

東根市特定事業主行動計画

〔 次世代育成支援東根市特定事業主行動計画
女性活躍推進東根市特定事業主行動計画 〕

令和4年6月

東 根 市

目 次

I	策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	1. 策定の趣旨	
	2. 対象となる行政機関	
	3. 計画期間	
	4. 計画の推進体制	
II	これまでの取り組みによる現状の分析と課題・・・・・・・・	2
	1. 職員の勤務環境に関する事項	
	2. 女性職員の活躍推進に関する事項	
III	計画の数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9
IV	目標達成に向けた具体的な取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・	9
	1. 職員の勤務環境に関する取り組み	
	2. 女性職員の活躍推進に関する取り組み	
	3. その他の取り組み	

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

急速な少子高齢化の進行等を踏まえ、国は平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)」を制定し、職員が仕事と家庭生活を両立できる勤務環境の整備等の取り組みに関する事業主行動計画の策定を義務付けました。また、平成27年9月には「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。)」を制定し、女性職員の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、同様に事業主行動計画の策定を義務付けました。

このことを受け、東根市では「次世代法」に基づき、平成18年に東根市特定事業主行動計画を策定し、次世代の育成支援に取り組んできました。また、平成28年に同計画の見直しを行うにあたり、取り組み内容として共通する部分が多い「次世代法」と「女性活躍推進法」の両方に基づく、一体化した行動計画(以下「前計画」という。)を策定し、取り組んできました。

この度、前計画の計画期間が終期を迎えることから、本市における次世代の育成支援及び女性の活躍をより一層推進するため、すべての職員が個性と能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図ることができる職場環境の実現を目的として、本計画を策定します。

2 対象となる行政機関

東根市、東根市議会、東根市教育委員会、東根市選挙管理委員会、東根市監査委員、東根市農業委員会、東根市消防本部

3 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

4 計画の推進体制

本計画を継続的かつ効果的に推進するため、副市長を委員長、教育長を副委員長、各部局の部課長を構成員とした「東根市特定事業主行動計画推進委員会」において、計画内容の職員に対する周知及び円滑な実施に努めるほか、実施状況、数値目標の達成状況について、点検、評価を行い、公表します。また、必要に応じて、計画の見直しを行います。

II これまでの取り組みによる現状の分析と課題

前計画期間における取り組みについて、育児休業等の取得状況など、働きやすさに関する指標や、管理職、役付職員に占める女性職員の割合など、現状の把握と分析を行いました。前計画における取り組みの成果、課題については次のとおりです。

1 職員の勤務環境に関する事項

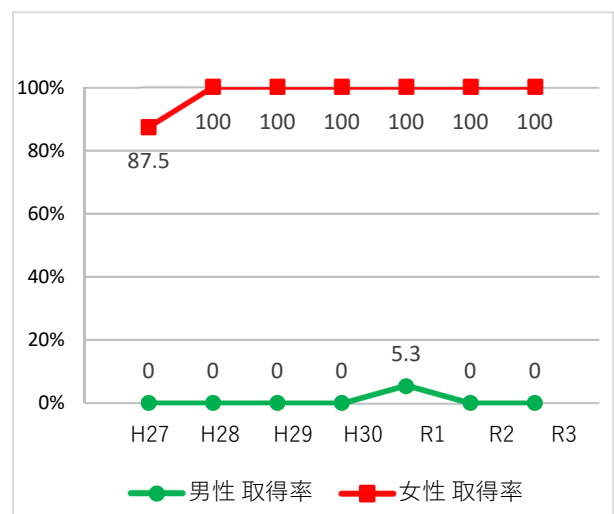
(1) 育児休業の取得状況について

育児休業等の制度・手続きに関する説明の実施や代替要員の確保等に取り組んできました。その結果、女性職員については、前計画期間中に出産したすべての職員が育児休業を取得しており、制度の浸透が図られています。一方、男性職員については、前計画期間中1件の取得にとどまっており、女性職員と男性職員との間に、育児休暇に対する意識や職場の理解に大きな乖離があります。

