

千曲市特定事業主行動計画

令和3年3月

千 曲 市 長
千 曲 市 議 会 議 長
千曲市選挙管理委員会
千曲市代表監査委員
千曲市坂城町等公平委員会
千曲市教育委員会
千曲市農業委員会

目 次

1 はじめに	2
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	2
4 目標及び取組内容	2
(1) 女性管理職員の登用率の向上	3
目標・現状	
取組内容	
(2) 育児と仕事の両立支援	4
目標・現状	
取組内容	
(3) 時間外勤務の削減	6
目標・現状	
取組内容	
(4) 年次休暇等の取得の促進	7
目標・現状	
取組内容	
(5) その他の取組	8
5 関連データ	9
採用職員の女性職員の割合	
職員構成に占める女性職員の割合	
勤務年数における男女の比率	
6 おわりに	10

1 はじめに

「千曲市特定事業主行動計画(以下、「本計画」という。)」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。)」及び「次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)」に基づき、千曲市長、千曲市議会議長、千曲市選挙管理委員会、千曲市代表監査委員、千曲市坂城町等公平委員会、千曲市教育委員会、千曲市農業委員会の各任命権者連名で策定しています。

千曲市は平成28年3月に、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(計画期間H28.4.1~H33.3.31)を、平成17年4月に、次世代法に基づく特定事業主行動計画(計画期間H17.4.1~H22.3.31)を別々に策定していました。

女性活躍と次世代育成支援は、密接に関係しており、一体的に取り組むことで相乗効果が期待できるため、これまで別々に策定してきた、女性職員活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」と、次世代法に基づく「千曲市次世代育成支援行動計画」を一つに統合して策定しています。

2 計画期間

本計画の期間は、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、定期的に検証しながら必要に応じて改訂を行うものとしします。

3 計画の推進体制

当市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、本計画の内容を全庁に周知するとともに、関係各機関と取組みを一体的に進めます。

また、各年度の取組み状況等を当市ホームページ上において公表します。

4 目標及び取組内容

女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、次のとおり目標・現状及び取組内容を設定します。

なお、この目標・現状及び取組内容は、市長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会、代表監査委員会、公平委員会、教育委員会、及び農業委員会における共通した事項として位置付けています。

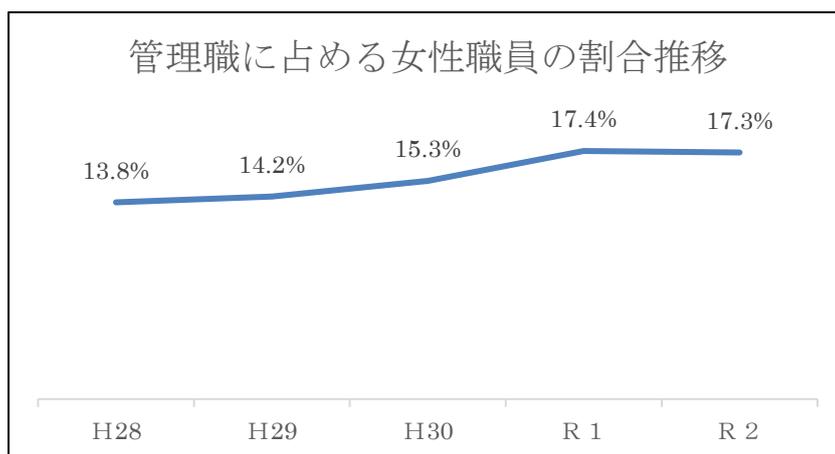
(1) 「女性管理職員の登用率の向上」

● 目標

令和7年度までに、女性管理職(課長級以上)の登用率を20%以上とする。
(前期計画から維持)

○ 現状

管理職に占める女性職員の登用率割合推移



各役職段階に占める女性職員の割合

令和元年度及び令和2年度の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (保育所職員を除く)

