

**特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに
基づく檜原市行動計画**

はじめに

平成15年7月に、地方公共団体や民間事業者と一体となって、それぞれの立場で子育てと仕事の両立を実現できるような取組を定めた「次世代育成支援対策推進法」が時限立法として制定されておりましたが、平成27年4月から10年間延長されることとなりました。また、平成31年に働き方改革の実現に向けた労働法制の改正を受け、事業所には長時間労働の是正をはじめ様々な労働環境の改善に向けた取組が求められています。

橿原市では、平成17年度から平成21年度までの5年間、また平成22年度から平成26年度までの5年間、さらに平成27年度から令和元年度までの5年間における特定事業主行動計画を策定しました。その中で、本市の特定事業主としての目標や取組項目を明記し、それぞれに取組を行ってきました。また、平成28年度から令和元年度までの4年間において橿原市女性職員活躍推進アクションプランを策定し、職員の仕事と家庭の両立やキャリア形成の推進に向けて取組を行いました。

特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画検討委員会では、これまでの計画における実施状況の検証結果を基に、さらなる創意工夫を持って仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、市職員が働きやすい職場環境を目指す計画として、特定事業主行動計画と橿原市女性職員活躍推進アクションプランを一本化した「特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画」を策定いたしました。本計画を推進することで、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化が図られ、市民サービスの一層の向上に繋がるものと思われまます。

職員が全力で職務を遂行する中で、職員の子育てと仕事を両立できる職場環境の整備が図れるよう行動計画達成のための取組を引き続き推進し、定めている目標を実現できるよう努めていきます。

令和2年4月

橿原市長
橿原市議会議長
橿原市選挙管理委員会
橿原市代表監査委員
橿原市農業委員会
橿原市教育委員会
橿原市上下水道部 橿原市長

計画策定の趣旨

地方公共団体は、行政機関として地域の子育て支援を進めていくだけでなく、自らも特定事業主として職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を策定することとしています。

職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進するため、平成17年4月に「橿原市特定事業主行動計画（第1期前期）」、平成22年10月に「橿原市特定事業主行動計画（第1期後期）」、平成27年7月に「橿原市特定事業主行動計画（第2期前期）」を定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の環境づくりを進めてきました。

また、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、「女性活躍推進法」という。）が平成27年9月4日に施行されました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられ、平成28年4月に「橿原市女性職員活躍推進アクションプラン」を策定しました。

本市においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして策定します。

計画期間

この計画は令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間です。

計画推進体制

本計画を策定し推進するため、「特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画検討委員会」を設置しました。委員会では、具体的に次の項目を実践しながら計画の進行管理を行います。

1. 特定事業主行動計画及び女性職員活躍推進アクションプランに基づく橿原市行動計画検討委員会を年に1回以上開催し、委員会において計画の進行状況を報告するとともに市民に公表します。
2. 庁内LANを活用し、計画の内容を定期的に掲載します。

計画の策定に向けて

計画に反映させるため、令和元年8月1日から8月23日の期間に「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」を実施しました。また、令和元年11月8日から11月22日の期間に「女性職員活躍推進アクションプラン見直しのためのアンケート調査」を実施しました。

現状の把握

【1】職員数等

1-1 本市における職員数の現状（H31年4月1日現在）

年代	女性	男性	合計	女性割合
30歳未満	83人	49人	132人	62.9%
30～39歳	121人	152人	273人	44.3%
40～49歳	94人	182人	276人	34.1%
50歳以上	55人	208人	263人	20.9%
合計	353人	591人	944人	37.4%

※市長・副市長・教育長は含まない

1-2 新規採用割合

年度	女性	男性	採用者数	女性割合
H27	25人	12人	37人	67.6%
H28	25人	12人	37人	67.6%
H29	13人	11人	24人	54.2%
H30	12人	7人	19人	63.2%
H31	9人	5人	14人	64.3%