今後も育児休業をより取得しやすい職場雰囲気醸成、ロールモデルの設定、制度に関する十分な情報発信など、具体的な働きかけと組織全体での支援が必要です。

<育児休業の男女別取得状況>

	男性職員			女性職員		
	対象人数	取得人数	取得率	対象人数	取得人数	取得率
H27	13人	0人	0%	8人	7人	87.5%
H28	20人	0人	0%	4人	4人	100%
H29	14人	0人	0%	5人	5人	100%
H30	11人	0人	0%	10人	10人	100%
R1	19人	1人	5.3%	6人	6人	100%
R2	8人	0人	0%	3人	3人	100%
R3	10人	0人	0%	7人	7人	100%

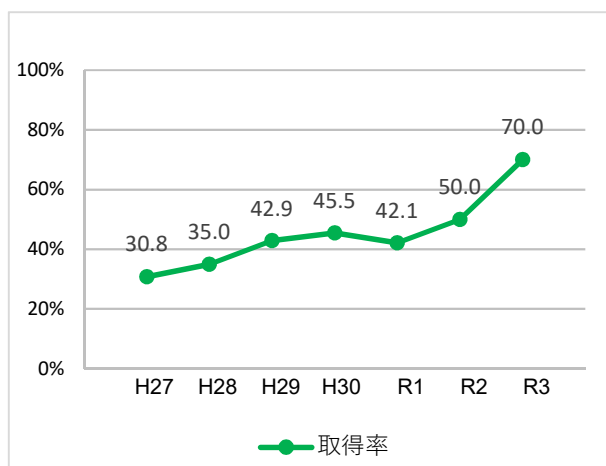


(2) 男性職員の配偶者出産付添休暇の取得状況について 《目標 R3 まで:70%以上》

配偶者が出産した男性職員への制度周知と取得促進を行ってきました。その結果、取得率は年々増加しており、前計画最終年度には目標値に達しています。取得率の更なる増加を推進するため、引き続き、配偶者の出産に対する男性職員の役割意識の醸成を図るとともに、休暇を取得しやすい環境整備を図る必要があります。

<男性職員の配偶者出産付添休暇の取得状況>

	対象人数	取得人数	取得率
H27	13人	4人	30.8%
H28	20人	7人	35.0%
H29	14人	6人	42.9%
H30	11人	5人	45.5%
R1	19人	8人	42.1%
R2	8人	4人	50.0%
R3	10人	7人	70.0%

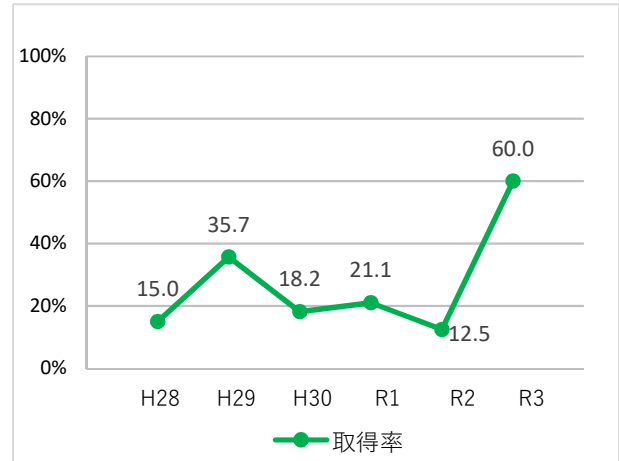


(3) 男性職員の育児参加休暇の取得状況 ≪目標 R3 まで:70%以上≫

平成 28 年度に制度化を図り、職員への制度周知及び情報提供を行ってきました。特に令和3年度には該当職員個々への情報提供を徹底し、取得率が大きく伸びましたが、まだ目標値を下回っている状況です。職場マネジメント研修など組織として機運の醸成に一層取り組んでいく必要があります。

<男性職員の育児参加休暇の取得状況>

	対象人数	取得人数	取得率
H28	20 人	3 人	15.0%
H29	14 人	5 人	35.7%
H30	11 人	2 人	18.2%
R1	19 人	4 人	21.1%
R2	8 人	1 人	12.5%
R3	10 人	6 人	60.0%



