が子育てや介護を行いながら、職務に意欲的に取り組み、家庭生活や自分のために過ごす時間を多く持つことができるよう、また、女性職員が職業生活の様々な場面において、持てる力を最大限に発揮し、更に活躍の場を広げていくことができるよう、全庁を挙げて支援をしていくために策定するものです。職員一人一人が次世代育成支援及び女性活躍推進の意義を理解し、それに向けた意識を持つことが重要となります。

計画に掲げる取り組みをリードするのは各部局長・所属長の重要な役割であり、日頃から所属職員の状況に気を配るとともに、職員の意識向上や職場環境の整備など、職員が働きやすく風通しの良い職場づくりに努めることが必要です。



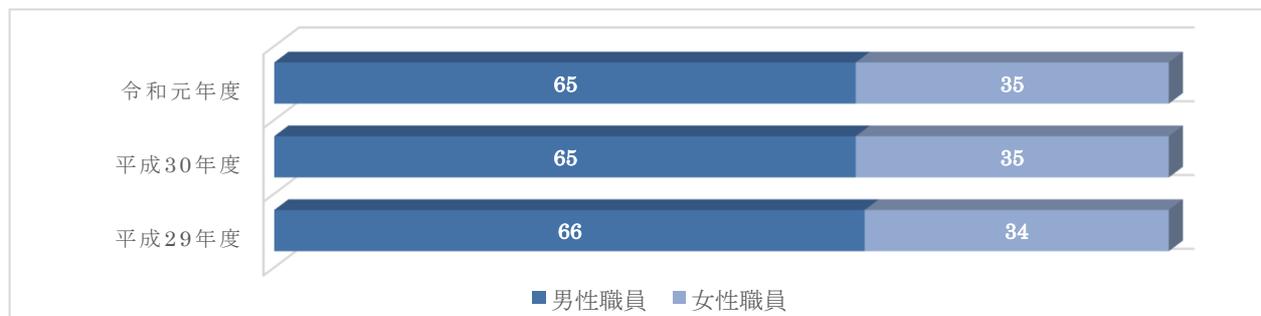
7 綾部市の現状と課題

(1) 新規採用職員の男女別割合 (%)



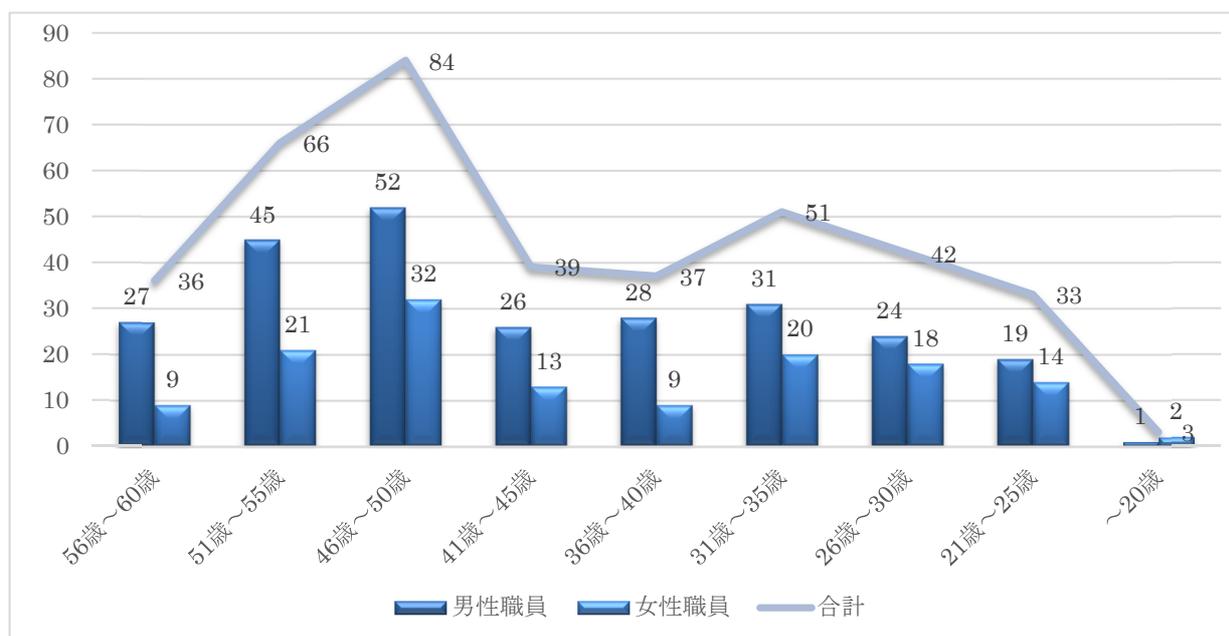
過去3年間の新規採用職員に占める女性職員の割合は、平均 50.3%となっており高い傾向にある。