※保育士を含む全職種の新規採用者数

※任期付職員は含まない

1-3 離職率の男女差

各年 3月末	退職者数 A	うち女性 B	うち男性 C	全職員数 D	離職率 A/D×100	女性離職率 B/D×100	男性離職率 C/D×100
H27	8人	4人	4人	888人	0.9%	0.5%	0.5%
H28	8人	4人	4人	881人	0.9%	0.5%	0.5%
H29	7人	5人	2人	881人	0.8%	0.6%	0.2%
H30	20人	16人	4人	887人	2.3%	1.8%	0.5%
H31	10人	6人	4人	881人	1.1%	0.7%	0.4%

※定年退職者及び再任用職員は含まない

1-4 年代別階級 (H31 年 4 月 1 日現在)

級	年代	女性	男性	女性割合
4	30～39 歳	6 人	10 人	37.5%
	40～49 歳	16 人	28 人	36.4%
	50 歳以上	0 人	1 人	0%
5	30～39 歳	1 人	0 人	100%
	40～49 歳	37 人	69 人	34.9%
	50 歳以上	3 人	32 人	8.6%
6	30～39 歳	0 人	1 人	0%
	40～49 歳	22 人	69 人	24.2%
	50 歳以上	10 人	43 人	18.9%
7	40～49 歳	2 人	7 人	22.2%
	50 歳以上	28 人	42 人	40.0%
8	40～49 歳	0 人	2 人	0%
	50 歳以上	3 人	44 人	6.4%
合計		128 人	348 人	26.9%

1-5 階級別女性割合 (H31 年 4 月 1 日現在)

級	女性	男性	女性割合	職責	女性	男性	女性割合
1	50 人	18 人	73.5%	主査以下	224 人	239 人	48.4%
2	40 人	46 人	46.5%				
3	134 人	175 人	43.4%				
4	22 人	39 人	36.1%	係長 統括調整員	63 人	140 人	31.0%
5	41 人	101 人	28.9%				
6	32 人	113 人	22.1%	課長補佐 以上	65 人	208 人	23.8%
7	30 人	49 人	38.0%				
8	3 人	46 人	6.1%				
合計	352 人	587 人	37.5%	合計	352 人	587 人	37.5%

※再任用職員含む

※市長・副市長・教育長・特定任期付職員は含まない

【2】出産・育児に関する制度の利用

平成26年度から平成30年度までの「橿原市特定事業主行動計画」「女性職員活躍推進アクションプラン」における目標値に対し、次の結果になりました。

2-1 育児休業取得率 目標値：男性取得率5%

年度	取得総数	女性	男性	男性取得率	平均取得日数
H26	18人	18人	0人	0% (0/17)	0日
H27	18人	14人	4人	16.7% (4/24)	21.3日
H28	18人	15人	3人	17.6% (3/17)	81.7日
H29	18人	14人	4人	21.1% (4/19)	103.3日
H30	32人	24人	8人	27.6% (8/29)	27.4日

※男性取得率 = 男性取得者数 / 男性育児休業取得対象者人数

2-2 男性の配偶者出産休暇等の取得率

年度	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
H26	17人	6人	35.3%	3.8日
H27	24人	11人	45.8%	1.8日
H28	17人	7人	41.2%	3.5日
H29	19人	11人	57.9%	4.4日
H30	29人	12人	41.4%	3.6日

2-3 子どもの看護のための特別休暇 目標値：5日/年

年度	人数	のべ	一人当たり 平均取得日数	男性割合
H25	58人	200日4時間	3.5日	62.1% (36人)
H26	60人	215日5時間	3.6日	68.4% (41人)
H27	75人	286日6時間	3.8日	49.3% (37人)
H28	62人	243日2時間	3.9日	50.0% (31人)
H29	68人	249日1時間	3.7日	51.5% (35人)
H30	83人	299日0.5時間	3.6日	48.2% (40人)

【3】年次有給休暇・超過勤務の状況

3-1 年次有給休暇 目標値75%（平均15日）

年度	平均取得日数	付与日数（20日） に対する割合
H25	10.5日	52.5%
H26	10.9日	54.5%
H27	10.1日	50.5%
H28	10.9日	54.5%
H29	10.8日	54.0%
H30	11.8日	59.0%