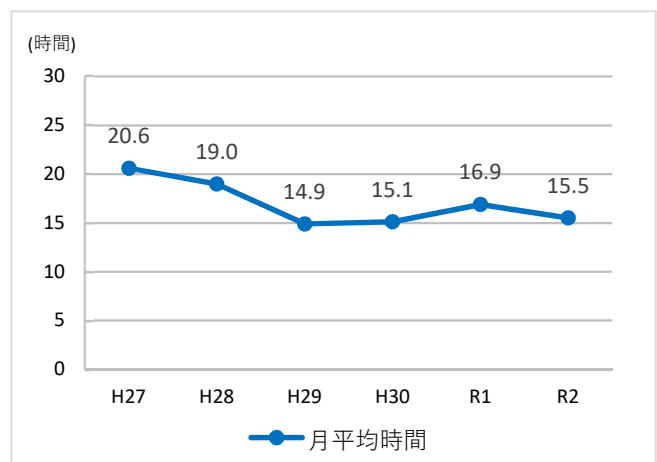
(4) 超過勤務時間の状況について

ワーク・ライフ・バランス推進のため一斉退庁日の呼びかけを継続して実施したほか、平成 31 年4月に、勤務時間等に関する規則を改正し、時間外勤務の上限を定めるなどの取り組みを行ってきました。その結果、前計画期間における超過勤務時間は減少傾向にあります。

しかしながら、複雑・高度化が進む行政課題への的確な対応が求められており、業務量の増大も想定されることから、効率的な事務遂行や年間を通じた平準化を図るなど取り組みを強化していく必要があります。

<職員一人あたりの月平均時間数>

	月平均時間数
H27	20.6 時間
H28	19.0 時間
H29	14.9 時間
H30	15.1 時間
R1	16.9 時間
R2	15.5 時間

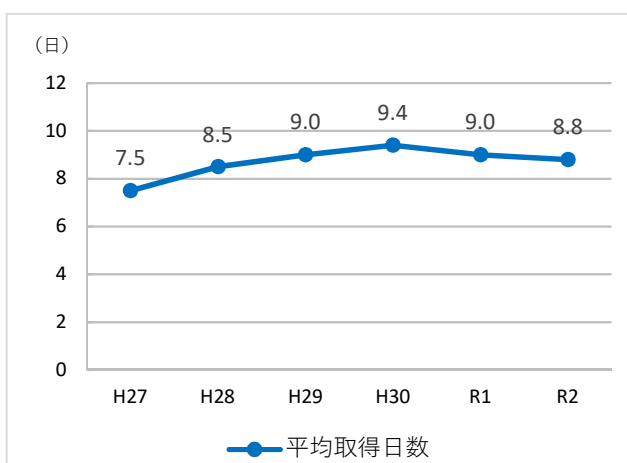


(5)年休取得の状況について

プラスワン年休、ポジティブオフ年休等の周知を含めた年次有給休暇取得促進の通知を継続して行ってきました。その結果、年平均の取得日数は増加傾向にありましたが、近年は災害への対応等による業務増の影響もあり横ばいとなっています。国や県の推進状況を視野に入れつつ、取得促進の周知だけでなく、年休取得に確実に繋がる具体的な方策を検討する必要があります。

<職員一人あたりの年平均日数>

	年平均日数	5日未満の割合
H27	7.5日	—
H28	8.5日	—
H29	9.0日	—
H30	9.4日	—
R1	9.0日	32.1%
R2	8.8日	52.0%



(6) ワーク・ライフ・バランス及びハラスメント防止のための取り組みについて

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に関しては、職員への研修を実施するとともに、一斉退庁や休暇取得促進に関する呼びかけを通し、職場優先の意識等の是正についての意識啓発を行ってきました。職員の健康の保持増進及び公務能率向上を図るため、社会情勢の変化に応じた取り組みを進めていく必要があります。

ハラスメント防止に関する取り組みとしては、令和3年7月に「東根市職員ハラスメント防止対策規程」を定め、職員の意識啓発を図ってきました。今後もハラスメントを未然に防止するため、職員に対し、相談窓口に関する制度等、ハラスメント防止対策規程に関して一層周知していくことが必要です。

