

第3次 加東市特定事業主行動計画

加 東 市 長

加東市教育委員会

加東市議会議長

加東市病院事業管理者

加東市選挙管理委員会

加東市代表監査委員

加東公平委員会

加東市固定資産評価審査委員会委員長

加東市農業委員会

令和2年3月

— 目 次 —

第1章	はじめに	1
第2章	加東市特定事業主行動計画の分析	3
第3章	総括	13
第4章	本計画の目標及び具体的な取組	14
第5章	公表	17

第1章 はじめに

1 はじめに

我が国は、急速な人口減少局面を迎えており、令和45年には、総人口は9,000万人を割り込み（平成30年は約12,600万人）、生産年齢人口（15～64歳）割合は約52%（平成26年は61.3%）まで減少するものと推計され、将来の労働力不足が懸念されています。

また、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、早急に女性の活躍の推進が求められています。そのような中で、我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に増加してきていますが、就業を希望しながら育児・介護等を理由に働いていない女性や、子育て期の女性の離職など、出産・育児を理由に離職する女性は多く、長期的なキャリア形成を通じた女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっています。

こうした状況の中、国では女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討され、平成27年9月、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。）が施行されました。

本市においては、平成18年に特定事業主行動計画を策定して以降、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代育成推進法」という。）及び女性活躍推進法に基づき、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるようにするとともに、次代の社会を担う子どもの健やかな育成に資するための取組を推進してきました。

今般、女性活躍推進法の一部改正により、長時間労働の是正などの働き方改革並びに、男性の家事や育児等への参加促進及びそれらの状況把握と分析が義務付けられました。今後、時代に即した職場の更なる意識改革が求められています。私たちは、職場環境における職員の状況把握と分析により、男女が社会の対等な構成員として多様な生き方、働き方を実現することができ、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる職場づくりにつなげられるよう、次世代の育成支援と仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて取り組んでいきます。

2 計画の位置付け

本計画は、次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づき、加東市長、加東市教育委員会、加東市議会議長、加東市病院事業管理者、加東市選挙管理委員会、加東市代表監査委員、加東公平委員会、加東市固定資産評価審査委員会委員長、加東市農業委員会が連名で策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

次世代育成推進法に関する内容については、平成28年度から令和6年度までの9年間のうち、後期の5年を1期として区切り、令和2年度から令和6年度までを計画期間としています。また、女性活躍推進法は、令和8年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画は、令和2年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容は、令和2年度から令和7年度までの6年間の計画期間とします。この2つの行動計画を一体的に策定し、併せて、年度ごとに実績を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 対象職員

加東市、加東市教育委員会、加東市議会、加東市病院事業部、加東市選挙管理委員会、加東市代表監査委員、加東公平委員会、加東市固定資産評価審査委員長、加東市農業委員会それぞれの任命権者が任命した職員を対象とします。

第2章 加東市特定事業主行動計画の分析

加東市特定事業主行動計画並びに女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、具体的な取組事項や目標値を設定し、推進してきた各項目について、現状把握及び分析を行いました。

現状把握及び分析に関する各項目

●加東市特定事業主行動計画における目標

- (1) 管理的地位に占める女性の割合の向上
- (2) 配偶者の出産休暇・育児休業の取得率の向上
- (3) 女性の育児休業の取得促進
- (4) 時間外勤務の削減と年次有給休暇の取得促進

●女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づく項目

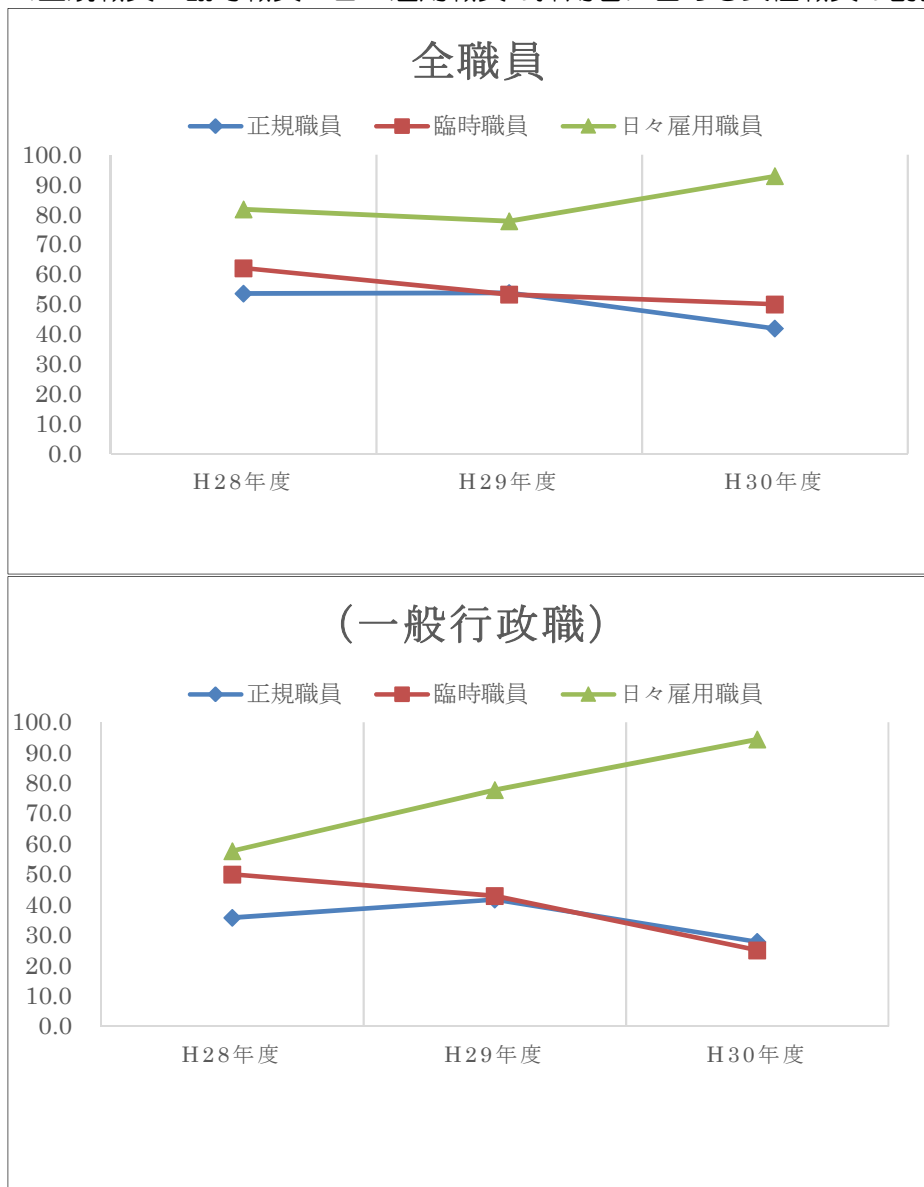
- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異
- (3) 職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びに平均取得日数