3-2 超過勤務の状況 目標値：360時間以内/年間

年度	対象者数	時間外勤務 年間時間数	1人当たり (年間)	1人当たり (月間)	年間360時間以上 人数(割合)
H26	715人	88,616時間	123.9時間	10.3時間	57人(8.0%)
H27	720人	107,609時間	149.5時間	12.5時間	81人(11.3%)
H28	711人	102,808時間	144.6時間	12.1時間	89人(12.5%)
H29	622人	87,025.5時間	139.9時間	11.7時間	58人(9.3%)
H30	610人	72,594.25時間	119.0時間	9.9時間	28人(4.6%)

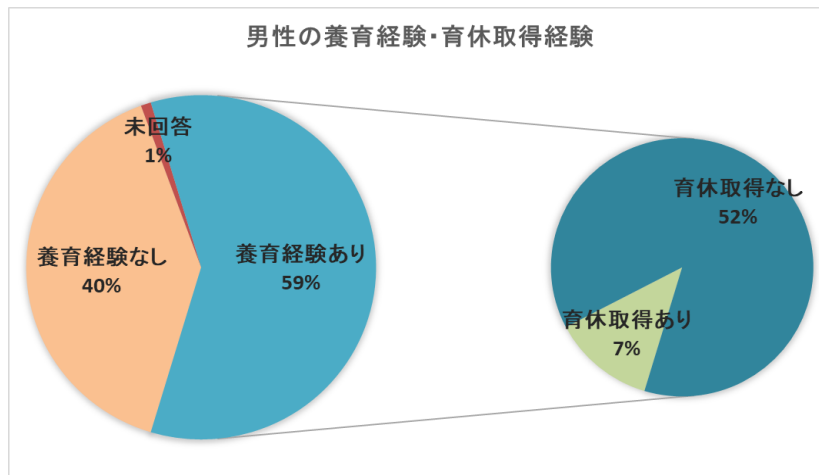
※平成26年～平成28年は再任用職員を含む。平成29年度以降再任用職員を除く。

職員アンケート調査の結果から

【1】育児に関する調査

男性の育児休業について、取得すべきと考える職員が非常に多く、男性が育休を取得することによる影響としては「男性も人間として成長できる」ととらえる職員が多くみられました。また、父親が育児に関わることで母親の心の安定につながるという意見もあり、産後の妻のケアという視点から育休を取得する職員もいました。

一方で、育児休業を取得しなかった男性職員は、取得しなかった理由として「自分以外に育児をする人がいた」という回答が最も多いですが、次に「職場に迷惑をかける」や「業務が繁忙である」という回答が多くみられました。



自由記述においては以下の意見がありました。

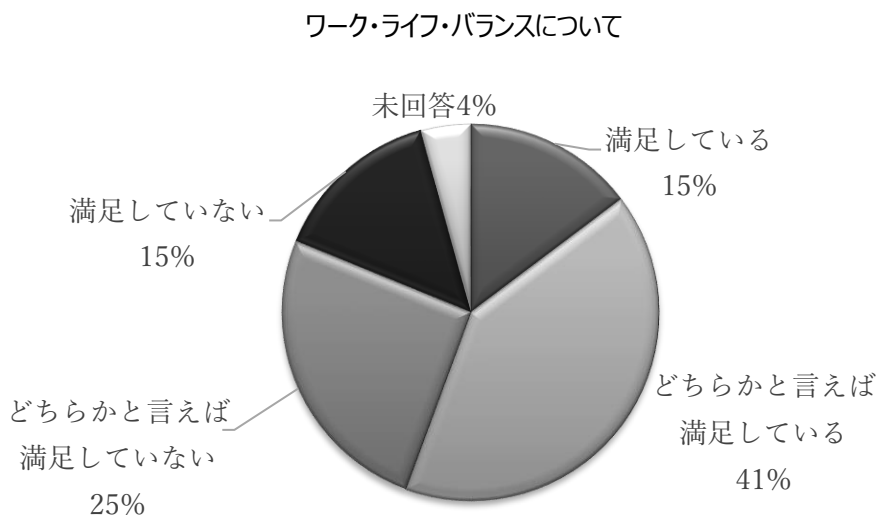
- 「制度について周知されていない。」
- 「制度は充実していても趣旨が理解されていない。」
- 「妊娠中のしんどさや子育ての大変さを理解してほしい。」
- 「産休・育休中の職員のいる所属において補充が十分でない。」

