

さくら市次世代育成支援及び女性職員の
活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月

さくら市

目 次

第 1 章 総論

1. 計画策定の背景と目的
2. 計画期間等
3. 計画の対象
4. 計画の推進体制
 - (1) 計画の推進のための体制の整備
 - (2) 職員に対する情報提供
 - (3) 職員からの相談への対応
 - (4) 所属長による職場環境の整備

第 2 章 第一次行動計画の実施状況と課題分析について

1. 採用試験受験者の女性割合
2. 男性職員の育児休業取得率
3. 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数
4. 年次有給休暇取得数
5. 管理職（部課長）に占める女性割合
6. 係長相当職以上に占める女性割合

第 3 章 目標数値と具体的な取組内容

1. 採用試験受験者の女性割合
2. 男性職員の育児休業取得率
3. 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数
4. 年次有給休暇取得数
5. 係長相当職に占める女性割合
6. 課長補佐相当職に占める女性割合
7. 課長相当職に占める女性割合
8. 部長相当職に占める女性割合

令和3年4月1日

市長・教育委員会・市議会議長

選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

第1章 総論

1. 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るために平成15年に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）が10年間の時限立法として制定され、その後、平成26年の改正法により10年間延長されました。次世代育成法第19条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、次世代育成支援に関する取組の実施により、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

これを踏まえ、本市職員がより一層仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成17年4月に「さくら市次世代育成支援特定事業主行動計画」の第1期計画を、平成27年4月に第2期計画を策定し、このたび令和3年4月からの第3期計画を策定するものです。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために、平成27年8月に「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10年間の時限立法として制定されました。女性活躍推進法第19条の規定により、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標、実施しようとする取組の内容及び実施時期を定めた「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

これを踏まえ平成28年4月に「さくら市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の第1期計画を策定し、このたび令和3年4月からの第2期計画を策定するものです。

「次世代育成支援特定事業主行動計画」は、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と共通する部分が多く、両計画は大きく関わりあうことから、これら特定事業主行動計画を一体とし、「さくら市次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」として策定します。

2. 計画期間等

次世代育成法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの期間とされています。

両法に基づく特定事業主行動計画を一体として策定し、令和3年度から令和7年度までの4年を計画期間とします。なお、計画期間中であっても、社会情勢等の変化など必

要に応じて適宜見直しを行うものとします。

3. 計画の対象

本計画は、全職員を対象としています。各任命権者は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとします。

なお、次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進は、子育てを行う職員や女性職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら組織的に取り組んでいくこととします。

4. 計画の推進体制

仕事と家庭の両立を目指した職場環境づくり、仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化に向けて、次により計画の推進を図ります。

(1) 計画の推進のための体制の整備

次世代育成支援を効果的かつ円滑に推進するため、第一次計画と同様に、本計画における進捗状況の把握・点検及び評価にあたっては引き続き総務課人事係が進行管理を行っていくものとします。

また、社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図ります。

(2) 職員に対する情報提供

本計画を推進するため、次世代育成支援に関する諸制度や女性職員の活躍推進に向けた取組に関する情報を積極的に職員に提供します。

(3) 職員からの相談への対応

任命権者等は、職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行い、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員など、本人の希望により、気兼ねなく相談を受けられる体制を整備します。

(4) 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きく、仕事と家庭を両立するための職場環境に向け、職員との情報共有や、職員が相談しやすい雰囲気を作るよう努めます。

