

女性職員の活躍の推進に関する 日進市特定事業主行動計画



平成28年3月
(令和3年3月改定)

日 進 市 長
日 進 市 教 育 委 員 会
日 進 市 議 会 議 長
日 進 市 選 挙 管 理 委 員 会
日 進 市 代 表 監 査 委 員 会
日 進 市 公 平 委 員 会
日 進 市 農 業 委 員 会
日 進 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会



1 はじめに

現在の日本において、出産・育児を理由に離職する女性が多い現状等を鑑み、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにするため、平成27年9月、内閣府において女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）が施行されました。

法では、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国及び地方公共団体並びに事業主の責務が定められています。本市においても、法で定める特定事業主（国及び地方公共団体の機関等）として平成28年3月に特定事業主行動計画を策定し、職業生活と家庭生活を円滑かつ継続的に両立できるような環境整備に取り組んできました。

また、本市では、日進市男女平等推進条例に基づき第3次日進市男女平等推進プランを策定し、全ての人が性別にかかわらず、人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会の実現を目指しているところです。男女共同参画社会の実現のためには、特定事業主として民間企業を率先垂範する観点からも、引き続き女性の職業生活における活躍を積極的に推進していくことが必要です。

今回、現行の計画期間が令和2年度をもって終了することから特定事業主行動計画を改定し、全ての職員が、性別にかかわらず互いを尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮できる職場の実現を目指すとともに、男女平等な社会の実現に資するよう努めます。

2 本計画を策定する任命権者

本計画は、法第19条の規定に基づき、日進市長、日進市教育委員会、日進市議会議長、日進市選挙管理委員会、日進市代表監査委員、日進市公平委員会、日進市農業委員会及び日進市固定資産評価審査委員会が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

本計画の期間は、法の期間である平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間のうち、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。



4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、本計画の周知を図ります。
- (2) 本計画の実施状況について、毎年度把握し、その結果や職員のニーズなどを踏まえた上で、必要に応じて対策や計画の見直しを行います。

5 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

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条の規定に基づき、日進市長部局、日進市教育委員会事務局、日進市議会事務局、日進市選挙管理委員会事務局、日進市監査委員事務局、日進市公平委員会事務局、日進市農業委員会事務局及び日進市固定資産評価審査委員会事務局において、一体的に女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、課題分析を行いました。その結果、本市での改善すべき事項を、次のとおりまとめました。

把握内容及び改善すべき事項

(1) 管理職員及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合等

女性職員の管理職員への登用は、女性活躍の進捗状況を示す最も端的な指標です。女性が管理職として活躍することは、他の女性職員のロールモデルになるものであり、積極的に推進していく必要があります。

本市においては、管理職員への女性職員の登用を着実に進め、保育士職を除いた課長級以上の職員に占める女性割合について、平成26年度は11.5%であったものが、令和元年度には20%まで上昇しており、前計画の目標を達成することができました。また、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合についても、平成28年度と比較して多くの役職段階において増加しており、今後も性別にかかわらず職員を登用する必要があります。

一方で、職員へのアンケートを行ったところ、男性職員と比較して女性職員は、管理職員になることに対して消極的である割合が高いという結果が得られました。消極的である理由として、男性職員と比較すると「仕事と家庭の両立が困難だから」又は「所定外労働が増えるから」と回答した割合が高く、ワーク・ライフ・バランスの実現への不安が要因になっていることが分かりました。



この結果を踏まえ、仕事と家庭を両立しやすい環境づくりや女性職員の自信と能力を引き出す取組が求められます。

(2) 時間外勤務について

女性職員が活躍できる職場を構築するためには、男女双方の職員のワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。中でも長時間勤務は、実態として家庭生活において家事、育児等の負担を多く担いがちな女性職員の職場における活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員にとっても家事、育児等を行う時間を喪失させるとともに、働き方の見直しや家庭生活との両立で得られるマネジメント力の向上の機会を逃すことにもなりかねず、男女が共に活躍する活力ある職場づくりの妨げとなるものです。