課題

男性の育休の取得率は増加傾向にありますが、業務量や周囲に迷惑をかけることへの懸念があり取得を躊躇する職員がいます。また、制度が周知されていないことを含め出産・育児への理解が十分でないという意見もあります。男性の育休取得率上昇を引き続き目指す中で、子育てへの理解を一層広げていく必要があります。また、課員が休業することで所属の職員に負担がかかりすぎないような措置をとることも重要です。

【2】ワークライフバランス・職場環境に関する調査

ワークライフバランスについて「どちらかといえば満足していない」及び「満足していない」と回答した人が 40%を占めており、その中の多くの職員が満足していない理由として業務量の多さや人員不足を挙げています。また、周囲への迷惑や後で多忙になることへの懸念から年休を取得することに消極的になっている職員もいます。一方で、職場の雰囲気や年休を取得しやすいと感じている職員も一定数います。



連続休暇についても取得することに消極的である職員が多く、取得困難な理由として「業務多忙」を選択しています。

超過勤務についての考え方としては、なるべく縮減しようという意識はみられ、縮減のための方法としては、「事務の簡素化・合理化」をあげている職員が最も多いという結果になりました。

自由記述においては以下の意見がありました。

「超過勤務を努力して削減した者に対する評価が欲しい。」

「業務量を減らす以外にない。」

「皆が意見を言い合える風通しの良い職場風土が重要。マネジメントや政策決定は上層部の責務だと思い込まず、一人ひとりが目の前の業務だけでなく市の運営をわがこととして考えていくことが大切。」

「年休の理由を確認する風潮がまだ残っている。」

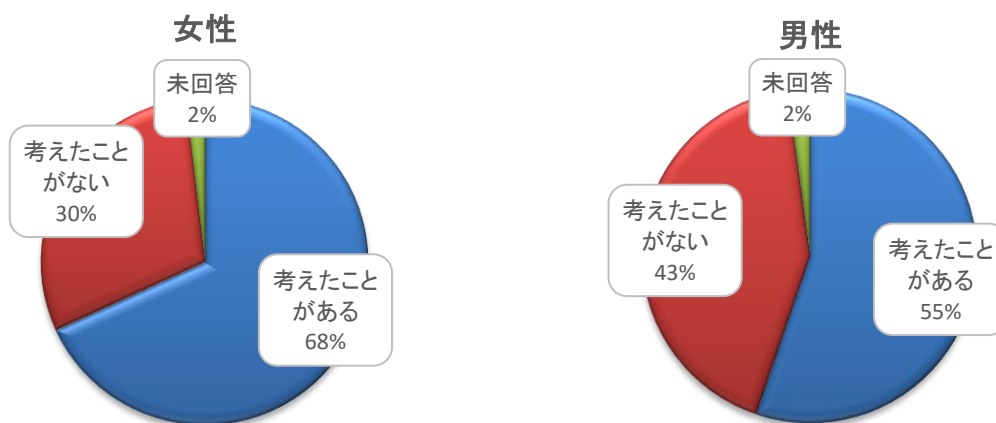
課題

ワークライフバランスが実現できていないと感じている職員が40%を占めています。原因は業務量の多さや人員不足と捉えている職員が多いようです。年休取得や超過勤務縮減を徹底する中で、職員一人ひとりが自身のワークライフバランスについて考え、そのために各所属で主体的に業務を見直していく必要があります。

