

令和2年度

子育てを支援するための職員行動計画

女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画



令和2年4月

秦野市



# 第1章 本計画策定についての考え方

## 1 計画期間の延長について

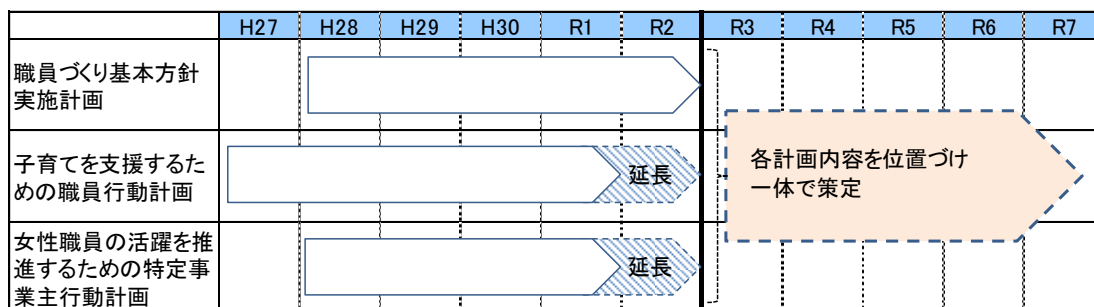
次世代育成支援対策推進法に基づく「秦野市子育てを支援するための職員行動計画」と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「秦野市女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画」は、それぞれ令和元年度までの計画期間となっています。

一方、本市独自の「秦野市職員づくり基本方針実施計画」では、職員・職場のあるべき姿を示し、重点的に取り組むべき戦略に基づき人材育成に努めてきました。この実施計画は令和2年度までの計画期間となっていることから、現在の職員を取り巻く環境の変化に対応した新たな計画の策定に着手する必要があります。

人材育成を進めるために「子育て支援」「女性活躍」の視点を加え、働き方改革に取り組んでいくことは、持続可能な市政運営の実現に重要であり、これら3つの計画を有機的に連携させ、本市職員のあるべき姿につなげていかなければなりません。

そのため、策定初期の段階から計画相互の整合を図り、職員づくり基本方針実施計画の中に「子育て支援行動計画」及び「女性活躍行動計画」の要素を位置づけることで、より実効性のある計画の策定を目指す考えです。

以上のことから、令和元年度までを計画期間としている「子育て支援行動計画」及び「女性活躍行動計画」を令和2年度まで1年間延長することとしました。



## 2 特定事業主について

---

特定事業主<sup>※</sup>とは、任命権者のことを指し、本市では本計画を各任命権者の連名により策定しています。

任命権者：

市長、市議会議長、農業委員会、代表監査委員、選挙管理委員会、教育委員会、消防長、公平委員会

※ 秦野市次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則(平成17年3月30日規則第13号)

## 3 変更点と重点項目の考え方

---

計画期間の延長に当たっては、令和元年6月5日に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」を踏まえ、必要な取組を加えるとともに、令和2年度の重点項目を設定するものです。

### 改正の概要

#### 1 女性活躍の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の中で、特定事業主行動計画について、以下の項目が特に取り組む必要があると明示されました。

- ① 長時間勤務の是正などの働き方改革
- ② 性別にかかわりのない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用
- ③ 男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進

#### 2 ハラスメント防止対策の強化

労働施策総合推進法の改正により、事業主にはパワーハラスメント防止対策が義務付けられ、セクシャルハラスメント防止対策の強化に取り組むことが定められました。

## 第2章 子育てを支援するための職員行動計画

### 1 基本理念

---

本市では、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づき、平成17年度から「秦野市子育てを支援するための職員行動計画」を策定し、2度の改定を経ながら、子育てしやすい環境づくりに努めてきました。

こうした取り組みにより、仕事と家庭が両立できる環境の整備等が一定程度進みましたが、様々な制度の利用や男性の育児参加が未だ十分でないなどの課題もあり、妊娠・出産・子育ての各段階に応じた切れ目ない支援を行っていくことが必要です。

そのため、「安心して子どもを産み、喜びと責任を持って子育てができるより良い職場環境づくり」の基本理念を継続して掲げながら、取組を推進します。

### 2 基本方針

---

#### 方針1

勤務環境内において妊娠又は子育て中の職員が安心して仕事と家庭の両立ができる職場づくりを進めていきます。

#### 方針2

勤務環境以外における子どもや子育てに関する地域貢献を支援する体制づくりを進めていきます。

### 3 行動内容

基本方針に基づき、これまで12の施策を掲げて取り組んできましたが、令和2年度はこのうち、職員に関する11の施策を継承するとともに、特に重点的に取り組むべき項目を明確にします（下線を付した施策）。