(2) 職員の男女別割合 (%)



近年新規採用職員に占める女性職員の割合は多くなってはいるものの、職員の男女別割合は、男性職員が約65%、女性職員が約35%となっている。

(3) 令和2年3月31日現在年齢別職員構成 (人)



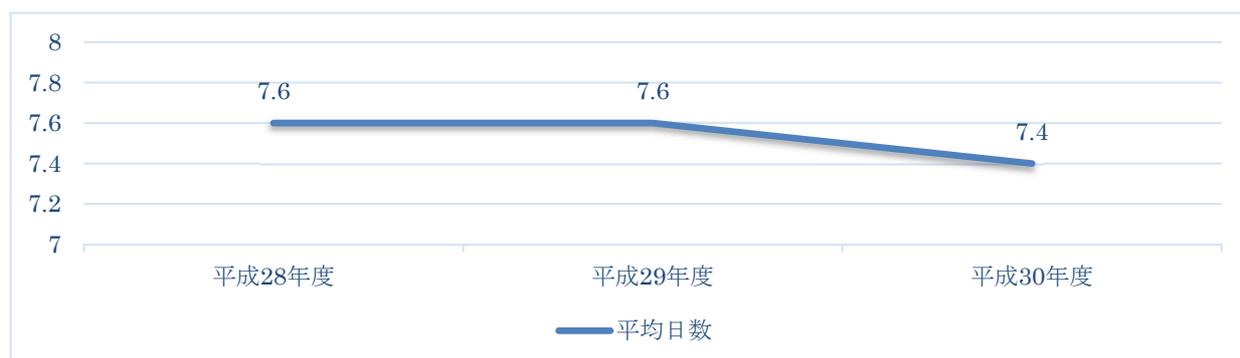
どの年代についても男性職員の割合が高い傾向にあるが、特に中堅層以降はその傾向が強い。また、46歳から55歳までの職員が全体の4割弱を占めており、年齢構成に偏りがみられる。

▶▶▶課題▶▶▶

若い世代の職員を中心に出産や育児、また壮年後期（45歳～60歳）の職員を中心に親の介護の時期を迎えたとしても、市政運営が滞ることなく、職員1人1人が仕事と家庭の両立を実践し、かつ、余暇を楽しみながらも活躍できるような環境づくりを推進していく必要がある。

