

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
吉川市特定事業主行動計画
(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月策定

令和6年2月改定

吉川市長

吉川市議会議長

吉川市教育委員会

吉川市選挙管理委員会

吉川市代表監査委員

吉川市公平委員会

吉川市農業委員会

吉川市固定資産評価審査委員会

目次

| | | |
|---|-----------------------|----|
| 1 | はじめに ～計画策定の趣旨～ | 1 |
| 2 | 計画期間 | 2 |
| 3 | 対象職員 | 2 |
| 4 | 推進体制 | 2 |
| 5 | 現状と課題 | 2 |
| | (1) 次世代法に関する事項について | 2 |
| | (2) 女性活躍推進法に関する事項について | 4 |
| 6 | 取組 | 8 |
| | (1) 働きやすい職場環境づくり | 8 |
| | (2) 女性職員の活躍推進 | 9 |
| | (3) 男性職員の育児参加意識の促進 | 9 |
| 7 | 目標 | 10 |

1 はじめに ～計画策定の趣旨～

平成15年7月、日本の急激な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が10年間の時限立法として成立しました。

この法律において、地方公共団体は「特定事業主」として、職員の子どもたちの健全な育成に向けた、計画的な取組を推進するための行動計画を策定することが義務付けられました。

本市においても、次世代法に基づく行動計画として、計画の期間をそれぞれ5年間とする「吉川市職員子育て支援プラン」「第2期吉川市職員子育て支援プラン」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、計10年間にわたりプランの内容を実施してきました。その後、平成26年に改正次世代法が成立し、法律の期限が10年間延長されたことを受けて、「第3期吉川市職員子育て支援プラン」を策定し、一層の取組に臨んできました。

また、平成27年8月、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「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。）が成立しました。地方公共団体は「特定事業主」として、女性の採用比率等の女性活躍に関する状況の把握及び分析を行うとともに、定量的目標等を定め、行動計画を策定・公表することが義務付けられ、本市も特定事業主行動計画を策定し、取組を進めてきました。

本市では、次世代法に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画がともに計画期間の満了を迎えたことから、関連性の高い二つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、より効果的な特定事業主行動計画を実施することとします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までとします。

なお、次世代法に基づく特定事業主行動計画の目標年度は令和6年度とすることが定められていますが、計画を一体的に進めるため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年度である令和7年度までとしています。

3 対象職員

全職員。ただし、本計画に定める目標（目標数値）については、正規職員を対象とします。

4 推進体制

本計画に掲げる取組の推進に当たっては、政策室が本計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

また、各年度に1回、職員アンケートを実施し、計画の取組状況について確認するとともに、目標の達成状況を把握して、その結果を市公式ホームページに公表するものとします。

なお、各年度の取組内容やその結果を踏まえて、必要に応じてこの計画の内容を見直していくこととします。

5 現状と課題

(1) 次世代法に関する事項について

本計画の策定に当たり、前計画において目標に掲げてきた事項等を中心とした職員アンケート※を令和元年度に実施し、その結果に基づき分析を行いました。

※子育て支援等に関する制度利用及び周知度を把握し、取組の進捗状況確認を目的に実施したアンケート。各設問について「そう思う（5点）」「どちらかといえばそう思う（4点）」「わからない（3点）」「どちらかといえばそう思わない（2点）」「そう思わない（1点）」で回答するもの。過去の比較値は、第3期吉川市職員子育て支援プランで用いたアンケート数値（H26）又は当該設問の初出数値（H28）を掲載。

ア 固定的な性別役割分担の是正、男性の子育て意識の高揚

| アンケート設問 | H 2 8 | R 1 | 目標値 (R 1) |
|-----------------------|--------|--------|-----------|
| 性別による不適切な業務分担は行われていない | 4. 1 4 | 3. 7 4 | 4. 0 0 |

当該設問を始めた当初は目標値を上回っていましたが、目標年度には目標値を下回る結果となりました。また、職員アンケートでは男性の育児休暇は取りづらいという意見や、男性配偶者にも子どもの行事に積極的に参加して欲しいという意見もありました。

子育て意識の啓発に向けて両立支援ハンドブックを策定、周知を行い、子の出産を控えた職員については出産補助休暇等の案内を続けたことで、それらの特別休暇の取得率向上には繋がりましたが、男性の育児休業取得には至らず、取得に向けた一層の取組が求められます。