第2章 第一次行動計画の実施状況と課題分析について

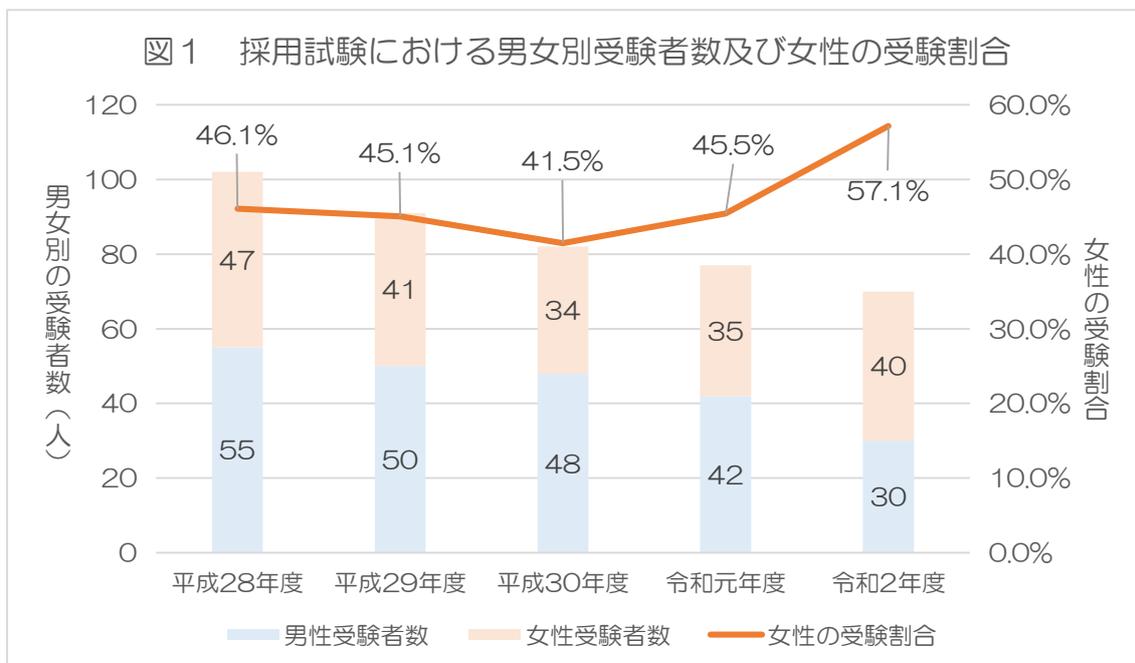
1. 採用試験受験者の女性割合

【目標値】

- 女性の採用試験の受験者について、平成27年度の実績（女性67名/総受験者146名45.9%）を下回ることがないように維持する。

【課題分析】

平成28年度及び令和2年度においては、目標値を達成したが、それ以外の期間では目標値を下回る結果となりました（図1）。今後も一定以上の女性受験者を確保するため、女性が活躍できる職場であることをホームページなどで広報する必要があります。



（資料）年度ごとの受験者内訳

（単位：人）

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一般事務	49	36	44	34	43	20	37	24	28	21	201	135
土木・建築	5	0	1	0	4	0	2	1	1	2	13	3
保育士	-	-	4	0	0	10	2	7	0	9	6	26
保健師	-	-	1	7	1	4	1	3	0	2	3	16
(管理)栄養士	1	11	-	-	-	-	-	-	1	6	2	17
合計	55	47	50	41	48	34	42	35	30	40	225	197