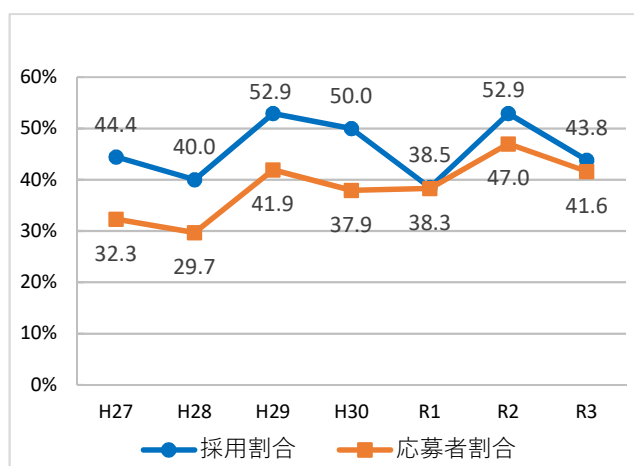
2 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の採用状況について ≪目標 R3 まで:採用割合 40%以上≫

女性の採用割合を高めるための取り組みとしては、採用試験の受験者募集のポスターやパンフレットに女性職員からのメッセージを掲載するなど、女性を意識した広報を行ってきました。目標値にほぼ達していますが、引き続き、仕事への意欲と能力のある女性の採用に努めるなど、女性職員の活躍推進を図る必要があります。

<女性職員の採用及び応募の状況>

	採用割合	応募者割合
H27	44.4%	32.3%
H28	40.0%	29.7%
H29	52.9%	41.9%
H30	50.0%	37.9%
R1	38.5%	38.3%
R2	52.9%	47.0%
R3	43.8%	41.6%



(2) 継続勤務年数の状況について ≪目標 R3 まで:女性職員の退職時平均年齢 55 歳以上≫

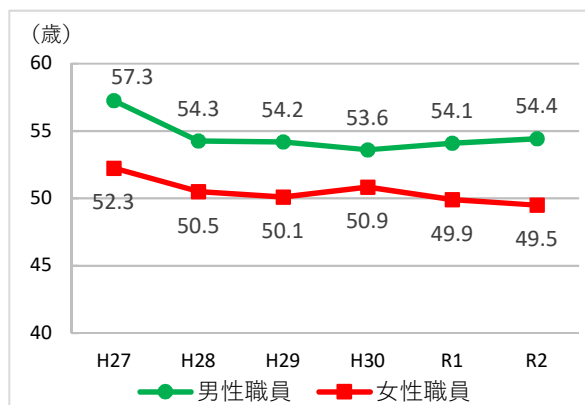
女性が仕事と家庭の両立を図り、継続して勤務できるよう、各種休暇・休業制度の周知に加え、育児、介護等を担う職員の状況や能力に応じた適切な配置の配慮等を行ってきました。

これまで、勤続年数を伸ばし、男女差をなくすことを女性活躍の指標としてきましたが、職員の退職については、結婚など個々の事情が大きな要因としてあることから、定年引上げを勧案しつつ、意欲を持つ女性がその能力を十分に発揮し、仕事と家庭の両立を図りながら働き続けることのできる職場環境の整備などがより重要になります。

<退職時の男女別平均年齢>

(単位:歳)

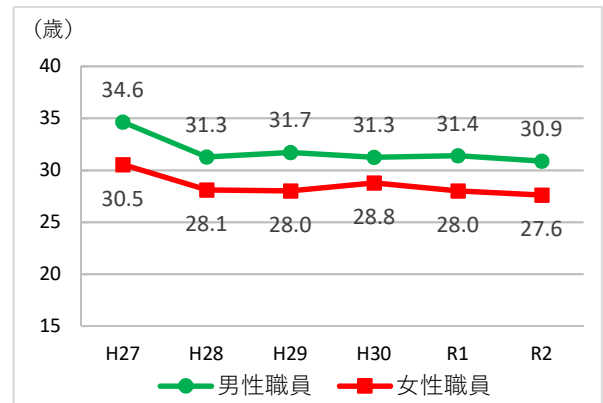
	男性職員	女性職員	男女差
H27	57.3	52.3	5.0
H28	54.3	50.5	3.8
H29	54.2	50.1	4.1
H30	53.6	50.9	2.7
R1	54.1	49.9	4.2
R2	54.4	49.5	4.9



<男女別平均勤続年数>

(単位:年)

	男性職員	女性職員	男女差
H27	34.6	30.5	4.1
H28	31.3	28.1	3.2
H29	31.7	28.0	3.7
H30	31.3	28.8	2.5
R1	31.4	28.0	3.4
R2	30.9	27.6	3.3