イ 子育て支援に関する制度の周知と利用促進

| アンケート設問 | H 2 8 | R 1 | 目標値 (R 1) |
|--------------------------|--------|--------|-----------|
| 子育て支援に関する制度がきちんと周知されている | 3. 2 1 | 3. 2 5 | 4. 0 0 |
| 育児休業や特別休暇等の制度を気兼ねなく利用できる | 3. 1 9 | 2. 9 8 | 4. 0 0 |

制度の周知状況に関しては若干の改善が見られたものの、目標値には至りませんでした。

制度の利用状況に関しては設問当初から状況は改善しておらず、取得できない理由に「業務量が多い」「職員数を増やして欲しい」といった意見がありました。

これまでの取組として、平成29年度に時間外勤務縮減に向けた取組方針を策定し、ノー残業デーの運用弾力化や時間外勤務に関するヒアリングを実施するとともに、職員数の増員を行ってきましたが、職員が実感できるまでには至りませんでした。

これまでの取組を引き続き行うとともに、職員が子育て支援に関する制度を取得しやすくなったと実感できる取組の検討も必要と考えます。

ウ 休暇を取得しやすい環境の整備とワークライフバランスの推進

| アンケート設問 | H26 | R1 | 目標値 (R1) |
|--------------------------|------|------|----------|
| 労働時間は適切で、私生活とのバランスも取れている | 3.41 | 3.16 | 4.00 |
| ノー残業デーが実施しやすくなったと感じる | 2.93 | 2.86 | 4.00 |
| 年間の休日、休暇の取得には満足している | 3.48 | 3.24 | 4.00 |

令和元年度は水防業務や選挙が多かったことも影響し、いずれの数値も改善が見られず、目標値に到達しませんでした。

なお、取組として、組織体制の見直しや育児休業職員の代替職員の配置、ノー残業デーの運用弾力化と夜間チャイムの実施、時差勤務制度の見直し等を行ってきましたが、アンケート結果の改善にまでは至っていない状況です。

(2) 女性活躍推進法に関する事項について

ア 長時間勤務関係

(7) 時間外勤務の状況

○ 1人当たり時間外勤務数の推移

| | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 時間外勤務数 | 18.9時間 | 20.6時間 | 18.8時間 | 18.2時間 |

※選挙に係る時間外勤務数は除く

選挙を除いた時間外勤務数は減少傾向にあります。

なお、各月ごとの状況を比べると、年度の切り替え時期である3月及び4月は、業務の引継ぎ等の年度切り替えに伴う事務が発生するため、役職の有無や勤務場所に問わず時間外勤務数が増加する傾向にあります。

また、令和元年度から時間外勤務の上限が定められました。部署毎に特有の繁忙期が見られる中、上限を超えた職員もいましたが、その主な要因は選挙及び水防といった他律的な業務内容によるものです。

(イ) 年次休暇の取得状況

○近年の年次有給休暇取得状況（平均取得日数）

| | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 | R1 年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| 吉川市 | 9.5 日 | 10.6 日 | 11.3 日 | 11.1 日 |
| 県内市町村 | 9.9 日 | 10.4 日 | 10.7 日 | 10.9 日 |

本市の年次有給休暇の平均取得日数はおおよそ横ばいで推移しています。県内市町村の平均取得日数と比べても同程度ないし上回っている状況であり、引き続き年次有給休暇の取得しやすい職場づくりに取り組んでいきます。

イ 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○直近3年間の育児休業取得率

| | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 |
|----|----------|----------|-------|
| 女性 | 100% | 100% | 100% |
| 男性 | 0% | 0% | 0% |

○直近3年間の新規育児休業取得者の取得期間分布状況

| 取得月数 | ～12 月未満 | 12 月～18 月 | 19 月～25 月 | 26 月～35 月 |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 分布割合 | 9.1% | 22.7% | 22.7% | 45.5% |

女性については100%の取得率ですが、男性の育児休業取得者はいない状況が続いています。取得期間については職員の希望に沿っており、育児休業の延長や、長期取得者が当初より早期の職場復帰を望む場合についても、柔軟な対応を行っています。

一方で、男性の育休取得者がいない状況を踏まえて、一層の取得しやすい環境の整備に取り組む必要があります。

(イ) 男性職員の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率

並びに合計取得日数の分布状況

○令和元年度取得状況

| 取得年度 | 取得者数 | | 平均取得日数 | |
|--------|-------------|--------------|--------|-------|
| | H26 | R1 | H26 | R1 |
| 出産補助休暇 | 4/8 人 (50%) | 6/6 人 (100%) | 約 1 日 | 約 3 日 |
| 育児参加休暇 | 3 人 | 3 人 | 約 1 日 | 4 日 |