本市における時間外勤務の状況について、前計画の数値目標2「超過勤務が1年間で360時間を超える職員の数」は減少傾向にあり、時間外勤務の削減の取組に一定の効果が得られていますが、職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数に鑑みると、さらなる改善が必要です。

今後も引き続き、時間外勤務の削減の取組を継続するとともに、管理職員に対し時間外勤務の削減について認識の徹底を図るなど、時間外勤務の削減が職員のワーク・ライフ・バランスの実現につながるものであることを組織的に共有する必要があります。

(3) 男性職員の育児休業の取得

男性職員の育児休業の取得は、男性が能動的に子育てをする契機となり、女性の職業生活と家庭生活の両立につながるものです。

本市における育児休業の取得状況については、女性職員は職種にかかわらず100%の取得割合であり、その平均取得期間は1年を超えるものとなっている一方で、男性職員は平成29年度から令和元年度までの間に各年度1名が取得したのみとなっており、平均取得期間も1年以下の短期間の取得となっています。

また、職員へのアンケートからは、育児休業の取得による周囲への負担が男性の育児休業の促進を妨げる要因になっているという結果が得られました。男性職員の育児休業の取得を推進するためには、男性の育児休業の取得が一般化され、性別にかかわらず育児休業の取得を周囲が支え合う環境、職場風土の醸成が必要であると考えられます。

(4) 男性職員の配偶者の出産休暇等の特別休暇の取得

配偶者の出産休暇等の特別休暇は、育児休業と同様、男性が一定期間、育



児等に携わることで、能動的に子育てをする契機となるため、その取得について積極的に推進していくことが必要です。

前計画の数値目標3「男性職員の配偶者の出産に伴う休暇の取得率」では、計画策定時から増加傾向にはあるものの、目標を達成することができませんでした。また、職員アンケートにおいて、男性職員が配偶者の出産休暇等の特別休暇を「取得したい」と回答した割合は約90%であり、取得しない考えの職員が少数存在していることから、配偶者の出産休暇等の特別休暇の目的や取得の意義、効果等について、職員の意識改革を継続して実施する必要があります。

なお、取得日数についても取得可能日数よりも少ない取得実績になっているため、対象職員への制度説明、取得勧奨等を継続して実施するとともに、職場全体で取得を進める風土を作り、管理職を始め職員全体に制度の周知徹底等を図る取組を進めていく必要があります。

(5) 離職率の男女差異等について

定年退職を除く退職者について、男性職員と比較して女性職員の離職者が多い傾向があることから、女性に比重が偏っていると考えられる出産・子育て等を理由に退職している可能性があります。職員アンケートにおいて、女性が働きやすい（働き続けやすい）職場環境にするためには、「時間外勤務が少ないこと」と回答した女性職員の割合が男性と比較して高いことから、女性が職業生活を続けるためにはワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であると考えられます。

また、今後の社会経済情勢を踏まえると、介護に関する理由等により職業生活との両立が困難になることも想定されるため、より一層、家庭生活と職業生活との両立を図るための環境を整備する必要があります。



6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

5で行った状況把握及び課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、日進市教育委員会事務局をはじめとして、日進市長部局以外の特定事業主は、日進市長部局と一体的に人事管理を行い、日進市長部局において、定員措置を行っているため、また、対象職員が少数であるため、全ての特定事業主の対象職員全体を通算して数値目標を設定することとします。

【数値目標1】

課長級以上の職員に占める女性割合	30%以上
------------------	-------

令和2年度実績 20%

※ 保育士職を除く。

【数値目標2】

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	
部長・部次長級	30%
課長級	30%
課長補佐級	35%
係長級	40%
主事・主任級	50%