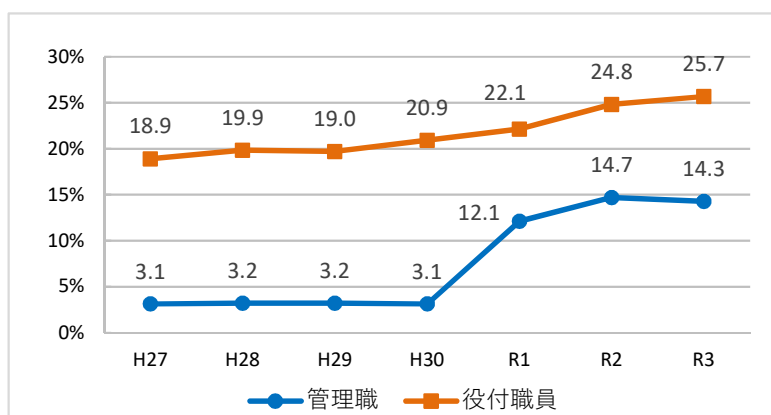
(3) 管理職、役付職員(係長以上)に占める女性職員の割合について

≪目標 R3 まで:行政職の役付職員に占める女性職員の割合 30%以上≫

前計画策定前の5年間(H23～H27)において、女性職員の全職員における管理職の割合は平均 3.1%、役付職員の割合が平均 19.0%であったのに対し、前計画期間(H28～R3)におけるそれぞれの割合は、平均 8.4%、22.2%と着実に伸びていることがわかります。

<参考:全職員における管理職、役付職員(係長以上)に占める女性職員の人数及び割合>

	職員数	管理職			役付職員		
		人数	内、女性	比率	人数	内、女性	比率
H27	365 人	32 人	1 人	3.1%	148 人	28 人	18.9%
H28	367 人	31 人	1 人	3.2%	146 人	29 人	19.9%
H29	366 人	31 人	1 人	3.2%	147 人	28 人	19.0%
H30	368 人	32 人	1 人	3.1%	148 人	31 人	20.9%
R1	373 人	33 人	4 人	12.1%	149 人	33 人	22.1%
R2	377 人	34 人	5 人	14.7%	145 人	36 人	24.8%
R3	378 人	35 人	5 人	14.3%	144 人	37 人	25.7%



前計画の目標設定としては、行政職(全職員から消防職員、派遣職員を除いた職員)を対象としてきたことから、行政職について分析と検証を行っていきます。

行政職の役付職員に占める女性職員の割合については、前計画の目標値 30%以上には届かないものの、大きく伸びている状況です。近年、女性職員の能力をより広い分野において発揮できるよう、積極的な登用を進めてきました。特に部長級、課長級といった管理職、補佐級における女性職員の割合が大きく向上しております。また、主査級及び係長級については横ばいとなっておりますが、安定した登用が維持されていると言えます。

今後は、女性の採用割合が向上している現状を踏まえ、女性職員の将来の役付職員登用への意識啓発と人材育成、意欲を持つ女性職員が能力を十分に発揮し、仕事と家庭の両立を図りながら働き続けることのできる職場環境の整備等に取り組んでいくことが必要です。

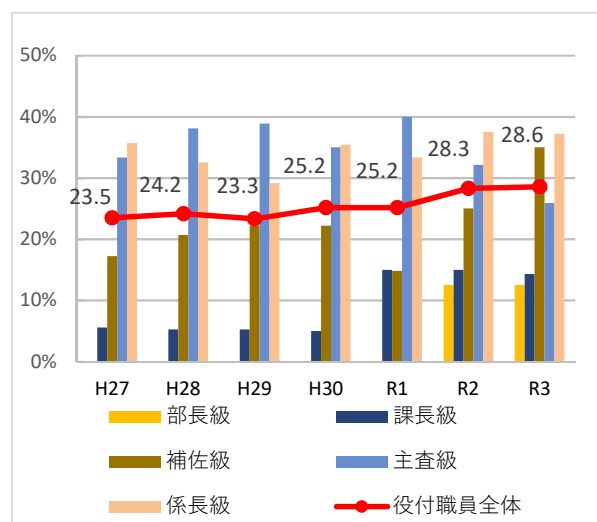
<役付職員(係長以上)に占める役職段階別女性職員の人数(行政職)>

(単位:人)