区 分	R1 (H31)			R2		
	女性	男女計	女性割合	女性	男女計	女性割合
部長・参与	1	9	11.1%	1	10	10.0%
部長級 (参事)	0	0	0.0%	0	0	0.0%
課長 (参事兼任を除く)	3	39	7.7%	2	41	4.9%
課長級 (副参事)	0	1	0.0%	0	1	0.0%
主幹・技幹	0	11	0.0%	1	12	8.3%
係長 (管理職の係長事務 取扱いを除く)	22	94	23.4%	21	90	23.3%
係長級 (企画主査)	2	7	28.6%	3	8	37.5%
	28	161	17.4%	28	162	17.3%

職員全体に占める女性職員の割合が増えていることもあり、管理職に占める割合は増加傾向にあります。平成28年度以降も増加傾向に変わりはありませんが、目標達成に向けて令和3年度以降も取り組みを継続していく必要があります。

■ 取組内容

【管理職候補となる女性職員の育成】

管理職候補となり得る職員の人材育成及び能力開発を、男女を問わず一層推進します。

【各種職員研修の実施】

男女を問わず、職員の能力向上を図るため、マネジメント能力等を高める研修会を開催し、優秀な人材の育成に努めます。

【外部研修等への積極的な派遣】

男女を問わず管理職候補となり得る職員を多数育成し、将来ロールモデルとして活躍できるよう、幅広い視野、柔軟な思考力を養成する機会とするため、外部研修等を積極的に活用します。

【働きやすい職場づくり】

各職員のライフスタイルに合わせて、より柔軟に勤務時間を選択できる制度の利用を勧奨するなど、育児や介護をしながらでも働きやすい職場づくりを進めます。

【能力に応じた女性職員の積極的な登用】

ただ単に女性管理職を増やし登用率を上げるだけでなく、女性職員がそれぞれの個性と能力を発揮できるよう、適材適所の配置に努めます。

(2) 「育児と仕事の両立支援」

● 目標

令和7年度までに男性の育児休業取得率を10%以上にする。女性の育児休業取得率は年間100%を維持する。(前期計画から維持)

また、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性の割合を毎年度50%以上とする。(本計画で新規追加)

○ 現状

子どもの健やかな誕生と育成を図るとともに、女性職員のさらなる活躍を推進していくためには、男女がともに家事や育児を協力しあえる環境を整備していくことが必要です。当市の職員の実態をみると、女性の育児休業取得率は100%を維持しているのに対し、男性の取得率は低い状況となっています。

育児休業取得率

年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
女性職員	100%	100%	100%	100%
男性職員	0%	9.1%	0%	0%

令和元年度中の出産・育児休業等の対象職員は、女性10人男性10人、内、育児休業を取得したのは女性10人、男性0人となっています。平成29年度は男性対象職員11人中1人のみ取得がありました。

一方、令和元年度の「男性職員の配偶者出産休暇(※1)」は取得可能男性10人中5人取得し、「男性の育児参加の休暇(※2)」は取得可能男性10人中5人が取得とそれぞれ50%の取得率となっています。男性職員からは、育児休業の取得がなかった理由として「業務に穴をあけられない」、「無給となることには不安がある」等の声がありました(総務課ヒアリングによる)。

※1 男性職員の配偶者出産休暇…配偶者の出産時に2日以内で取得可能な特別休暇

※2 男性の育児参加の休暇…配偶者の出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から、出産日後8週間までの期間内に、5日以内で取得可能な特別休暇

■ 取組内容

【対象職員の把握】

職員が制度の利用について申し出をしやすい職場づくりを進めることにより、対象職員の把握に努めます。

【取得しやすい雰囲気醸成】

妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について詳しく説明するとともに、職場における業務分担の見直しを行うなど、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

【育児休業等の周知】

育児休業及び部分休業制度等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、女性職員はもとより男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

【育児休業中の職場支援】

育児休業のための欠員については会計年度職員の任用や退職者の活用等により支援します。

【育児休業等取得実績の把握】

対象職員の育児休業等の取得実績を把握するとともに、必要に応じて取得状況につ

いて検証を行います。

【男性職員の家庭生活への関わりの促進】

女性職員が、仕事と家庭を両立しながら働き続けるためには、男性職員の家事や育児、介護など家庭生活への積極的な参加が重要です。そのため、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の周知徹底を図ります。