それぞれの取得割合の向上を目指して取組を行ってきたことで、数値の向上が見られ、取得者割合は100%を達成しました。一方で、職員アンケートから「特別休暇を気軽に取得できる」の項目については改善が見られなかったことを踏まえて、休暇制度の周知及び職場の理解が得られるよう引き続き取り組みが必要です。

(ウ) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別割合

○普通退職者の退職時年齢の年代別・男女別割合（平成27年度～令和元年度）

| | 20歳代 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 計 |
|----|-------|-------|------|-------|------|
| 男性 | 5人 | 5人 | 1人 | 7人 | 18人 |
| | 27.8% | 27.8% | 5.6% | 38.9% | 100% |
| 女性 | 3人 | 4人 | 0人 | 1人 | 8人 |
| | 37.5% | 50.0% | 0% | 12.5% | 100% |

○上記離職者の退職時勤務年数の男女別割合

| | 5年未満 | 5～10年 | 11～15年 | 16～20年 | 20年超 | 計 |
|----|-------|-------|--------|--------|-------|------|
| 男性 | 5人 | 3人 | 2人 | 1人 | 7人 | 18人 |
| | 27.8% | 16.7% | 11.1% | 5.6% | 38.9% | 100% |
| 女性 | 4人 | 0人 | 2人 | 1人 | 1人 | 8人 |
| | 50.0% | 0% | 25.0% | 12.5% | 12.5% | 100% |

年代別で見ると、50歳代の男性が最も多く、次いで男女ともに20歳代～30歳代の若手職員の退職が多い状況です。

勤務年数で見ると、50歳代の職員は勤続年数が長いことから20年超の職員が多く見られる一方、若手職員の多くが5年未満に集中しています。それらの職員のための退職理由は転職によるものです。出産・子育てが主な理由ではありませんが、働く上でのミスマッチがないよう取り組んでいく必要もあると考えます。

(イ) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシャル・ハラスメントの防止に関する通知を職員用掲示板にて定期的に発出しており、苦情・相談窓口の案内を行っています。

ウ 採用関係

○新規採用職員に占める男女別人数（各年度の新規採用職員者数）

| | 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 |
|----|----------|----------|----------|-------|---------|
| 男性 | 11 人 | 13 人 | 6 人 | 8 人 | 8 人 |
| 女性 | 9 人 | 15 人 | 9 人 | 6 人 | 7 人 |

直近 5 年間の累計では、男女ともに 46 人を採用しており、バランスよく採用を行っております。

エ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

○女性管理監督職の割合の推移

| | 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 |
|-------------|----------|----------|----------|-------|---------|
| 部長級 | 12.5% | 12.5% | 11.1% | 11.1% | 11.1% |
| 副部長級 | 0% | 0% | 0% | 12.5% | 12.5% |
| 課長級 | 12.0% | 11.5% | 12.0% | 12.0% | 4.2% |
| 課長補佐級 | 10.3% | 10.9% | 12.5% | 16.7% | 20.4% |
| 係長級 | 20.8% | 26.2% | 27.6% | 30.4% | 34.0% |
| 管理監督職 割合 | 15.4% | 16.8% | 17.6% | 20.5% | 21.7% |

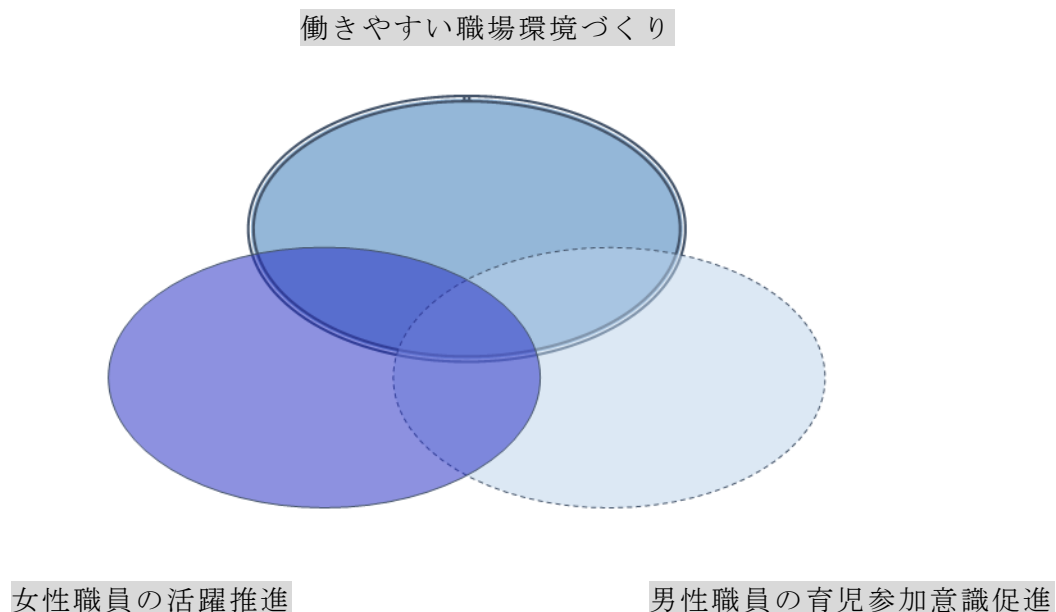
定年退職により課長級で減少が見られたものの、ほとんどの職位において女性職員の割合は増加傾向にあり、前計画（女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成 28 年度～平成 31 年度））において目標としてきた令和 2 年度において係長級職員の女性割合を 30.0%以上とし、課長補佐級職員の女性割合を 15.0%以上とする目標を達成することができました。一方で、男女で比較した場合の割合は依然低い状況であることから、女性職員の管理監督職登用のための取組を続けていく必要があります。