【3】女性職員活躍の推進

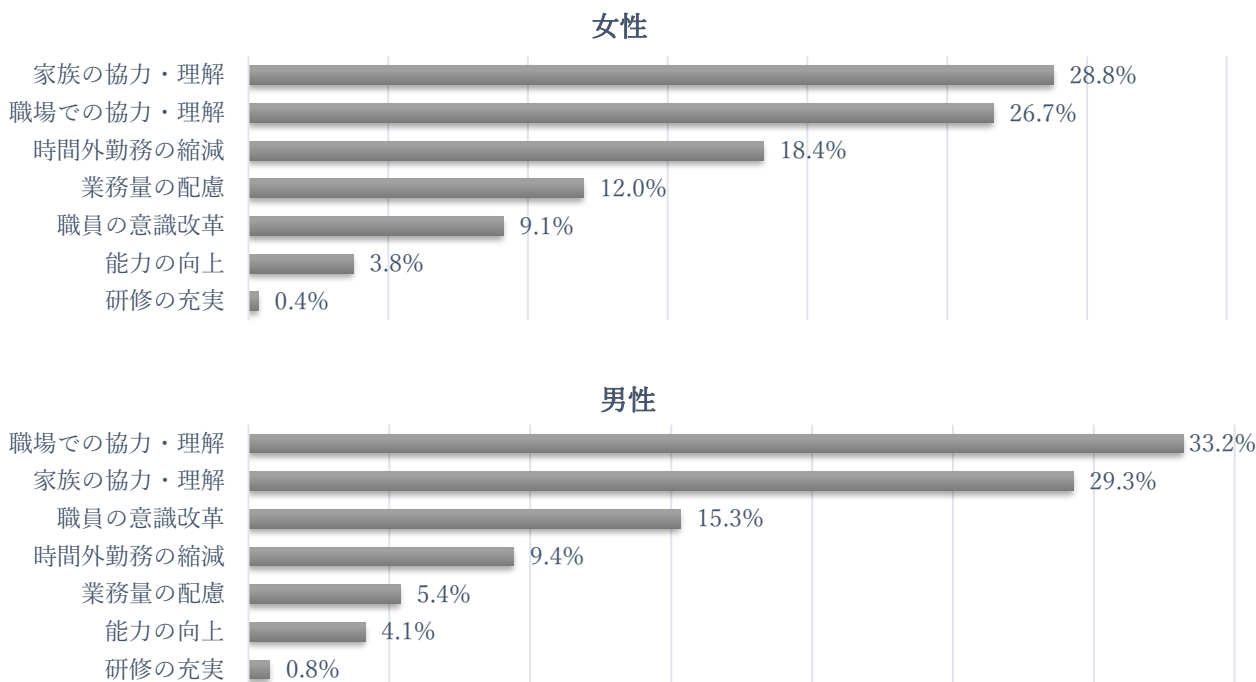
自分のキャリアについて考えたことのある職員は半数以上いますが、不安に思うこととして、男性は「経験や知識不足による昇任への不安」が、女性では「仕事と家庭の両立の負担感」が多くみられました。

