

淡路市における女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画（後期）

令和3年3月

淡 路 市

第 1 総論

1 目的

我が国における 15 歳から 64 歳までの女性の就業率は、平成 30 年には約 70%（昭和 50 年 48.8%）となっており、着実に増加してきているが、依然として根強い長時間労働を前提とした労働慣行等から、仕事と生活の両立ができず、就業継続やキャリアアップをあきらめる女性も多く、約 5 割の女性が第 1 子出産を機に離職しています。また、就業を希望しているものの、育児・介護等を理由に働いていない女性は、約 240 万人に上ります。さらに、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は、諸外国と比べて低い水準にとどまっており、働く場面において、女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況であります。

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「法」という。）が制定されたことを踏まえ、本市においても、事業主としての役割を果たすため、平成 28 年 3 月に「淡路市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備する取組を推進してきました。

一方で、我が国の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆる「M 字カーブ」を描いており、育児・介護等を理由に離職する女性は今もまだ多く、管理的職業従事者に占める女性割合は諸外国に比べて低い状態にあります。

このような状況を踏まえ、法附則に基づく見直しを実施し、女性の職業生活における活躍推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が成立されました。

これら改正法等の趣旨やこれまでの取組の評価・課題、またアンケートによる職員の意識調査の結果を基に、女性職員 1 人 1 人が、個性と能力を十分に発揮できる取組を事業主として推進していくため、法第 19 条第 1 項（※1）の規定に基づき、次の任命権者が連名により、新たな「淡路市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期）」を策定し、公表するものです。

淡路市長
淡路市議会議長
淡路市選挙管理委員会
淡路市代表監査委員
淡路市農業委員会
淡路市教育委員会

- (※1) 第19条第1項 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 女性職員の活躍の推進体制

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会(※2)を設置します。
- (2) 淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況などを検証し、計画の推進に向けて必要な措置を講じます。

- (※2) 淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会は、総務部長を委員長とし、総務部総務課長、市民生活部市民人権課長、健康福祉部福祉総務課長、議会事務局議事課長、教育委員会教育総務課長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長の役職をもって充てる職員(7人)と市職員労働組合から選出された者(2人)を委員として構成します。

第2 具体的な内容

法第19条第3項(※3)及び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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)第2条の規定に基づき、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市教育委員会事務局において、アンケート結果等により、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

女性職員の活躍を推進していくためには、女性に限らず、「性別・年齢等を問わず働きやすい職場づくり」を推進していくことが重要です。

本市においては、当該課題分析の結果に基づき、次のとおり取組を推進します。

- (※3) 第19条第3項 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性

職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の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状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

1 時間外勤務の縮減や休暇の取得の促進について

今回の職員へのアンケート結果によると、職員の46%が高校生以下の子どもがおり、また職員の11%が介護を必要とする家族がいると回答しており、現在、職員の半数以上が子育てや介護を行っている状況にあります。

また、44%の職員は、仕事と家庭の両立について、何らかの不安を抱えていることが分かりました。内訳としましては、女性職員が58%、男性職員が35%と女性職員の比率が高く、その理由については、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務がある」と答えた職員が36%と最も多く、次いで「業務量が多すぎるため」が32%、「時間外勤務が多いため」が26%となっています。

また、仕事と家庭の両立を進めていくために必要なことについて、「業務の効率化」と回答した職員は52%と最も多く、次に「休暇を取得しやすい職場の環境づくり」の44%となっています。

長時間勤務は、女性職員の活躍において障壁になるだけでなく、配偶者である男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、結果として女性職員の活躍を迫害することにもつながりかねます。

以上のことから、時間外勤務を縮減し、家族と触れ合う時間の確保に向けて、次の取組を実施します。

(1) 時間外勤務の縮減

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

小学校就学前の子どもの育児をする職員にとって、職業と家庭の両立は、負担が大きいことから、特に設けられた制度です。職員からの請求に基づき、深夜勤務又は時間外勤務の制限を受けることができます。

イ 毎週水曜日の「定時退庁日」及び職場の実情に応じた月1回の「独自定時退庁日」の完全実施

水曜日が「定時退庁日」であること及び「月1回の独自定時退庁日」を前提に、所属長は、業務計画を立て、課員への「定時退庁日」等の周知をし、自ら率先して退庁をするように心掛けることとします。また、「定時退庁日」等には、時間外勤務命令や会議を原則行わないように徹底することとします。

ウ 時間外勤務縮減のための適切な労働時間の管理

時間外勤務命令を行う場合においては事務処理の合理化及び能率化を図り、職員の健康保持及び仕事と生活の両立等の観点から、必要最小限にとどめる必要があります。また、所属長は、時間外勤務の上限として設定している「1月45時間、1年360時間」を超えないように命令するとともに、上限を超えて時間外勤務を命じた場合は、要因の整理・分析をとり、業務縮減や仕事の見直しの実施、職員の意識改革を図ることを徹底することとします。

エ 時間外勤務の多い職員に対する健康面の配慮

所属長は、課員の業務スケジュールを把握し、時間外勤務の実績を確認するとともに特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮することとします。また、労務管理上の必要に応じて産業医との面談を実施します。

オ システム化又は外部委託などの積極的推進による業務量の平準化

システム化又は外部委託などを積極的に推進し、業務量の平準化を図ることとします。また、課内で業務の進め方などの改善について、積極的に提案・実行することで、事務の簡素化・合理化を図ります。

(2) 様々な休暇の周知及び休暇取得の促進

ア 家族などの介護のための休暇の取得の推進

配偶者、父母又は子などの負傷、疾病若しくは老齢により、日常生活を営むに支障がある者の介護をするため、短期介護の場合は、特別休暇として定める範囲内の期間で、長期介護の場合は介護休暇として、通算して6か月を超えない範囲内で取得することができます。

