

羽島市特定事業主行動計画

羽島市職員の子育て支援と女性活躍推進のための計画

令和3年3月

羽 島 市 長
羽 島 市 教 育 委 員 会
羽 島 市 議 会 議 長
羽 島 市 選 挙 管 理 委 員 会
羽 島 市 代 表 監 査 委 員 会
羽 島 市 公 平 委 員 会
羽 島 市 消 防 長
羽 島 市 農 業 委 員 会
羽島市固定資産評価審査委員会

1 はじめに

本市では、これまで次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）と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）に基づく特定事業主行動計画をそれぞれ策定し、取組を進めてきました。

両法律に基づく取組は、働きやすい職場環境づくりを進め、職員のワークライフバランスを推進するという部分で共通しており、一体的に進めることが効果的であると考えられます。

そこで、従来の両計画を統合した行動計画を策定し、男女を問わず全ての職員が仕事と家庭の両立を図りながら、責任と誇りを持って働くことができる職場の実現を目指します。

2 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間

3 現況と課題

(1) 時間外勤務等の状況

本市では、各課で超過勤務縮減に向けた数値目標を設定し、半期ごとに検証を行っています。令和元年度の本庁職員 1 人あたりの時間外勤務の平均は、年間 161.4 時間、月 13.4 時間となっており、市区町村の平均時間と比較するとやや多くなっています。

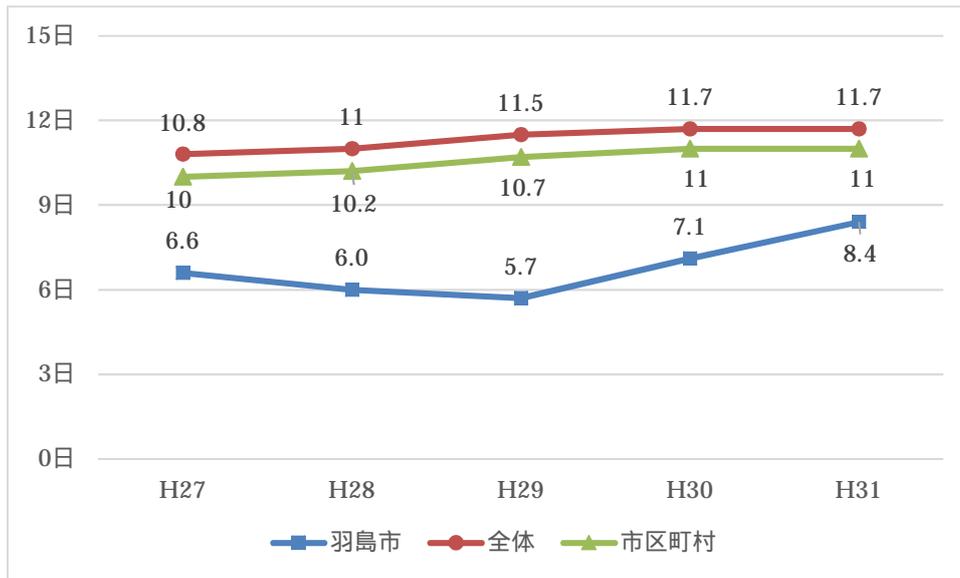
年次休暇については増加する傾向にあり、令和 2 年には 9.5 日となっています。全団体の平均日数より少ない水準にあるため、休暇取得を増やすための取組が必要です。

〔図表 1〕 本庁職員 の時間外勤務時間数

	H30		R1	
	時間 / 月	時間 / 年	時間 / 月	時間 / 年
羽島市	15.1	181.7	13.4	161.4
全体	13.4	160.7	14.0	168.3
市区町村	12.1	145.4	12.8	154.1

消防及び教育委員会以外の部門に属する職員のうち、管理職及び出先機関職員を除いたもの。

〔図表2〕 年次休暇の平均取得日数の推移



市長部局に勤務する非現業の一般職に属する職員のうち、全期間在職した者が対象

(2) 仕事と家庭の両立の状況

男性職員の育児休業取得率は令和元年度に 8.3% であり、市区町村全体の 9.7% より低くなっています。また、男性職員が配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した割合は、市区町村全体で 75.0% であるのに対し、本市は 33.3% と極めて低い水準にあります。休暇制度についての周知を図り、利用を促す必要があります。

女性職員については育児休業取得率 100% であり、市役所においては 2 年以上の長期間取得する職員が多くなっています。

〔図表3〕 令和元年度 男性職員の育児休業等の取得率

	育児休業	配偶者 出産休暇	育児参加の ための休暇	配偶者出産休暇又は 育児参加のための休暇
羽島市	8.3%	29.2%	12.5%	33.3%
全体	8.0%	75.2%	44.4%	79.4%
市区町村	9.7%	71.7%	33.6%	75.0%