(3)「時間外勤務の縮減」

● 目標

職員一人当たり年間平均時間外勤務を100時間以下とする。(本計画で新規追加)

○ 現状

時間外勤務は以下のとおり横ばいにあります。

職員一人当たりの時間外勤務の推移

年度	H28	H29	H30	R1
年間平均	113.8 時間	106.9 時間	103.9 時間	154.0 時間
月間平均	9.5 時間	8.9 時間	8.7 時間	12.8 時間

令和元年度の職員一人当たり時間外勤務の年間平均は154時間です。平成28年度からほぼ横ばい状態でしたが、令和元年度は約50%上昇しました。これは、東日本台風災害への対応が主な要因と考えられます。

令和元年度実績を見ると、一人当たりの時間外勤務が年間平均300時間を超える部署が5部署あり、それらの部署では男女比率はほぼ同数で、時間外勤務の大きな男女差はありませんでした。

子どもの健やかな誕生と育成を図っていくためには、性別に関係なく夫婦が協力して仕事と子育てを両立させ、時間外勤務を可能な限り縮減していく必要があります。

社会情勢の変化等により業務内容が多様化している状況においても、各職場の創意工夫により、時間外勤務は減少の兆しが見られますが、働き方改革の促進等により、さらなる縮減に取り組む必要があります。

■ 取組内容

【子育てを行う職員の超過勤務等の制限】

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員について、深夜勤務及び超過勤務

の制限の制度の周知徹底を図ります。また公務運営に支障のない範囲で、時差勤務の周知徹底を図ります。

【ノー残業デーの実施】

ノー残業デー(水曜日)の周知徹底を図ります。また、グループウェア等の活用による職場内への注意喚起を図ります。

【超過勤務の縮減のための意識啓発等】

超過勤務の上限の目安時間の周知徹底を図るとともに、各職場の超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職員の状況は所属長に報告し、改善を求めます。

【多様な働き方の推進と事務効率化の推進】

時差勤務を通年実施し、多様な働き方の機会を職員に提供することで、職員に一日の時間を有効に使う意識を醸成します。また、障害者雇用を活用し、各部署の単純作業を集約して効率的に実施する等、事務効率化を図ります。

(4) 「年次有給休暇等の取得の促進」

● 目標

全職員の年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とする。(前期計画から維持)

○ 現状

年次有給休暇の取得状況は目標値未滿で横ばいとなっています。

年度	H27	H28	H29	H30	R1
平均取得日数	7.8日	8.1日	8.6日	9.2日	8.4日
消化率	19.9%	20.7%	22.7%	23.5%	22.9%

平成27年度以降、平均取得日数は8～9日前後、消化率は20%前後で横ばいとなっています。有給休暇取得日数が特に少ない部署の職員からは、「休日勤務が多く、振替を優先すると有給休暇取得に至らない」、「休暇中に他の職員に迷惑をかけられない」といった声がありました(総務課ヒアリングによる)。

年次有給休暇等の各種休暇制度は、職員の心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活の継続や自己実現等を図るために設けられた制度であり、ワークライフバランスの実現にむけた重要な制度です。また、休暇を取得することで、職員の勤労意欲が回復し、職務の生産性も向上することにより、効率的な業務運営や市民サービスの向上にもつながることから、次の取組を進めます。

■ 取組内容

【職場の意識改革】

部長会議等の場において、休暇の取得を促すなど職場の意識改革に努めます。あわせて、年次有給休暇の取得実績をグループウェア等にて公表し、休暇取得促進の意識向上を図ります。