2. 男性職員の育児休業取得率

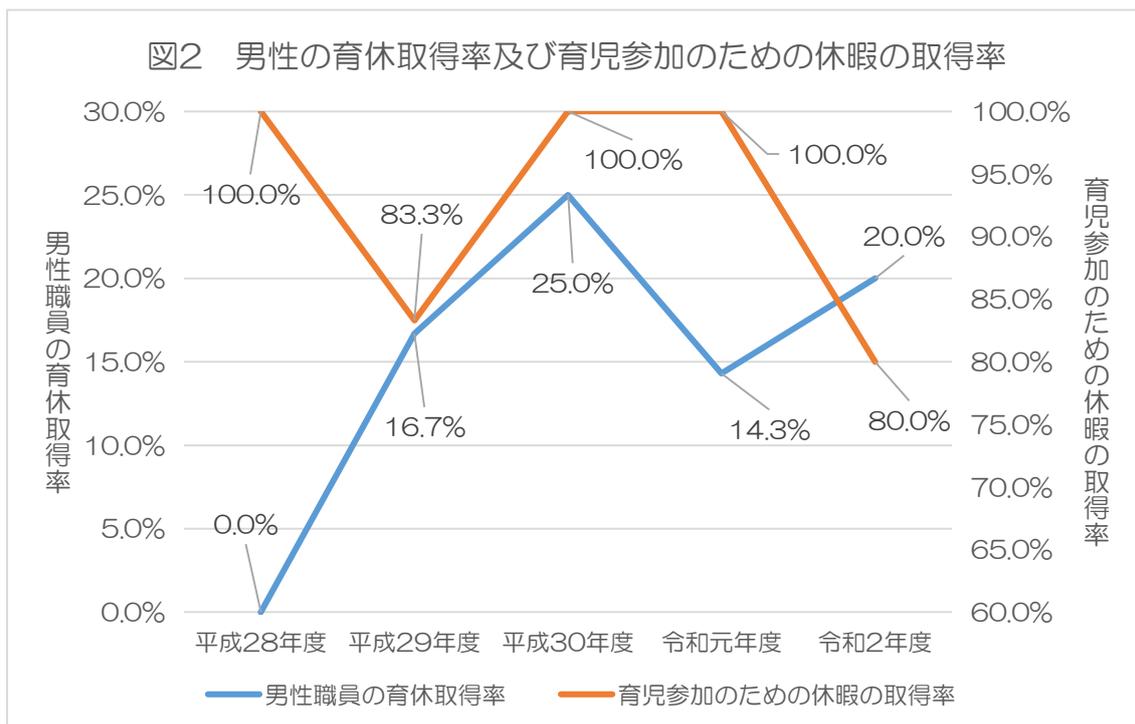
【目標値】

- 令和2年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。
- 令和2年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を10%以上にする。

【課題分析】

平成28年度0.0%だった男性職員の育休取得率は、平成29年度以降、目標値を大きく上回る結果となっています（図2）。また、育児参加のための休暇の取得割合は、すべての年度において目標値を大きく上回る結果となっています。