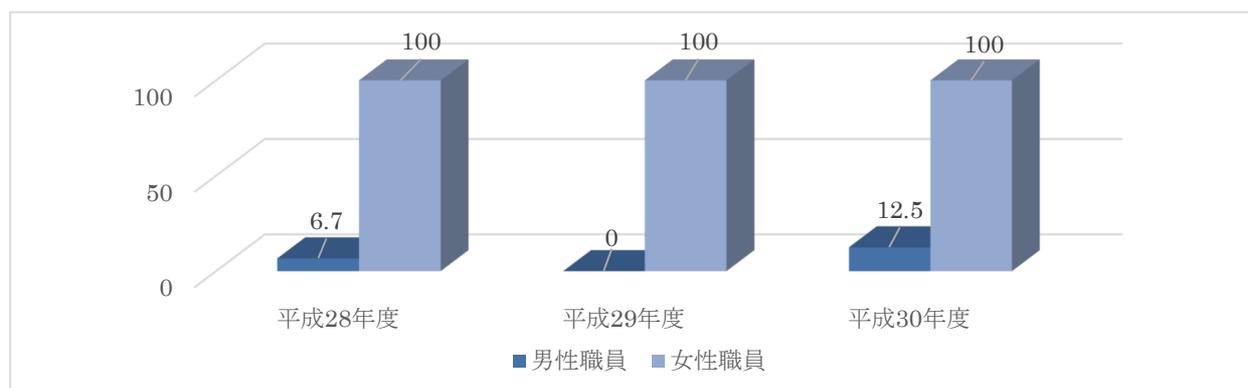
また、過去の採用抑制等の影響により、特定の世代の職員数に偏りが生じていることから、業務に関する知識や技能の継承を行いつつ、増大かつ複雑化する業務に対応するため、業務を見直し効率化を目指すとともに、優秀な職員の確保に向け、採用情報を効果的に発信し、受験者数の増加を図る必要がある。

(4) 年間の年次有給休暇平均取得日数（日）



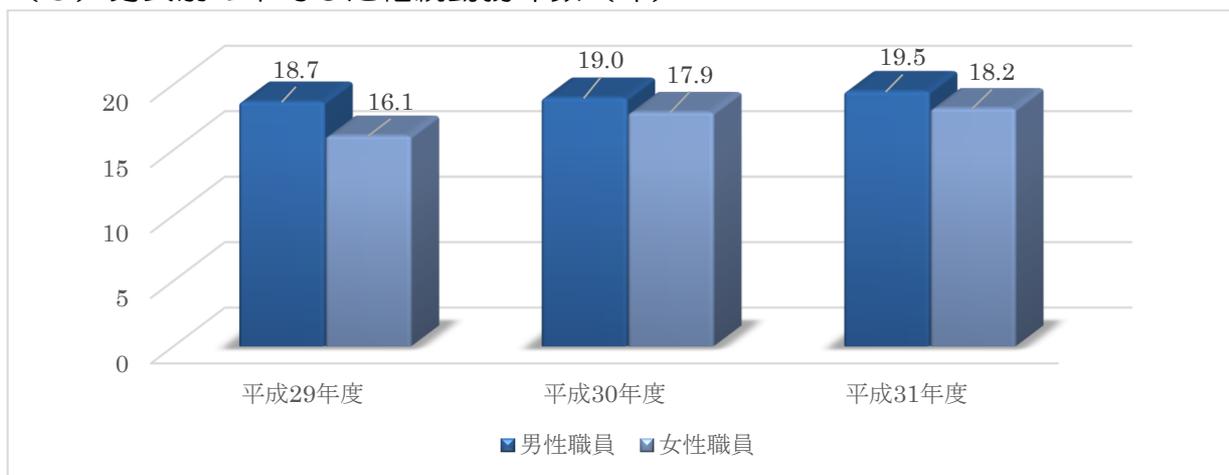
平均取得日数はほぼ横ばい傾向である。女性活躍推進特定事業主行動計画では、「職員一人あたりの年次休暇取得日数10日以上を目指す」としているものの未達成の状況が続いている。

(5) 男女別の育児休業取得率（％）



女性職員の育児休業取得は100%を保持しているものの、男性職員の取得率は低迷している。

(6) 男女別の平均した継続勤務年数(年)



それぞれ勤続年数の平均を見てみると、男性職員と女性職員の差は1年から2年の差となっている。女性職員の勤務年数が長くなりつつあり、女性職員が継続して勤務できる風土が醸成されてきた。

