

小野市職員
子育て支援・女性活躍推進プラン
(後期計画)



令和2年3月

小野市

1 策定の趣旨

急速な少子化が進む中、次世代の社会を担う子どもたちの育成支援を重点的に進めるため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成法」という。）が制定されました。当市においても事業主として、子育てを重点的に支援する「ファミリーサポートにこにこプラン」を策定し、男性職員の育児参加の促進、主に就学前の子を持つ職員の時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進等に取り組んできたところです。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力のある社会を実現するため、平成27年に「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。）が制定されました。当市においても、「女性活躍推進プラン」を策定し、女性職員が出産・育児をしながらキャリア形成をしていくイメージ・意欲等を持つよう、研修やネットワーク構築の環境作り等の取組を進めてまいりました。

この度、両プランの前期計画が令和元年度で終了のため、後期計画を策定することとなりました。計画策定において、取り組むべき課題等を分析するため、全職員に意識調査を実施し、数値目標や取組内容の参考としました。

また、両プランの趣旨や内容に共通する部分が多く含まれていることから、次世代育成法に基づく行動計画に、女性活躍推進法に基づく行動計画の内容を加え、一体的に新たな特定事業主行動計画を策定しました。

策定した計画に基づき、今後より一層、職員の子育て支援と女性活躍の取組を効果的に進めてまいります。

2 計画期間

令和2年度～令和7年度（ 6年間 ）

3 計画の対象

全職員（会計年度任用職員を含む）

4 数値目標及び取組内容

(1) 正規職員の女性職員割合を増やします。

当市の正規職員の女性職員割合は、平成31年4月時点で事務職等27.1%、消防職2.8%であり、特に事務職においては、他市と比べると、低い割合となっております。意識調査でも「女性職員が少ない」という意見が数多く見られることから、女性職員数を増やし、将来指導的地位へ成長していく女性の人材の確保を図ることに努めます。

(取組)

- ①職員採用試験の案内時期に合わせて、市ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員や女性管理職の声を掲載し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。
- ②消防職員の採用試験についても、女性受験者の申込みが増えるよう女性消防職員の活躍を募集案内や市ホームページ等に掲載し、女性消防職員の人材確保に向けPRを行う。

◆ 正規職員の女性職員割合目標 ◆

事務職等 33%以上

消防職 5%以上

※任期のある職員及び再任用職員を除く

(2) 男性職員の育児休業等の取得促進を行います。

当市の男性の育児休業取得率は平成30年度22.2%であり、全国平均(約6%)と比べると非常に高い割合となっております。

意識調査の結果では、「育児休業を取得したい」と回答した男性職員が8割を超え、また「配偶者に育児休業を取得してほしい」と回答した女性職員も約8割いるなど、男性職員及び女性職員の育児に対する意識改革は進んできております。

配偶者の「産後うつ」の発症リスクの抑制及び復職・キャリア形成には男性の家事・育児参画が非常に重要となり、また、男性の家事・育児等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも重要な機会です。

以上のことから、男性の育児休業等の取得を強力に推進し、誰もが率先して取得できる雰囲気づくりに努めます。

(取組)

- ①所属長による「育児計画書」の作成のほか、必要な業務分担の見直し等を行うとともに、人事係も積極的に関与し、職場全体で取得をサポートする。
- ②管理職研修において、職員の両立支援制度取得推進に関する内容を盛り込む。

◆ 男性職員の育児休業・部分休業・育児短時間勤務取得率目標 ◆

30%以上

(3) 正規職員の時間外勤務時間を縮減します。

男性中心型労働慣行や長時間労働を前提とした現在の働き方は、家庭生活における女性の負担が重く、女性の職業生活における活躍の大きな阻害要因の一つとなっています。

平成 30 年度の時間外勤務時間の実績は、正規職員において年間 169 時間（うち就学前の子をもつ職員は年間 197 時間）という結果となっております。また、年間 360 時間を超えた職員は 15 人いました。

意識調査の結果では、職員の半数以上が時間外勤務について月 10 時間未満に抑えることを希望しておりました。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保ち、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことが出来るよう、職員の長時間労働の是正に努めます。

(取組)

- ①既存のノー残業デー（一斉定時退庁日）等の取組の厳守と、時間外勤務をする職員に偏りがあるところは、管理職が改めて業務内容や仕事の配分の見直しを行う。
- ②週 1 回のノー残業デーを週 2 回に増やす、または、強制シャットダウンシステムの導入の検討を行う。
- ③長時間労働の是正、労働生産性の向上に関する管理職の教育を強化する。

◆ 時間外勤務が年 360 時間を超える正規職員数目標 ◆

10 人以下

◆ 就学前の子を持つ正規職員の年間勤務時間数目標 ◆

年間 150 時間以内

(4) 全職員の年次有給休暇取得率を増やします。

平成 30 年度正規職員の年次有給休暇の平均取得日数は 8.6 日（年間付与に対する取得割合 42.9%）であり、ここ数年は徐々に取得日数が増加しております。

また、2018 年に成立した「働き方改革関連法」において、年次有給休暇の年 5 日取得が義務付けられたことから、今後より一層の取得推進を行っていく必要があります。

職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、全職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでまいります。

(取組)

- ①四半期ごとに年次有給休暇の取得実績を所属長に回覧し、取得ができていない職員へ取得促進を行う。
- ②各所属において、月ごとの取得計画書を作成し、子どもの学校行事参加、記念日等における休暇の計画的取得を促す。

◆ 年次有給休暇取得率（年間付与に対する取得割合）目標 ◆

60%以上

※会計年度任用職員を含む

(5) 管理職の女性割合を増やします。

事務職等の管理職の女性割合は平成 31 年 4 月時点で 6.4%であり、他市と比べ、非常に低い割合となっております。

また、意識調査の結果では、「管理職になりたい」と回答した女性職員が 9%のみであり、さらに女性職員は男性職員に比べ、「管理職に対しての理想が高い」が、「自身の能力評価は低い」ことが分かりました。特に 40 歳代の男女差が顕著であり、20~30 代での子育て期に仕事と家庭の両立が十分にできず、仕事に対して自信を失っている女性職員が多くいると考えられます。

以上のことから、女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるよう、研修や女性ネットワークの構築等を通じて、将来指導的地位へ成長していく女性職員を支援し、働きつづけたいと思える職場環境の整備に努めます。

(取組)

- ①男女の固定概念にとらわれず、職域や活躍の場の拡大に取り組み、女性職員がいきいきと活躍できる場や機会の創出に取り組む。
- ②女性の活躍の理解やキャリア意欲を高めるための研修を定期的実施する。
- ③女性職員の定期的な意見交換の場の設定やサークルの結成等により女性のネットワークを構築し、女性職員同士が気軽に情報交換、相談ができる環境を作る。また、産休育休中の職員にも参加を呼びかけ、休暇中の情報提供や、復職しやすい環境作りに活用する。

◆管理職の女性職員割合目標◆

事務職等 15%以上

※任期のある職員及び再任用職員を除く