【職場の体制整備】

職員が、安心して年次休暇の取得ができるよう、部署内の業務の平準化や見える化を進めるため、管理職のマネジメント力を強化します。

【連続休暇を取得しやすい環境づくり】

夏期休暇等の長期的な休暇の前後には、庁内外の会議・打ち合わせ・説明会等を開催しないよう、全庁的に配慮します。

(5) 「その他の取組」

当市では、常勤職員の人数以上に会計年度任用職員が勤務しており、その大多数が女性職員で、子育て期にある職員も多い状況です。この様な中で、会計年度任用職員についても、育児に関わる休暇等の取得を推進し、安心して子育てに取り組めるよう仕事と家庭との両立支援に努めます。

【会計年度任用職員の仕事と家庭の両立支援】

① 会計年度任用職員向けの休暇等の制度の周知

年次休暇及びそれ以外の休暇制度やその取得手続きについて周知を図ります。そして会計年度職員であっても、一定の要件を満たせば育児休業が取得可能であるとの周知も図る。

② 休暇を取得しやすい環境づくり

会計年度職員の業務をバランスよく割り当て、常勤職員と会計年度職員が相互に協力し支え合いながら業務を行い、お互いが休暇を取得しやすい環境の構築に努めます。

職員のワークライフバランスを実現するためには、組織全体で業務の平準化や業務量の削減を進める必要があります。あわせてテレワークの推進等、新型コロナウイルス感染防止を意識した新しい生活様式に沿った働き方を進めていく必要があります。

【新しい生活様式に沿った働き方の推進】

① 業務の平準化や業務量の削減

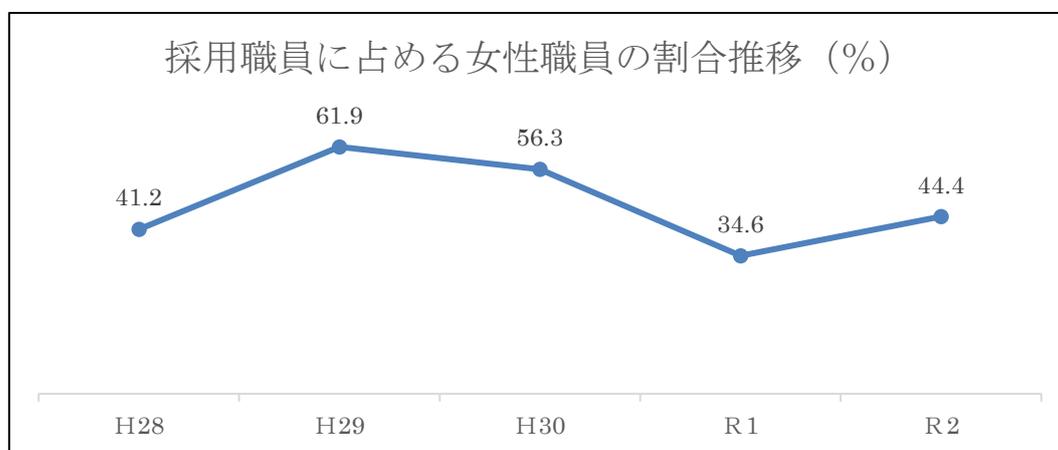
所属長の主導により、部内、課内、係内の業務の平準化や見直しを定期的に行い、業務量格差の是正に取り組みます。そして必要性・緊急性の低い業務の削減を進めます。