	役付職員全体		役付職員(係長級以上)									
			部長級		課長級		補佐級		主査級		係長級	
	人数	内、女性	人数	内、女性	人数	内、女性	人数	内、女性	人数	内、女性	人数	内、女性
H27	119	28	9	0	18	1	29	5	21	7	42	15
H28	120	29	8	0	19	1	29	6	21	8	43	14
H29	120	28	8	0	19	1	27	6	18	7	48	14
H30	123	31	8	0	20	1	27	6	20	7	48	17
R1	123	31	8	0	20	3	27	4	20	8	48	16
R2	120	34	8	1	20	3	24	6	28	9	40	15
R3	119	34	8	1	21	3	20	7	27	7	43	16

<上記のうち、女性の割合(行政職) >

	役付職員全体	部長級	課長級	補佐級	主査級	係長級
H27	23.5%	0%	5.6%	17.2%	33.3%	35.7%
H28	24.2%	0%	5.3%	20.7%	38.1%	32.6%
H29	23.3%	0%	5.3%	22.2%	38.9%	29.2%
H30	25.2%	0%	5.0%	22.2%	35.0%	35.4%
R1	25.2%	0%	15.0%	14.8%	40.0%	33.3%
R2	28.3%	12.5%	15.0%	25.0%	32.1%	37.5%
R3	28.6%	12.5%	14.3%	35.0%	25.9%	37.2%



Ⅲ 計画の数値目標

前計画の取り組みとその成果、課題分析を踏まえ、本計画の数値目標を次のとおり設定し、目標達成に向けた取り組みを実施します。

数値目標 ①

令和8年度までに、男性職員の「育児休業」の取得率を、30%以上とします。

※令和3年度実績：0%

数値目標 ②

令和8年度までに、男性職員の子どもの出生にかかる休暇（「配偶者出産付添休暇」または「育児参加休暇」）の取得率を、100%にします。

※令和3年度実績：配偶者出産付添休暇（70.0%）、育児参加休暇（60.0%）

数値目標 ③

令和8年度までに、年次有給休暇の職員一人あたり年間平均取得日数を、10日以上にし、取得日数が5日未満の職員割合を0%にします。

※令和2年度実績：年間平均取得日数（8.8日）、5日未満の職員割合（52.0%）

数値目標 ④

令和8年度までに、行政職の役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合を、35%以上とします。

※令和3年度実績：28.6%

Ⅳ 目標達成に向けた具体的な取り組み

1 職員の勤務環境に関する取り組み

(1) 職員の妊娠、出産及び育児に関する環境の整備

(女性職員の妊娠、出産及び育児に関する事項)

- ① 妊娠したことを申し出た女性職員に対して個別に面談を実施し、関係する制度や必要な手続等に関する説明を行います。
- ② 妊娠中の職員については、原則、超過勤務を命じないこととし、母体の負担とならないよう、必要に応じて健康や安全に配慮した業務分担の見直しを行います。また、定期的に所属長を通して職場環境の確認を行い、職場全体で仕事と家庭生活の両立への理解を推進します。

- ③ 子育てしながら意欲を持って働く女性職員のキャリア形成を支援します。
- ④ 管理職等に対し、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の研修を実施します。

(男性職員の育児参加の推進に向けた事項)

- ① 配偶者が妊娠したことを申し出た男性職員に対して個別に面談を実施し、配偶者出産付添休暇や男性職員の育児参加休暇といった子育て目的の休暇制度及び手続等について、リーフレット等作成により制度の周知徹底を図り、男性職員の積極的な育児参加を促進します。リーフレットには、育児休業を取得した男性職員の経験談等を掲載するなど、育児休業取得促進に向けた機運を醸成します。
- ② 所属長は対象職員の把握に努め、リーフレット等を活用しながら対象職員への休暇取得を促進するとともに、職場全体に対し、業務分担等、職場全体で支援できる体制の整備と休暇取得しやすくなるような職場環境づくりを推進していきます。

(共通事項)