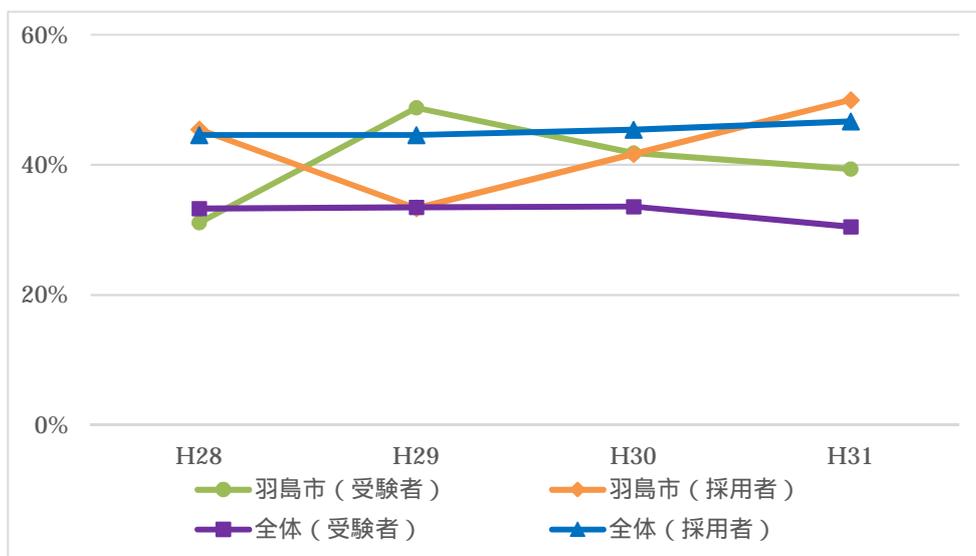
(3) 採用の状況

一般行政職については、新規学卒者を対象にした採用に加え、30 歳代や実務経験者等を対象にした多様な試験区分を設け、採用を行っています。

採用者に占める女性の割合は、令和 2 年度に 60%となっており、今後も過半数近い割合を維持していくことが予想されています。

一方、消防吏員については、女性採用者のいない状態が続いています。国は、女性消防吏員の全国比率を令和 8 年度までに 5%に引き上げることが共通目標として掲げており、今後は女性受験者の増加に向けた取組が必要となっています。

〔図表 4〕 一般行政職の採用試験受験者及び採用者に占める女性の割合



(4) 女性職員の役職への登用状況

一般行政職の管理職に占める女性職員の割合は、増加で推移しており、令和 2 年度は 13.3%と、市区町村全体の 12.4%を上回っています。

役職段階別に見ると、特に部・次長級については 3 年前に 0%でしたが、令和 2 年度には 14.3%と大きく伸びています。

〔図表 5〕 一般行政職の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	H29	H30	R1	R2	R2 市区町村
管理職	6.2%	10.1%	11.0%	13.3%	12.4%
部・次長級	0%	5.9%	5.9%	14.3%	8.7%
課長級	8.3%	11.5%	12.5%	13.0%	13.6%
課長補佐級	27.0%	23.1%	30.6%	21.4%	22.7%
係長級	36.8%	34.5%	28.6%	36.2%	28.4%

4 具体的な取組

(1) 多様な働き方の推進

職員が家庭生活等に関わることができるように、時間外勤務の縮減に取り組みます。また、働く場所と時間の柔軟化により、時間的制約のある職員も働きやすい職場環境づくりを進めます。

取組内容

- ・ノー残業デーの実施
- ・時差出勤制度の柔軟な運用
- ・テレワークの柔軟な運用
- ・ICTを活用した業務効率化
- ・時間外勤務縮減と年次休暇取得に関する組織目標の設定
- ・時間外勤務及び年次休暇取得状況の各部長による把握と検証
- ・業務の繁閑に応じた人員の流動的な配置

(2) 子育てとの両立支援

性別に関わらず、希望する職員が育児休業等を取得できるように、職場における協力体制づくりを進めます。また、育児休業からの早期復帰を実現できるように、各種支援制度の利用を推進します。

取組内容

- ・育児休業職員の代替職員の配置
- ・育児のための短時間勤務の実施（育児短時間勤務、育児部分休業）
- ・小学校卒業まで利用できる「子育て時間」制度の実施
- ・男性職員に対する育児休業等に関する情報提供と取得の啓発
- ・育児休業中の職員への情報発信
- ・ハラスメント防止のための意識啓発

(3) 女性職員の採用とキャリア形成支援

性別によるポストの固定化や職場による偏在を見直し、女性職員のキャリア形成を念頭においた職務経験の付与に努めます。また、育児中の女性職員に対する支援は本人の意向を把握した上で実施し、キャリア形成を一方向的に妨げることがないよう配慮します。

取組内容

- ・消防吏員の女性応募者増加のためのPRの実施

- ・女性職員のキャリア支援のための研修への派遣
- ・女性職員の県等における実務研修への派遣
- ・女性職員の各役職段階への段階的な登用
- ・自己申告制度の実施

5 数値目標

項目		目標値	令和2年度
職業生活に関する機会の提供			
	消防吏員の採用試験受験者に占める女性の割合	15%	11.5%
	一般行政職の管理職に占める女性職員の割合	15%	13.3%
職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備			
	男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率	60%	33.3%
	年次休暇の平均取得日数 市民病院職員を除く、全期間在職した者が対象	12日	10.5日