#### (1) 職員の勤務環境に関するもの

基本方針1の「仕事と家庭の両立」ができる職場づくりを進めるため、以下の9つの施策に取り組めます。

##### ① 妊娠中及び出産後における支援

妊娠中及び出産後の女性職員について、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に行えるよう支援します。

##### ② 男性職員の子育てのための休暇の取得促進 **重点施策**

配偶者の分べんや産後等の期間中の子の養育など、男性職員が取得できる特別休暇を活用します。

また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

##### ③ 育児休業等を取得しやすい環境づくり **重点施策**

育児休業、部分休業、育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、「育児休業等の取得促進及び職場の意識改革の推進」、「育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援」、「育児休業を取得した職員の代替要員の確保」に取り組めます。

##### ④ 子育てを行う女性職員の職場での活躍に向けた取組

子育てを行う女性職員が職場で活躍できるよう、女性職員に対するキャリア形成や仕事と家庭の両立を支援するための研修を実施します。

また、女性職員の相談に応じるメンター制度を導入します。

##### ⑤ 時間外勤務の縮減 **重点施策**

時間外勤務は、臨時又は緊急の必要があるときに行われる勤務であることを再認識し、効率的又は効果的な事業執行に取り組むことで時間外勤務の縮減を図ります。

##### ⑥ 休暇の取得促進 **重点施策**

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

⑦ 人事異動における配慮

人事異動は、適材適所の配置を原則に行われるべきものですが、必要に応じて職員が抱える事情にも配慮します。

⑧ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するための取組

**重点施策**

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を解消するよう努めます（ハラスメント防止策）。

⑨ 人事評価への反映

仕事と生活の調和を推進する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりを意識した行動については、人事評価において適切に評価できるような仕組みを検討します。

(2) 職員の勤務環境以外に関するもの

① 子育てに関する地域貢献活動

職員は、子育てに関する地域貢献活動に、積極的に参加するよう努めます。職員の専門分野の知識や、技術を地域に還元できるように努めるとともに、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学・職場体験に積極的に協力します。

② 子どもとふれあう機会の充実

家庭における時間を積極的に取れるよう適切な業務執行を心掛け、家庭と仕事の両立を図ります。

職員互助団体(秦和会)のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう支援します。

(3) 重点項目の設定

令和2年度は働き方改革とハラスメント対策の強化を軸に、(1)の②・③・⑤・⑥・⑧の取組を重点項目として位置付けて取り組みます。

4 目標設定

令和元年度までを計画期間とした「子育てを支援するための職員行動計画」に位置付けている目標設定（目標値）と実績は次のとおりです。

	目標値 (H31まで)	実績値			
		H27	H28	H29	H30
1	配偶者の分べんや子の養育の特別休暇について、両休暇合計で <b>5日以上</b> 取得した <b>男性職員の割合を50%以上</b> にします。	23.4%	26.7%	30.8%	51.3%
2	<b>男性職員のうち</b> 新たに育児休業等が取得可能となった職員における、いずれかの制度を利用する職員の割合が <b>10%以上</b> となるように努めます。	6.4%	6.7%	3.8%	2.6%
3	子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を理解している人の割合を <b>100%</b> にします。	43.1%	52.0%	45.0%	54.3%
4	職員1人あたりの <b>時間外勤務が1年につき360時間を超える職員をゼロ</b> にします。	60人	46人	51人	42人
5	職員一人当たりが一年度あたりに取得する <b>年次休暇の日数を12日</b> (年間20日に対する取得率60%) <b>以上</b> とします。	8.4日	8.4日	9.5日	8.7日
6	休日の前後、週休日の前後、子どもの学校行事やPTA活動、住居地域で子育て活動等次のようなときに、 <b>年次休暇を1日以上取得する職員の割合を100%</b> とします。	73.2%	69.3%	76.1%	78.4%

すべての目標値が達成できている状況ではないため、令和2年度も同じ目標を設定します。



## 第3章 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

### 1 基本的な考え方

地方が独自性を持って主体的な「まちづくり」を進めていくためには、多様な人財を活かすダイバーシティマネジメント（一人ひとりの個性を活かした仕事の方法や人事制度）によりニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出し、政策やサービスの質を向上させることが重要です。