今後も、同水準を維持できるよう制度の周知・サポート体制の構築を進めていく必要があります。



3. 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数

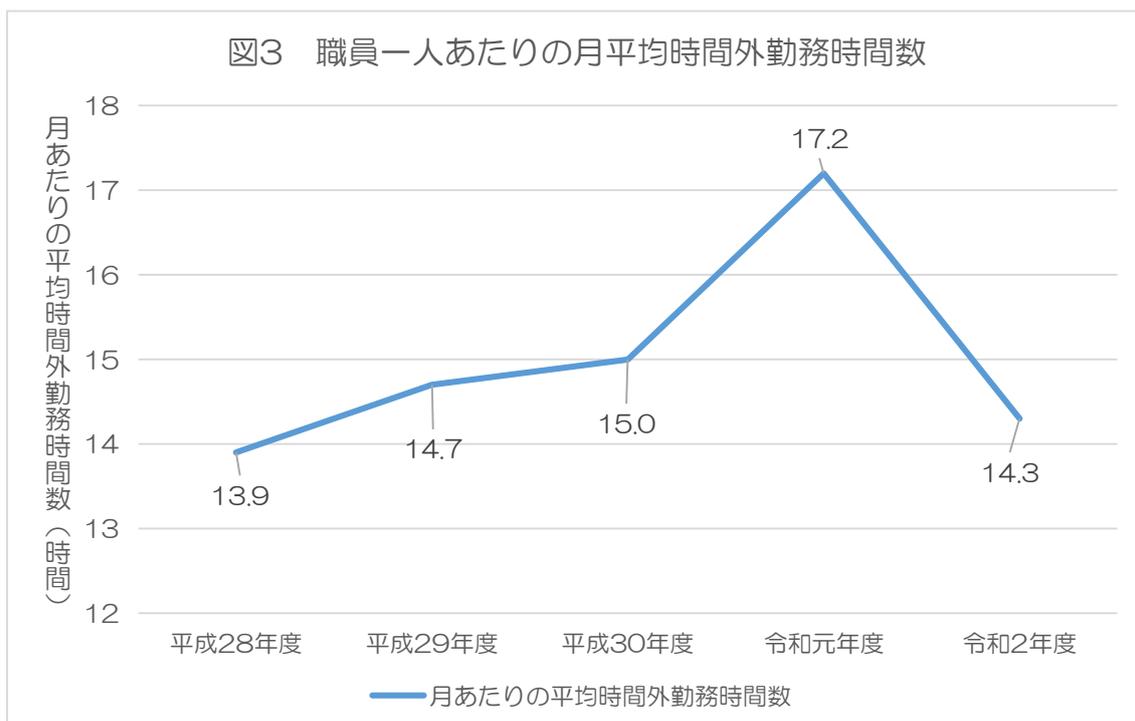
【目標値】

- ・令和2年度までに、職員一人あたりの時間外勤務時間数を概ね10時間/月を達成させる。

【課題分析】

計画期間のすべてにおいて、目標値である概ね10時間を下回る年度はありませんでした（図3）。業務量の増加や市民ニーズの多様化に伴う事務の困難化により、目標値を達成することができませんでした。

職員のワーク・ライフ・バランスを図るためにも、適正な人員配置に努めるとともに、所属長に時間外勤務の事後分析による業務改善を促します。



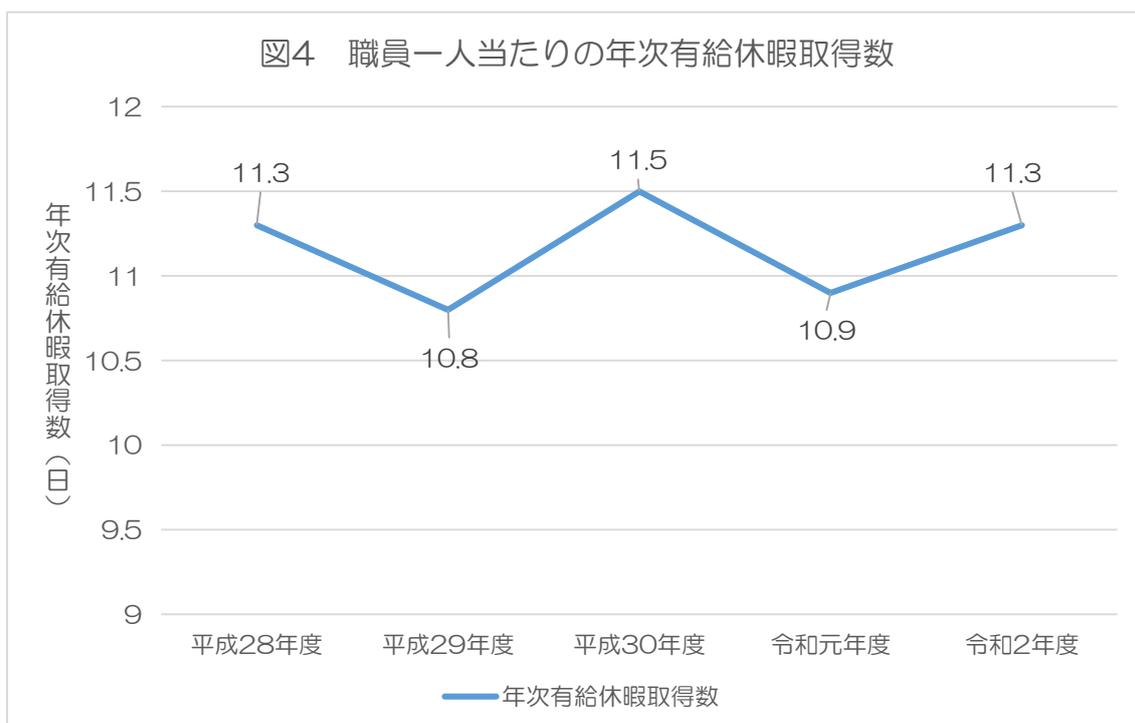
4. 年次有給休暇取得数

【目標値】

- 令和2年度までに、職員一人あたりの年次休暇の平均取得日数を12日以上にする。

【課題分析】

全計画期間において、目標値を下回る結果となりました（図4）。しかしながら、平均して約11.2日の休暇を取得できていることから、これまでの取り組みに加え、今後は、計画的な取得促進等を強化する等、すべての職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを進めていく必要があります。