② IT技術の積極的な活用

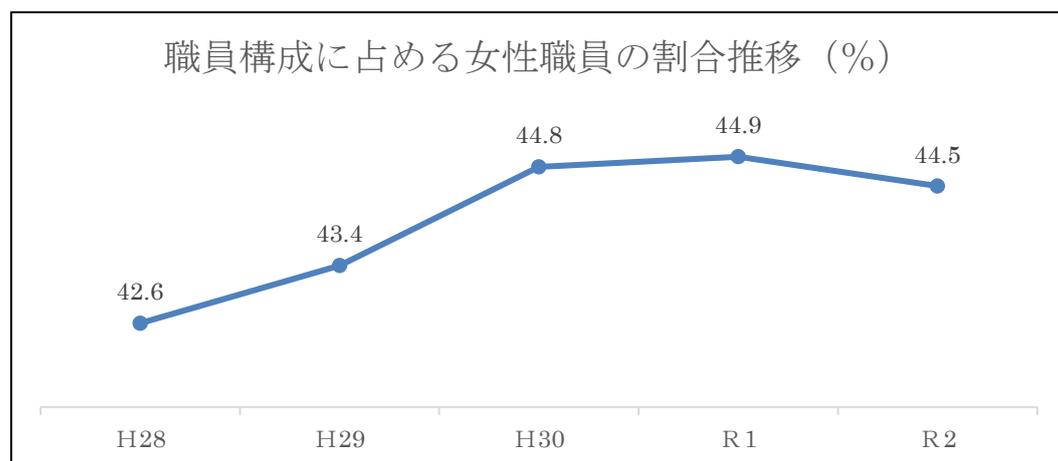
PCリモート会議(Web会議)などのIT技術を積極的に活用し、会議・打ち合わせ・研修等参加による移動時間の削減に一層取り組みます。また、職員間の庁内LANによるデータ・スケジュールの共有、会議資料のペーパーレス化などにより、仕事の効率化を進めます。

5 関連データ

【採用職員(※)に占める女性職員の割合】 ※各年度4月1日基準で集計

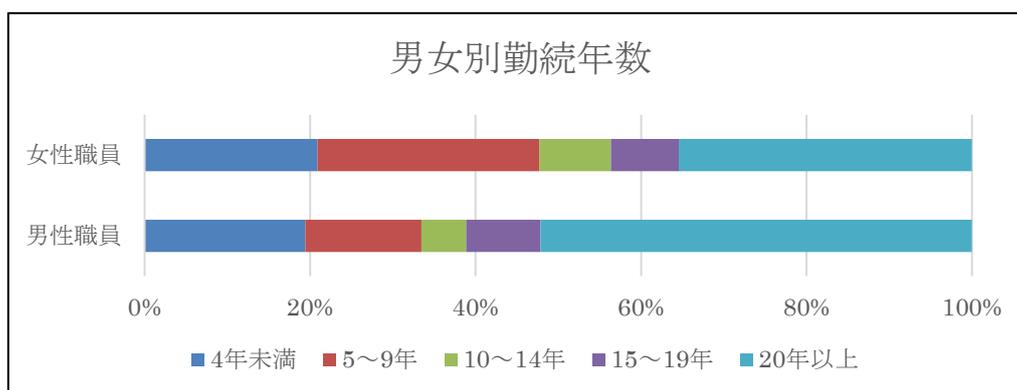


【職員構成(※)に占める女性職員の割合】 ※各年度4月1日基準で集計



平成28年度から令和2年度までの採用職員に占める女性の割合はほぼ横ばい、職員構成に占める女性職員の割合は増加傾向で推移しています。

【勤務年数における男女の比率】 ※令和2年4月1日現在



勤続年数の長い職員の比率は男性の方が高くなっていますが、勤続年数が14年未満については女性職員の比率が高くなっています。これは年齢構成上、平均年齢が女性に比べて男性の方が高いことによるものですが、結婚や出産等で退職する女性職員は少ない状況にあります。

6 おわりに

多様化する市民のニーズに対応するためには、性別に関係なく、政策の立案・決定の場に多くの優秀な人材が参画し、多様な意見を市政に反映することが重要です。そのために、性別だけを理由に、職員のキャリアアップが妨げられる職場であることは許されません。

また、子育て世代の職員が安心して仕事ができる環境を整えることは、若手職員の定着率向上や職場の魅力向上に寄与し、多くの人材が集まる組織づくりにもつながります。

本計画は、女性活躍推進法及び次世代法に基づき、目標値や取り組み内容を設定していますが、本計画に基づく取り組みを進めることで、誰もがいきいきと働ける職場の実現に寄与し、優秀な人材の増加、定着を進め、結果的により良い行政の実現を果たすものと思われれます。引き続き、法の精神に基づき、取り組みを進めてまいります。