特に、女性職員が任用や役職などの違いを超えて、その個性と能力を十分に発揮することが求められています。女性職員の能力を生かすことは、高度経済成長期に端を発する、男性を中心とした長時間勤務により利益や成果を上げようとする働き方を見直すことにつながります。

このことは、人口減少の時代においても、全ての職員が充実した職業生活を送るために必要不可欠であるとともに、将来にわたって持続可能な市政運営を実現するためにも、重要な課題のひとつと考えられます。

### 2 女性職員活躍のための取組

女性職員の職業生活における活躍に関する本市の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、「登用」「仕事と家庭の両立」「採用」の3つの課題を掲げ、具体的な取組を実施してきました。

#### 課題1 登用

管理職における男女間の登用の差を改善するため、女性職員の管理職への積極的な登用に努めます。

#### 課題2 仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立を図り、長時間労働の是正を促すため、各種休暇の取得推進や時間外勤務の削減に努めます。

#### 課題3 採用

今後も本市において女性の活躍を推進するためには、人材を常に確保していく必要があることから、積極的な女性職員の採用を継続的に進めます。

### 3 取組内容

課題の解決に向け、これまで12の施策を掲げて取り組んできましたが、令和2年度はこの施策を継承するとともに、特に重点的に取り組むべき項目を明確にします（下線を付した施策）。

また、新たに「ハラスメント対策の強化」を加え、課題解決に向けた取組を強化します。

#### (1) 「登用」の課題解決への取組

##### ① 女性職員の意識改革と能力向上支援

女性職員を対象にキャリア研修や自治大学校等の外部研修への派遣、次世代育成アカデミーへの受講を積極的に行い、意識改革・能力向上を図ります。

##### ② 女性職員間の“つながり”の強化

ロールモデル（模範）となる女性職員との対話の場を設けること、また、メンター制度を導入することにより、経験の共有と不安の解消、職員同士のつながりの強化を目指します。

#### (2) 「仕事と家庭の両立」の課題解決への取組

##### ① 長時間労働是正の推進 **重点施策**

長時間労働の是正を促す施策を推進し、全ての職員が働きやすい環境を整備します。職員一人当たりの時間外勤務時間が360時間を超える職員がいる部署には、管理監督者を中心に改善策を講じるとともに、「ゆう活」などの制度を有効的に活用するなど、長時間労働を前提としない働き方を推進していきます。

##### ② 任期付採用職員制度の活用

平成28年度に導入した育児休業代替の「任期付採用職員」制度を活用して、安心して育児に取り組めるよう制度の充実を図ります。

##### ③ 人事評価制度の見直し

人事評価制度に「目標管理」の概念を導入して、効率的な仕事の仕方、働き方を評価することにより、職員の意識改革、行動の変革を促します。

##### ④ 地域活動参加への支援

P T A活動などの地域活動に積極的に参加できるよう、特別休暇に関する規則の改正を検討します。

⑤ 研修による働き方の見直し推進

タイムマネジメントやファシリテーション研修の受講を推進し、仕事や会議の効果的な進め方について、職員の意識改革や能力の向上を促します。

※ファシリテーションとは、会議やミーティング等の場において、話の流れの整理や、参加者の認識の一致を促すよう支援し、合意形成までの過程が効率的、効果的に運ぶように舵取りをすることです。

⑥ 管理職職員の意識改革 **重点施策**

管理職職員を対象に、育児休業等の制度の周知やワークライフバランスの推進、管理監督者としての意識改革を目的に研修を実施します。

⑦ 女性職員との対話の推進

部分休業の取得状況、職場の環境等について、部分休業を取得している女性職員と人事担当職員との対話を継続、推進していきます。

(3) 「採用」の課題解決への取組

① 採用説明会での女性職員の活用

採用試験の説明会には女性職員を積極的に派遣し、育児休業制度など、個別の相談に対し具体的な説明ができるようにします。

② インターン制度の充実化

公務員を志望する学生のインターンを積極的に受け入れ、本市の制度や施策について理解してもらう機会とし、受験を希望する女性の増加を目指します。

③ 情報発信の強化

職員採用案内を随時見直し、女性が活躍できる制度と風土を持った職場であることのアピールを強化するほか、ホームページやポスター等により積極的に広報を展開していきます。