5. 管理職（部課長）に占める女性割合

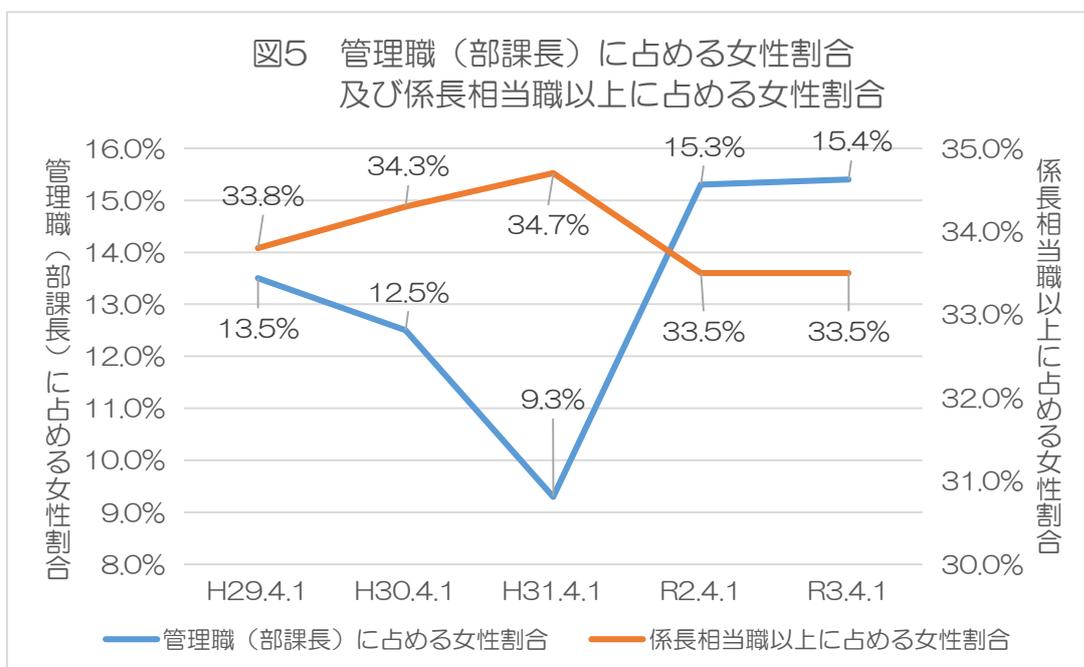
6. 係長相当職以上に占める女性割合

【目標値】

- 令和 2 年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、10%以上にする。
- 令和 2 年度までに、係長相当職以上の女性の割合を 30%以上にする。

【課題分析】

管理的地位にある職員に占める割合が平成 31 年 4 月 1 日時点で 9.3%と目標値を下回った以外は、目標値を上回る結果となりました（図 5）。現状の取り組みを継続するほか、休暇の取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境等を整備する必要があります。



（参考）各役職段階に占める女性の推移

（単位：人）

	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1
	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)
部局長相当職	8 (0)	7 (1)	8 (0)	9 (0)	8 (0)
次長相当職	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
課長相当職	44 (7)	49 (6)	46 (5)	50 (9)	57 (10)
課長補佐相当職	53 (13)	53 (13)	62 (20)	57 (18)	45 (17)
係長相当職	93 (47)	91 (49)	77 (42)	75 (37)	81 (37)
合計	198 (67)	200 (69)	193 (67)	191 (64)	191 (64)