令和2年度実績 部長・部次長級 14.3%、課長級 22.7%

課長補佐級 38.6%、係長級 38.1%

主事・主任級 46.9%

※ 保育士職を除く。

【数値目標3】

超過勤務が1年につき360時間を超える職員数	0名
------------------------	----

令和元年度実績 16名

【数値目標4】

子の出生時における男性職員の5日以上の特例休暇取得率	100%
----------------------------	------

令和元年度実績 11.1%

※ この目標における特例休暇とは、配偶者の出産及び子の養育に係る特例休暇をいう。



7 目標を達成するための取組

6で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

職員のキャリア形成の促進

- (1) 女性職員を対象とする研修について、希望する職員を派遣します。また、受講希望を確認する際には、当該希望者が、業務の都合により、希望を取り下げないよう管理職員に対し、指導を図ります。【継続実施】
- (2) 職員が自身のキャリアプランを考えることができるよう、キャリアデザインに関する研修を実施します。【継続実施】
- (3) 育児休業を取得した職員に対する適切なキャリアパス（昇任への道筋）の提示及びキャリア形成の支援を目的とした面談等を実施します。【継続実施】
- (4) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の業務内容に係る情報提供を行います。また、円滑な職場復帰のため、復職時にOJT研修等を実施します。

超過勤務削減の取組

- (1) 超過勤務の縮減【継続実施】
 - ① 一斉定時退庁日等の実施
毎週水曜日の「ノー残業デー」の周知徹底を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。また、平成27年11月から実施している、毎月第3水曜日の完全ノー残業デーについて、実施を継続します。
 - ② 小学校就学前の子どもを育てる職員に対する深夜勤務及び超過勤務制限の制度周知
小学校就学前の子どもを育てる職員に対して、職業生活・家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について、全職員に周知するとともに、管理職員への指導を図ります。
 - ③ 事務の合理化の推進
ア 新たに事業等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の上実施するとともに、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止していきます。



- イ 会議や打合せを実施する場合には、会議資料の事前配付を行うとともに、必要に応じて電子メール、電子会議等を活用することにより、短時間で効率よく実施します。
 - ウ 既存業務の見直しによる省力化と、ICTの導入による最適化により業務のスリム化を推進します。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(2) 勤務時間管理の徹底【継続実施】

定時退庁ができない職員が多い所属を人事担当課が把握し、管理職員へ指導を図ります。

(3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等【継続実施】

- ① 超過勤務が1月につき45時間、1年につき360時間を超えないことを目標とし、その目標を周知します。
- ② 人事担当課は、各所属の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握した上で、その内容を管理職員に報告し、適正な人事配置を行うとともに、管理職員に対し超過勤務を認識させます。
- ③ 超過勤務を慢性化させないため、日頃からスケジュール管理を行い、計画的に仕事を進められるよう、意識改革を促します。

(4) 人員配置と担当業務の弾力的運用【継続実施】

- ① 特定の所属や職員に業務が集中しないように、職員の配置や業務の分担を弾力的に運用するよう管理職員へ指導します。また、管理職員に対し労働時間の適正管理等に係る研修を実施します。
- ② 短期的に業務が集中する場合の対応として、部署を横断した協力体制の整備について検討します。

男性の育児休業、子育て目的の特別休暇等の取得促進

- (1) 男性職員に対し、配偶者の出産に伴う休暇、子の看護・養育に係る休暇、介護休暇等について、ガイドブックを作成し周知を徹底するとともに、積極的に取得するよう指導を図ります。【継続実施】
- (2) 家事、育児、介護等の多様な経験が、職務における視野を広げ、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成に繋がることを、男性職員に周知し、男性自身にも重要な機会であるという職場風土を形成します。【継続実施】



(3) 出生等により子の養育をすることになった職員に対して、所属長及び人事担当課が面談を行い、育児休業等の取得の意向を確認し、家庭生活との両立支援を推進します。

休暇取得の推進

毎年度、全職員に対して、病気休暇（生理日の就業が著しく困難な場合等）、配偶者の出産に伴う休暇、子の看護・養育に係る休暇、介護休暇制度等の各種休暇制度について周知し、制度の理解を促進します。また、各種休暇の周知方法について、ハンドブックを作成するなど、その方法を見直します。【継続実施】