自分のキャリアについて

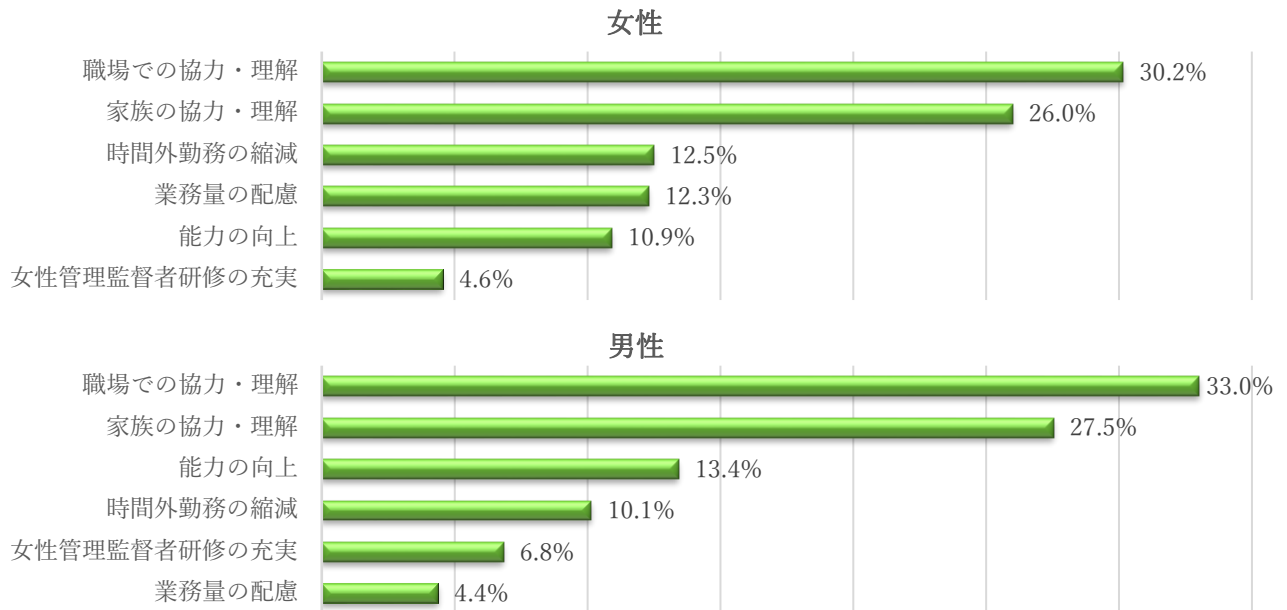


昇級に関しても消極的であり、「どちらかと言えばなりたくない」「なりたくない」と答える女性が多くみられました。管理職になりたくない理由として、男性は「責任の重い職につきたくない」が最も多く、女性では「仕事と家庭の両立ができなくなる」が最も多い結果となりました。

女性が働き続ける為に必要だと思うこと



女性の所属長を増やすために必要だと思うこと



女性が働き続ける為に必要なことや女性の所属長を増やす為に必要なことを選択する問いに対して、職場や家族の協力・理解が必要であると回答する職員が男女ともに多いという結果になりました。しかし、次に多い回答として、男性では「職員の意識改革」や「能力の向上」、女性では「時間外勤務の縮減」がそれぞれ多いという結果になり、性別によって認識の違いがあると考えられます。女性の方が家事や育児に時間を割くことが多く、現実的な改善策を求めていることがうかがえます。

自由記述においては以下の意見がありました。

「改善すべきは上層部の性別観や仕事に対する意識」

「昇格試験の受験者数や合格者数は公表すべき」

「女性活躍のためには、男性の育児等に対する社会や職場等の理解が乏しい。」

「産後からのスムーズな復帰を促すことが重要。」

「今の働き方では家庭との両立も厳しい。」

課題

キャリアについて考える女性職員は半数以上いますが、仕事と家庭を両立していくことへの不安などから昇級に対しては消極的な捉え方をしています。仕事の割り振り等を協力し合う体制や主に女性が家事・育児を負担するという認識を変えていく必要があります。

具体的な取組

【1】子育て世代への支援

「特定事業主行動計画」

子育て世代の職員が仕事と家庭を両立できる職場環境にするためには、まず育児に関わる制度を周知する必要があります。また、男性が育児休業を取得するのは育児のためだけではなく、産後の妻の心身のケアをするという意義もあることなど職員の理解を深めることも重要です。さらに、休業中の職員がいることでほかの職員への負担が大きくなりすぎないように配慮し、子育て中の職員もそうでない職員も気持ちよく働ける職場を目指します。

目標値

育児休業の取得率を、男性職員は30%以上を目指し、女性職員は100%を維持できるよう努めます。

① 制度の周知

子どもが生まれた職員には育児休業や子の看護休暇などの制度をまとめたハンドブック（いくじのススメ）を直接配布します。また、庁内 LAN を通じてハンドブック等を配信します。※制度一覧表参照（p14）

② 育児休業取得促進

子どもが生まれた男性職員に“男性職員が育休を取得する意義”等の情報を直接配布したり庁内 LAN を通じて発信するといった、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