第3章 目標数値と具体的な取組内容

1. 採用試験受験者の女性割合

市役所の魅力や女性が活躍できる職場であることを広く知ってもらい、志望する女性が
増えるよう努めます。

【令和7年度までの目標数値】

- 女性の採用試験の受験者について、第一次計画の実績の平均値である46.7%（女性の受験者の累計197名/総受験者の累計422名）を下回ることがないように維持する。

【取組1】

採用試験の周知をする際に、活躍する女性のリーフレットなどを作成するなど、採用試験を受験しようとする女性が採用後の働き方などをイメージしやすいように取り組んでいきます。

2. 男性職員の育児休業取得率

父親となる男性職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者をサポートできるよう、配偶者の出産休暇、男性の育児参加休暇及び育児休業等の制度を周知し、その取得の促進に努めます。

【令和7年度までの目標数値】

- 育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上にする。（第5次男女共同参画基本計画成果指標より）

※算出方法

$$\frac{\text{n年度中に新たに育児休業を取得した男性職員数}}{\text{n年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数}}$$

（地方公共団体の勤務条件等に関する調査より）

- 男性職員の育児参加のための休暇等（※）の取得割合を100%以上にする。

※育児参加のための休暇及び配偶者出産休暇をいう。

【取組2】

妊娠中の配偶者を持つ男性職員に対し、「育児・介護のためのハンドブック」等を活用し、育休等の制度・手続きについて具体的な説明を行うなど、取得促進を図ります。

3. 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数

時間外勤務を縮減するために、職場全体で時間外勤務をしないという雰囲気づくりをすることが重要です。職員一人一人がその意識を常に持って仕事を進めていく必要があります。

【令和7年度までの目標数値】

- 職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を月10時間以下とする。

【取組3】

平成26年度から実施している毎週金曜日（支所は翌月曜日）のノー残業デーの実施を徹底します。

【取組4】

所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を行い、所属職員の時間外勤務の状況を把握し、所属内のマネジメントを行います。

【取組5】

時間外勤務の上限規制に関することを改めて周知し、時間外勤務の縮減に関する意識の向上を図ります。

4. 年次有給休暇取得数

年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理に重要な役割を果たすだけでなく、家族や趣味の時間を過ごすことで職務に対する能率向上にも繋がります。働き方改革に伴う労働基準法の改正で、民間企業においては、年次有給休暇の取得について、年5日以上年次有給休暇を取得することが義務化されました。

【令和7年度までの目標数値】

- 職員一人あたりの年次有給休暇の年平均取得日数を年12日以上とする。

【取組6】

所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得が少ない職員に対し、声掛けを行うなど、年次有給休暇を取得するよう働きかけます。

【取組7】

業務スケジュール等を職員間で共有するなどにより、職員が相互に応援できる体制をつくることによって、毎月1日以上年次有給休暇を取得することができるよう努めます。

5. 係長相当職に占める女性割合

6. 課長補佐相当職に占める女性割合

7. 課長相当職に占める女性割合

8. 部長相当職に占める女性割合

女性職員が仕事にやりがいを感じ、生き生きと働いていくことができるよう、また、積極的にキャリアアップを望めるよう、女性職員が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境の整備を図ります。

【令和7年度までの目標数値】

- 係長相当職に占める女性割合を40%以上とする。(第5次男女共同参画基本計画成果指標より)
- 課長補佐相当職に占める女性割合を33%以上とする。(第5次男女共同参画基本計画成果指標より)
- 課長相当職に占める女性割合を22%以上とする。(第5次男女共同参画基本計画成果指標より)
- 部長相当職に占める女性の割合を15%以上とする。(第5次男女共同参画基本計画成果指標より)

【取組9】

女性職員のキャリア形成を支援することを目的として、研修を実施します。

【取組10】

仕事と子育ての両立に悩む職員が、同様の境遇を経験した職員等に気軽に相談できるような交流会や面談等の実施を検討します。