6 取組

現状と課題を踏まえて、下記の取組を行います。

【取組全体図】

次世代法及び女性活躍推進法に基づく取組は、下図のとおり、それぞれ密接に関係する3つの項目とします。



(1) 働きやすい職場環境づくり

時間外勤務の常態化や気軽に休暇を取得しづらい環境は、育児等に携わる職員の職務機会付与の制約要因になるとともに、育児等に参加する機会の喪失にも繋がることから、次の取組によりワークライフバランスが保てる働きやすい職場環境づくりを目指します。

ア 時間外勤務の縮減に向けて

- ・業務の見直しや効率化、適正な人員配置
- ・時差勤務制度の利用促進
- ・管理職による職場マネジメントの徹底
- ・ノー残業デーの推進

イ 休暇制度の利用促進

ウ ハラスメント防止を目的とした職員への周知

(2) 女性職員の活躍推進

計画的な育成やキャリア形成支援を図り、気兼ねなく育児休業が取得できる環境を作り、出産・子育て期の前後で変わることなく仕事に対するモチベーションが保たれるよう、次の取組により女性職員の活躍を推進します。

ア 女性職員の積極的な管理監督職への登用

イ キャリア形成支援に資する、女性管理職が講師となる女性活躍セミナーの継続実施

ウ 育児休業中の自己啓発支援

エ 仕事と育児・介護の両立支援ハンドブックの定期的な周知及び更新

オ 職場復帰の際に、職場・本人の双方に不安がないよう、面談シートの作成を検討

(3) 男性職員の育児参加意識の促進

これまでに引き続き出産補助休暇や育児参加休暇の取得を推進するとともに、年次有給休暇も含めた休暇制度の利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

また、それらの取組を通じて、男性職員が気兼ねなく育児休業を取得できるよう、育児休業に関する疑問を払拭するための手引きを作成するとともに、男性育休取得者の体験談を紹介する等、男性職員の育児参加意識促進に取り組めます。

7 目標

先に示した取組により、達成すべき目標を次のとおり9つ設定します。

| 内容 | 令和元年度 | 令和7年度 |
|--------------------------|---------------------|---------------------|
| 1 年次有給休暇の平均取得日数 | 11.1日 | 12.0日以上 |
| 2 男性職員の育児休業取得率（1週間以上の取得） | 0% | 85%以上※ |
| 3 管理監督職に占める女性割合 | 20.5% (R1.4.1時点) | 30%以上 (R7.4.1時点) |

《以下、職員アンケート項目について》

令和元年度状況と比較してすべての項目を0.5ポイント引き上げます。また、新規項目についての目標は3.75ポイントとします。

| | | |
|------------------------------|------|------|
| 4 男性職員が進んで子育てに参加していると感じる（新規） | — | 3.75 |
| 5 子育て支援に関する制度がきちんと周知されている | 3.25 | 3.75 |
| 6 育児休業や特別休暇等の制度を気兼ねなく利用できる | 2.98 | 3.48 |
| 7 労働時間は適切で、私生活とのバランスも取れている | 3.16 | 3.66 |
| 8 ノー残業デーが実施しやすくなったと感じる | 2.86 | 3.36 |
| 9 年間の休日、休暇の取得には満足している | 3.24 | 3.74 |

※「こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）」において、公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられたことに伴い、本計画策定後の男性職員の育児休業取得率の推移も踏まえ、令和6年2月に目標を改定。