(4) 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進（ハラスメント防止対策） **重点施策**

① ハラスメント防止対策方針（仮称）の策定

ハラスメントの定義と防止の目的、意義を方針等として定め、その周知を図ります。

② アンケート調査やヒアリングの実施

アンケート調査やヒアリングなどにより実態を分析し、ハラスメント対策の方向性や課題を把握します。その結果などを全職員に提示し、

庁内の状況を理解できるようにします。

③ ハラスメント防止対策要綱の制定

相談（苦情を含む）の内容や状況に応じ、適切に対応できるようハラスメント防止体制の強化を図ります。

(5) 重点項目の設定

令和2年度は働き方改革とハラスメント対策の強化を軸に、(2)の①・⑥及び、(4)の取組を重点項目として位置付けて取り組みます。

4 目標設定

令和元年度までを計画期間とした女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画に位置付けている目標設定（目標値）と実績は次のとおりです。

目標値(H31まで)		実績値			
		H27	H28	H29	H30
<b>目標1 女性職員の管理職への積極的登用</b> 平成31年度末までに、課長代理級職員に対する女性管理職の割合を20%以上、課長級以上職員に対する女性管理職の割合を、12%以上とします。	課長代理級20%以上	16.6%	16.99%	20.13%	20.99%
	課長級以上12%以上	7.8%	11.21%	11.50%	16.24%
<b>目標2 年次休暇の取得推進</b> 平成31年度末までに、年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とします。	12日以上	8.4日	8.4日	9.5日	8.7日
<b>目標3 男性職員の育休等の取得推進</b> 平成31年度末までに、新たに対象となった男性職員が育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかの制度を利用する割合を10%以上とします。	10%以上	6.4%	6.70%	3.80%	2.60%
<b>目標4 男性職員の育児参加のための休暇取得推進</b> 平成31年度末までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた平均取得日数を5日以上とします。	5日以上	3.94日	2.71日	3.19日	4.08日
<b>目標5 長時間勤務の是正</b> 平成31年度までに、時間外勤務が1年度につき360時間を超過する職員が0人となることを目指します。	0人	46人	46人	51人	42人
<b>目標6 事務職職員における女性の積極的採用</b> 採用試験を受験する女性の増加を図りながら、平成28年度から平成31年度末までの間に採用する事務職(常勤一般職)採用者のうち、4年間の女性の平均採用割合を25%以上とします。	4年間平均25%以上	-	38.89%	42.97%	47.20%
<b>目標7 消防職職員における女性の積極的採用</b> 平成31年度末までに消防職職員に占める女性職員の割合が5%以上になることを目指します。	5%以上	3.61%	3.06%	3.05%	4.02%

すべての目標値が達成できている状況ではないため、令和2年度も同じ目標を設定します。

## 5 情報の公表

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第17条では、「職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない」とされています。

公表する情報は、本計画における目標設定で使用した状況把握の数値とし、本計画の取組状況と併せて、公表することとします。

### (1) 公表する情報

- ① 継続勤務年数の男女差
- ② 職員一人当たりの各月の超過勤務時間
- ③ 超過勤務の上限を超えて勤務した職員数
- ④ 管理的地位にある職員一人当たりの各月の超過勤務時間
- ⑤ 各役職段階の女性割合及びその伸び率
- ⑥ 職員の男女別の育児休業取得期間の分布状況
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇それぞれの合計取得日数の分布状況
- ⑧ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
- ⑨ 職員に占める女性職員の割合
- ⑩ 年次休暇等の取得日数の状況

### (2) 公表時期

令和元年度の実績値を令和2年7月に、令和2年度の実績値を令和3年7月にそれぞれホームページ上にて公表します。

## 計画の推進体制と次期計画の策定について

計画の取組項目については、人事課だけでなく、すべての職員が自分事として捉えて実行する必要があります。

そのため、本計画をわかりやすく周知するとともに、令和元年度に設立した「秦野市職員づくり基本方針等推進委員会」とその下部組織である「職員の子育て支援及び女性職員活躍推進部会」「職員づくり推進部会」で取組状況を協議します。

協議内容や各委員や部会員の意見をふまえながら、令和3年度を初年度とする「秦野市職員（ひと）づくり基本方針実施計画」の中に次期「子育て支援行動計画」「女性活躍推進計画」を位置付けることとし、秦野市職員づくり基本方針等推進委員会で協議を進めます。

### 【推進体制】