- ① 管理職に対し、部課長会や研修を通して育児休業等の制度に関する趣旨の徹底を図ります。
- ② 育児休業取得により長く職場から離れている職員が安心して子育てに専念できるよう、また円滑な復帰を支援するため、庶務課又は所属の担当者を通じて休業期間中の職場に関する情報提供等を行います。
- ③ 育児休業等の取得を希望する職員が、安心して休業に入れるように、また、業務の円滑な遂行のため、必要に応じて適切な代替要員の確保に努めます。
- ④ 小学校に就学するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度の周知を図ります。
- ⑤ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、安心して取得できる雰囲気醸成を図ります。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- ① 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、新たに制度化した不妊治療に係る通院等のための休暇について、周知を図ります。必要な職員が休暇取得できるよう、必要に応じて個別に面談等を実施します。
- ② 管理職に対し、意識啓発等により不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(3) 超過勤務の縮減

- ① 月2回実施している一斉退庁日の更なる徹底を図ります。
- ② 所属長は、業務の実態を適切に把握し、業務の廃止を含めた見直しを持続的に行うとともに、デジタル変革を推進するなど業務の効率化を推進します。
- ③ 月の上限時間を超えて超過勤務をした職員については、所属長が面談を実施し、業務状況と健康状態の把握に努めます。所属長は要因の整理、分析及び検証を行い、超過勤務の縮減に向け、職場マネジメントを徹底していきます。

(4) ワーク・ライフ・バランスの促進

- ① ワーク・ライフ・バランスに関する職員研修等を実施し、働きやすい職場づくりのため、職場優先の意識等の是正についての情報提供や各職員の意識啓発を行います。
- ② 所属長が職員に対し、働き方の見直し及び仕事と生活の充実を図るため、定時退庁や年休取得などを促進する「ワーク・ライフ・バランス推進デー」の導入を検討し、実現に向けた職場の雰囲気づくりに努めます。また、職員は計画的及び効率的な業務遂行に努め、一人ひとりの意識改革を図ります。
- ③ 土日、祝日に年次休暇を組み合わせた「プラスワン年休」、休暇を前向きに捉える「ポジティブオフ年休」等の取得促進、夏季休暇や年末年始等に合わせた連続休暇取得の促進を図ります。併せて管理職及び係長以上の職員に対し、部下への配慮と積極的に休暇取得しやすい職場環境づくりを促します

(5) テレワークの検討

- ① 通勤に要する時間の負担軽減を図るなど、働き方の選択肢の拡大に向けたテレワークの導入について、課題の把握と整理を行うなど検討を進めます。

(6) 人事評価への反映

- ① 人事評価制度において、管理職が部下職員に対し、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりを率先して行っているかを評価項目とし、適切に評価を行います。

(7) ハラスメント防止のための取り組み

- ① 各種ハラスメント防止に関する職員研修等の実施や、令和3年度に定めた「東根市職員ハラスメント防止対策規程」の趣旨等について一層の周知啓発を図るなど、今後も職員の人格を尊重し働きやすい職場環境の確保を図ります。

2 女性職員の活躍推進に関する取り組み

(1) 女性職員の育成

- ① 女性職員を対象とした幹部候補職員育成研修への派遣を行うなど、人材育成及び意識啓発を行います。

(2) 女性職員のキャリア形成支援

- ① 女性職員を個々の能力・適性等に応じて多様な分野に計画的かつ積極的に配置し、男女間で隔たりのない職務経験を付与することで、女性職員のキャリア形成の機会確保と意欲を維持し、出産・子育て期の後においても、円滑な役付職員への登用を図ります。

3 その他の取り組み

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域の子育て活動に意欲のある職員が、子どもが参加するスポーツ・文化活動や子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加しやすい職場環境づくりに努めます。
- ② 子どもを安全な環境で育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、子どもを交通事故から守る活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実、家庭の教育力の向上

- ① 職員が、家族と共に子どもの学校行事や子ども会行事等に参加できる雰囲気醸成に努めます。
- ② 職員に対し、家庭における子育てやしつけや家庭教育に関する講座・講演会等の情報提供を行います。

(3) 会計年度任用職員への対応

- ① 会計年度任用職員についても、取得可能な休暇制度等について、周知徹底を図ります。また、仕事と家庭生活の両立が図られるよう、必要に応じて勤務条件の改善に努めていきます。