③ 休業中の職員がいる課に対するフォロー

所属長は職場の状況などを勘案し、事務分担の見直しや代替要員の確保等適切に対応するよう努めます。

【2】ワーク・ライフ・バランスの実現

「特定事業主行動計画」「女性職員活躍推進アクションプラン」

長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響を及ぼします。職員一人ひとりが、橿原市人材育成基本方針にある“めざす職員像”である「経営志向」に基づく優れたコスト感覚を身につけ、効率的に日常の業務にあたるとともに、自らの健康管理及びワーク・ライフ・バランスを図っていく必要があります。

また、所属長及び管理職員については、所属のマネジメントを適正に行う意味においても、日常的に効率的な業務の進捗管理に留意するなど、それぞれの責務として時間外勤務の縮減に向けた取組を積極的に行う必要があります。

目標値

全職員が年次有給休暇を年間10日以上（平均15日以上）取得できるよう努めます。

超過勤務を年間360時間以内となるよう努めます。

① 年休の取得促進

年次有給休暇の取得を促進し、職員全員が10日以上取得するようにします。また、アンバーサリー休暇やアイデア休暇を取り入れるなど、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

② 時間外勤務の縮減

毎週水曜日はノー残業デーとして定時退庁を促します。また、日ごろから管理職員による声掛けを行い、終業後の速やかな退庁を促し、職場全体で退庁しやすい風土づくりを行います。例外的に業務量等が所属の枠を超えて他律的に決まる業務など特別な事情がある場合においては、「他律的業務」として申請し、所属長は上限時間を超えないようマネジメントを行います。

③ 業務の効率化・見直し

あらゆる業務において前例踏襲を改め、徹底した無駄を排除した業務改革を推進し、絶えず事務執行の在り方を見直し業務のスリム化・効率化を図るよう、各所属への啓発を行います。

【3】女性職員活躍推進

「女性職員活躍推進アクションプラン」

女性が活躍し続けるために、仕事と子育てが両立できるような職場環境の改善とキャリア形成という二つの側面からサポートします。キャリア形成とは、これまでの自分自身、仕事を振り返り、自らの強みや弱み、特性、能力、資質などについて自己分析しつつ、なりたい自分を想像し(キャリアデザイン)、職場や業務、職階に求められる能力等を意識しながら主体的に行動することです。職員一人ひとりが自身のキャリアについて具体的に考え、自分らしく仕事を続けていくことを目指します。

目標値

女性の管理監督職への昇給試験受験割合(新規)が30%以上となるように努めます。

(令和元年度27.3%)

① 産前産後から職場復帰までの支援

通勤時間や妊婦検診等諸制度についてハンドブック等を通じて周知し、妊娠中の女性職員への理解や所属による配慮を促します。また、出産・育児により休業中の職員には定期的に育児に関する制度等情報提供し、無理なく仕事を継続するための支援を行います。

② キャリア形成の促進

キャリア研修や上司との面談を通して、職員一人ひとりが育児等働く上での制約条件を鑑みて働き方を選択しつつ、その中で自らのキャリア構築と継続的な学習に取り組んでいけるように主体性を伸ばします。

【4】ハラスメント対策

「特定事業主行動計画」「女性職員活躍推進アクションプラン」

パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることです。また、相手の意に反する性的言動によって働くうえで不利益を被ったり就業環境が妨げられたりするセクシャルハラスメントや、産前産後休業又は育児休業等を取得することを理由に不利益な取扱いを受けるマタニティハラスメント等、様々なハラスメントがあります。

ハラスメントは、職場において職員の能力発揮を妨げるばかりでなく、雇用管理上の問題となり、一旦発生すると職場内で以前のような関係を再度構築することが困難となったり、被害者にとりかえしのつかない傷を負わせたりすることになります。そのため、職場におけるハラスメントに対しては、「予防・防止」が非常に重要と言えます。職員一人ひとりが、ハラスメントに関する基本的な知識をもち、相手を尊重するとともに、ハラスメントの加害者にならないように留意し、日頃からハラスメントのない職場づくりを目指します。