介護における特別休暇は、1年において要介護者が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日（1日又は1時間単位）取得できます。

イ 年次有給休暇の取得促進

職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。本市では、職員が心身のリフレッシュを図れるよう、年次有給休暇の取得率70%以上の年休を取得することを目指します。また、年間を通じて計画的に年休を取得できるよう、「年次休暇取得

計画表」を作成し、これを確実に履行できるように努めるなど、年次休暇の取得促進を図ります。

～目標～

令和元年度の年次有給休暇の取得率44%を、令和7年度までに70%を目指します。

ウ 子の看護の特別休暇の取得促進

中学校就学の始期に達するまでの子どもの通院や療養に際して、看護が必要な場合に取得することができます。1年において、対象である子どもが1人の場合は5日、2人以上の場合は年10日（1日又は1時間単位）取得できます。

2 女性の活躍推進に向けた取組について

令和2年度における本市の管理職に占める女性の割合は28.7%であり、国が掲げる令和2年度末までの女性が指導的地位を占める割合の目標値である30%を下回っています。

多様な視点を市の政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、管理職への積極的な登用を行うことが重要です。

しかしながら、今回のアンケートによると、管理職になることについて、男女問わず74%の職員が消極的な意向を示しています。管理職になることのみが必ずしも女性職員の活躍とは言えませんが、特に、「管理職になりたい」と回答した女性職員の割合は11%であり、男性職員の30%に比べて低い状況です。また、管理職になることを望まない理由としては、「自分の能力に自信がないため」と回答した女性職員は72%と最も多く、続いて「責任が重くなるため」が29%、「仕事と家庭の両立が困難になるため」が25%という結果になっています。

業務知識や部下指導などのマネジメント経験の不足等により管理職になることに不安を感じる女性職員や、管理職になると仕事と家庭の両立が困難になるというイメージを持つ女性職員が多く、管理職に必要な能力の養成や不安の解消を図るため、次の取組を実施します。

(1) 能力開発・育成支援

ア 女性職員への意識啓発

女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供するため、女性管理職との交流会（ロールモデルの見える化）を実施し、更なる意欲喚起を図ります。

イ 女性職員へのキャリアアップ支援

管理職員への積極的登用を図るため、外部研修機関での研修を積極的に活用し、女性リーダーのキャリアアップを支援します。また、若年層のうちから幅広い業務の経験や能力の開発、育成を図る観点に立った職務分担に取り組みます。

～目標～

令和2年度の管理職に占める女性の割合28.7%を、令和7年度までに30%を目指します。

3 男性職員の家庭生活への関わり推進について

男性職員が積極的に家事や育児などの家庭生活へ参加することは、パートナー同士の相互理解が深まり、女性の職業生活と家庭生活との円滑な両立のサポートとなることから、女性の活躍推進のためには必要不可欠です。また、男性が家事・育児・介護の役割を積極的に担うことは、女性の負担を減らすだけでなく、様々な経験が、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員の人材育成においても必要であると考えます。

つきましては、全職員が家庭生活への関わりやすい環境を醸成するために、管理・監督職に対して、所属職員の家庭状況を考慮し、声掛けを実施するなど、職員の家事・育児等への参画を職場全体で支援する風土を高めるため、以下の取組を進めます。

(1) 男性職員の育児にかかる休業・休暇制度の取得促進

男性職員の積極的な子育て参加に向けて、次の制度の周知及び取得の促進を図ります。

ア 配偶者出産休暇の取得促進

職員が妻の出産に伴う付き添い等のため、出産に係る入院等の日から出産後2週間の範囲で2日以内（1日又は1時間単位）取得することができます。

～目標～

令和元年度の配偶者出産休暇の取得率42.9%を令和7年度までに100%を目指します。

イ 配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得促進

妻の産前産後の期間中に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため取得することができます。付与期間は、「出産に係る子」（第1子）を養育する場合は、妻の産後8週間の期間中、「上の子」（既に小学校就学の始期に達するまでの子）を養育する場合は、妻の産前8週間（多胎妊娠は14週間）、産後8週間の期間中で、5日以内（1日若しくは1時間単位）で、連続でも分割でも取得可能です。

ウ 男性職員の育児休業の取得推進

子どもが3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず、取得することができます。休業期間中、給与は支給されませんが、共済組合掛金等が免除となり、共済組合等から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

エ 育児短時間勤務制度の内容周知と取得促進

育児のための短時間勤務は、小学校就学前の子を養育する職員が、次の短時間勤務の種類のうちから本人の希望する勤務形態を選択し、完全に職場を離れることなく育児を行うことができる制度です。育児短時間勤務中の給与は、勤務時間数に応じて減額支給されます。

※短時間勤務の種類

1日当たりの勤務時間	週のうち勤務を行う日数	1週間当たりの勤務時間
3時間55分	5日	週19時間35分
4時間55分	5日	週24時間35分
7時間45分	3日	週23時間15分
7時間45分	2日	週19時間25分
3時間55分	1日	

オ 育児部分休業制度の内容周知と取得促進

小学校就学前の子を養育する職員が本人の希望で1日2時間以内まで（30分単位）休業することができる制度です。育児部分休業中の給与は、毎月の部分休業の時間を合計した時間数に応じて減額支給されます。

（注） なお、この行動計画第2具体的な内容のうち、会計年度任用職員に関して、任用条件、勤務形態等により制度上の取組の全部又は一部できないものがありますが、それぞれの任命権者においては、この行動計画の趣旨を踏まえ、適切に取組を進めていくこととします。