▶▶▶課題▶▶▶

男性女性を問わず、仕事と家庭の両立が実践できる風土づくりが必須となる。育児休業や介護休暇の取得促進を図るために、制度の周知徹底や上司から取得を促すような職場風土づくりへの取り組みを進める必要がある。

(7) 時間外勤務の時間数別人数分布(%)



過去3年間においては、自然災害の発生により、年間360時間を超える時間外勤務となる職員が全体の約3割弱を占める結果となっている。

(8) 年次有給休暇の年間取得日数別の人数分布 (%)



取得日数別の割合は、毎年ほぼ同様の傾向にあるといえる。取得日数が5日未満である職員が4割程度を占める結果となっている。

▶▶▶ 課題 ▶▶▶

時間外勤務が多い職員や年次有給休暇の取得日数が少ない職員は、仕事と家庭の両立が図られていないことが懸念される。

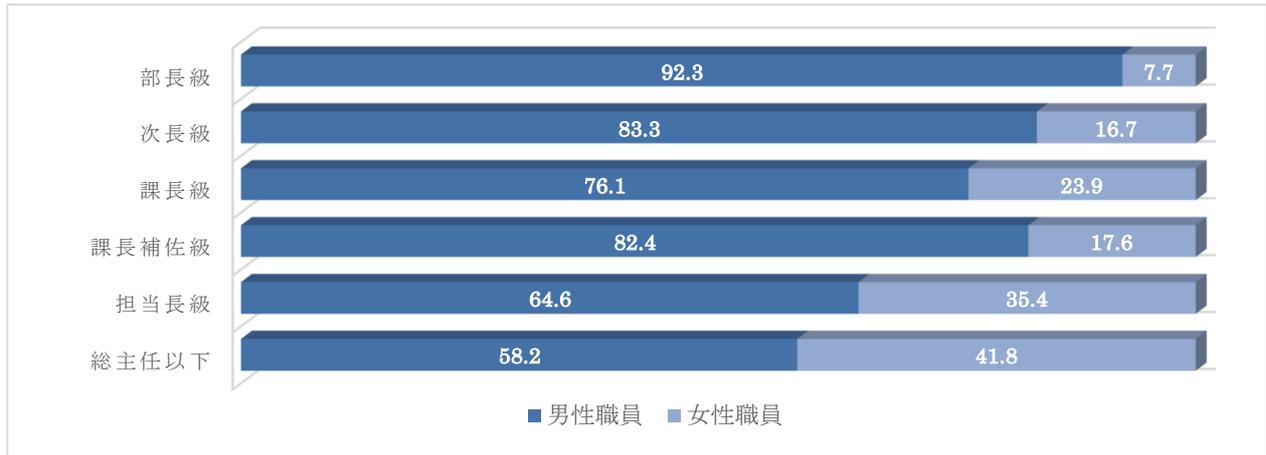
組織的に働き方に対する意識改革を行い、限られた人員、時間の中で計画的に仕事を進め、定時に業務を終え退庁する、また互いに休暇を取得しやすい環境や仕組みをつくること、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも、一層努力が必要である。

(9) 管理職の男女別割合 (%)



平成29年度以降、管理職における女性登用率は目標である20%を達成している。引き続き女性職員の職域拡大と積極的登用の促進に努める必要がある。

(10) 平成31年4月1日現在の各役職段階の男女別割合(%)



どの役職段階においても男性職員が女性職員を大きく上回る傾向にある。引き続き女性職員の積極的な登用に努める必要がある。

▶▶▶ 課題 ▶▶▶

男性、女性を問わず、管理・監督職として優秀な人材を登用していくためには、職員個々のキャリア形成を意識して、職員研修の充実を図り、幅広い視点を身につけ、職務に対する意欲の向上を図ることが必要である。

8 職員の活躍推進に向けた数値目標及び取組内容

女性活躍推進法第15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第2条に基づき、職員の職業生活における活躍に関する状況の把握と課題について分析を行った結果、本市職員の活躍を推進するため数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行います。