① 職員の意識醸成

管理職を対象にしたセクハラ・パワハラ防止研修や、全職員を対象にしたコンプライアンス研修、その他ハラスメント防止研修等を実施し、職員の意識向上を図ります。

② 相談や解決の場を提供

ハラスメントに関わる事案については、人事課福利厚生係が相談に応じます。またこれとは別に、こころの相談室にて臨床心理士によるカウンセリングを受けることができます。こうした相談窓口を周知し、些細なことでも気軽に相談できる雰囲気づくりに努めます。また、職場として問題を把握した時点で迅速に対応し積極的な解決を図ります。

※制度一覧表

制度		概要	日数・期間・取得単位
男性職員 対象	男性職員が子を養育するための休暇（特別休暇）	職員の妻が出産する場合に、小学校就学前の上の子または生まれた子を男性職員が養育するための休暇です。	<ul style="list-style-type: none"> ・産前6週から産後8週までの期間（第1子の出産の場合は、出産から産後8週まで） ・5日の範囲内（連続する必要なし） ・1日または1時間単位で取得可
	配偶者の出産に伴う休暇（特別休暇）	妻の出産（入退院や出産の立会い等）に伴って取得できる休暇です。	<ul style="list-style-type: none"> ・2日の範囲内 ・1日または1時間単位で取得可
女性職員 対象	混雑する交通機関利用者の通勤時間の調整のための休暇（特別休暇）	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が健康維持に重大な支障を与えかねない場合に、通勤時間を調整して混雑を回避するための休暇です。	勤務時間の始めまたは終わりに1日1時間を超えない範囲内で、必要と認められる期間
	妊婦健診や保健指導などを受けるための休暇（特別休暇）	妊娠中および産後1年以内の女性職員が健診や保健指導を受けるときに取得できる休暇です。	<p>申請できる基本回数</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>～妊娠6ヶ月：1回／4週間</p> <p>妊娠7ヶ月～9ヶ月：1回／2週間</p> <p>妊娠10ヶ月～出産：1回／1週間</p> <p>出産～産後1年：1回</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・1回につき、必要と認められる期間（1時間単位で取得可） ・医師等の特別な指示があった場合には、上記のいずれの期間においても指示された回数を取得可
	産前休暇（特別休暇）	7週間以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合に取得できる休暇です。	産前7週から出産日までの申し出た期間（49日以内）
	産後休暇（特別休暇）	出産した女性職員が取得すべき休暇です。	出産の翌日から産後8週までの期間（56日）
	育児時間（特別休暇）	生後1年に達しない子を育てる女性職員が、授乳等の保育を行う場合に取得できる休暇です。	<ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳になるまでの期間 ・1日2回、それぞれ30分以内 ・部分育休と併用可

全 職 員 対 象	育児休業	3歳未満の子を養育するために取得 できます。	子が3歳になる誕生日の前日までの期間 ・1回のみ育児期間を延長できます。 ・承認された育児期間より早く復職することができます。 ★産後パパ休暇★ 男性職員が、産後8週（出産日を含む57日間）の期間内に最初の育児を1日でも取得した場合、特別な事情がなくても再度の育児が取得できます。
	部分休業（部分育休）	子が小学校に就学するまでの期間に 取得できます。	・小学校就学前の3月31日まで ・勤務時間の始めまたは終わりに2時間以内 ・30分単位で取得可
	育児短時間勤務	子が小学校に就学するまでの期間に 取得できます。 勤務形態そのものを短時間勤務に 変更してしまう方法です。	・小学校就学前の3月31日まで ・1週間あたりの勤務時間が19時間25分、19時 間35分、23時間15分、24時間35分のどれか となるように勤務する。
	子の看護休暇 （特別休暇）	中学校就学前までの子を看護する 場合に取得できる休暇です。病児の 看病だけでなく、予防接種や健診など を受ける場合でも取得できます。	・1年につき5日以内 ・中学校就学前の子が2人以上いる場合は10日 以内 ・1日または1時間単位で取得可