なお、数値目標及び取組内容については、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法における本市の特定事業主すべてに共通のものとしします。

◀数値目標▶ 育児休業の取得率
男性13%以上・女性100%を目指します。

- 年度により取得率に偏りのある男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等が取得しやすい組織風土が定着するように、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への参画を促していきます。
- 育児休業等の利用が昇任・昇格のキャリア形成に不利に働くことがないことを

周知し、育児休業の取得申出があった場合に、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職務遂行体制の工夫、見直し等の取組により、育児休業を取得しやすいような組織体制づくりを推進します。

- 育児休業制度の趣旨について周知を図るとともに、普段から職場内でのコミュニケーションを十分に図り、協力し合う意識を高め、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

**《数値目標》 職員1人あたりの年次有給休暇取得日数
10日以上を目指します。**

- 年次有給休暇の取得はワーク・ライフ・バランスの実現には不可欠です。職員の健康や心身の疲労の回復に役立つだけでなく、育児や介護等がしやすくなり、それぞれのライフステージにおいて職員個々の活躍がより推進されます。
- 本市においては、長時間労働と同様に一部の所属や個人によっての差が見られることもあり、継続的なワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしていることも見受けられます。業務分担の偏りが大きく関係していることも考えられるため、担当職員が業務を抱え込み、他の職員が当該業務の情報や資料を把握していないといったことがないように、職場において情報や資料の共有化を推進し、担当職員不在時にも、他の職員が一定の対応ができる体制づくりを推進します。

**《数値目標》 1年間の時間外勤務時間数
上限目安時間の360時間以内の達成を目指します。**

- 職員が家庭で子供と触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、業務の見直しなどの取組を促進するための意識改革を推進します。
- 平成5年度から毎週水曜日に実施しているノー残業デーの実施について、災害等の非常事態等特別な場合を除き、日常業務繁忙等の理由による時間外勤務を認めないこととし、管理職による定時退庁の率先垂範、繁忙時における業務支援調整等の促進を通じ、より一層の意識の徹底を行います。
- 管理職・監督職の職員が部下の勤務状況を的確に把握することに努め、時間外勤務の事前命令を徹底し、対象業務の時間外勤務での対応の必要性を管理することで、時間外勤務の縮減を図ります。

**《数値目標》 管理監督職への女性職員の登用
30%以上を目標として取り組みます。**

- 女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること等が登用を阻害する要因として考えられます。職員の能力開発を推進し、職員自身の意欲を向上させるとともに、多様な仕事を経験し能力が発揮できるよう職域の拡大を図ります。
- 管理職へ成長していく人材確保に向けて、性別にかかわらず能力・適性のある職員を監督職へ積極的に登用していくためには、職員自身が若いうちから将来のキャリアをイメージし、仕事への意欲を高めることができるようキャリアデザイン等に係る研修を実施するなど、職員の活躍推進や仕事と生活の調和への推進に向けた情報共有・意識啓発等の取組を実施し、意識改革を図ります。

9 その他の取組内容

- 男女共同参画意識の向上と次世代育成支援対策への理解促進
固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性も互いに協力して子育てや介護を行うなど、男女共同参画意識の向上を図るため、職員研修やその他の機会を通じて意識啓発を行います。
- 出産・育児・介護に関する制度の周知
出産・育児・介護に関する休暇や、育児休業・部分休業等の制度について、制度の周知を図るとともに、安心して利用できる雰囲気づくりを推進します。
- 長期休業を取得する職員とその職場に対する支援
職員及び職場双方の負担を軽減するため、各職場と人事担当課が連携し、業務の進行状況等に応じて代替職員を配置するなど、必要な支援を行います。
- 円滑な職場復帰支援
長期に休業する職員に対して、定期的に情報を提供し、必要に応じて研修資料を送付するなど、職員のモチベーションの維持・向上に努めます。
- ハラスメント防止対策
セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等、多様化するハラスメントに関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、職場環境の確保に努めます。