専門的な職種については女性職員の割合が多いことから、下記の区分により分析を行います。

- 一般行政職・・・専門職以外の職員
- 専門職・・・医療技術職（医療職給料表適用者）、保健師、保育士、教育職、技能労務職の職員

1 採用した職員に占める女性職員の割合

<正規職員・臨時職員・日々雇用職員の採用者に占める女性職員の割合>

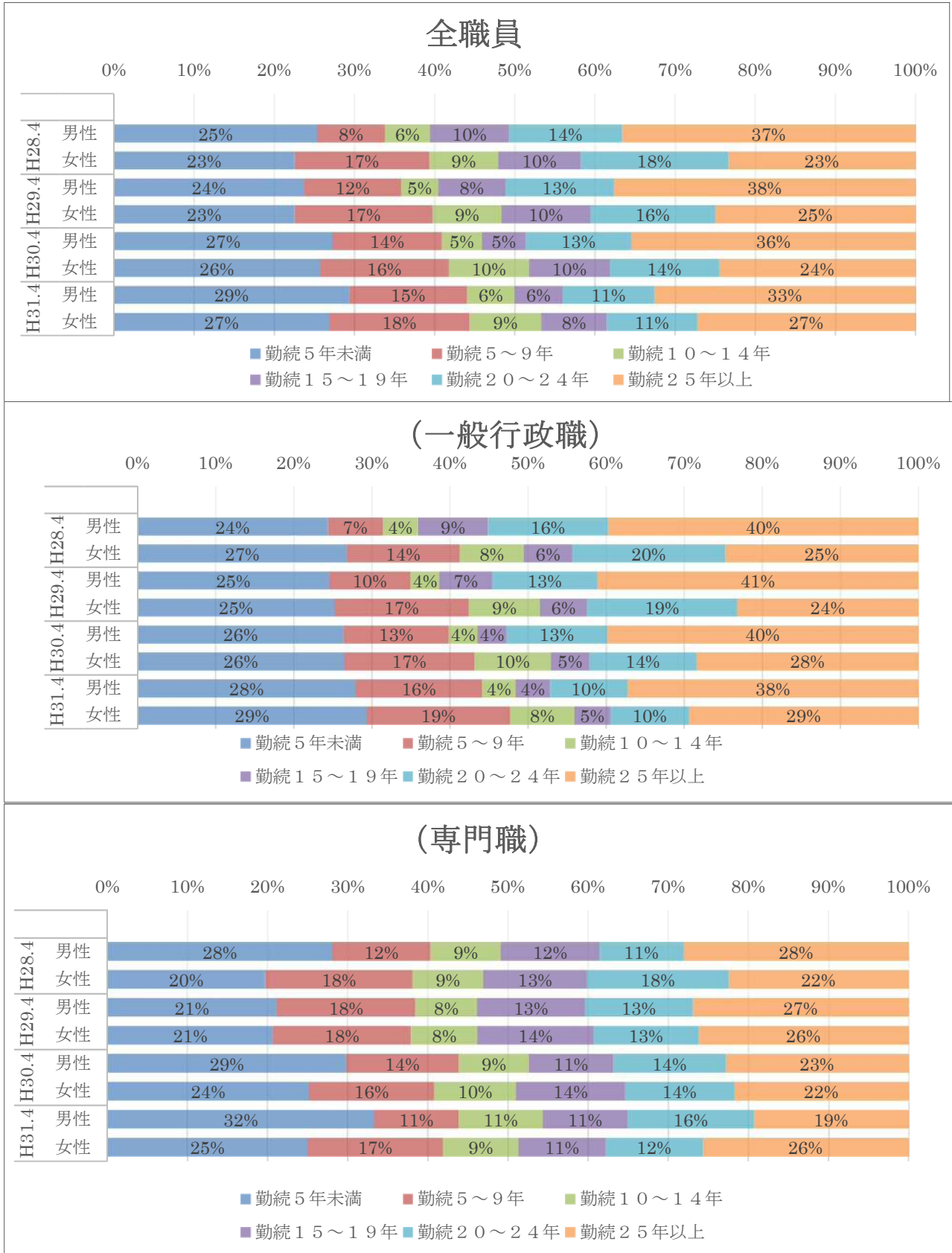


本市における正規職員の在職者は、平成31年4月1日現在、54.1%が女性であり、男女比のバランスはとれていると考えられます。日々雇用職員については、採用者・在籍者ともに女性の割合が高くなっていますが、これは、応募時において女性が多いことから必然的な結果となります。

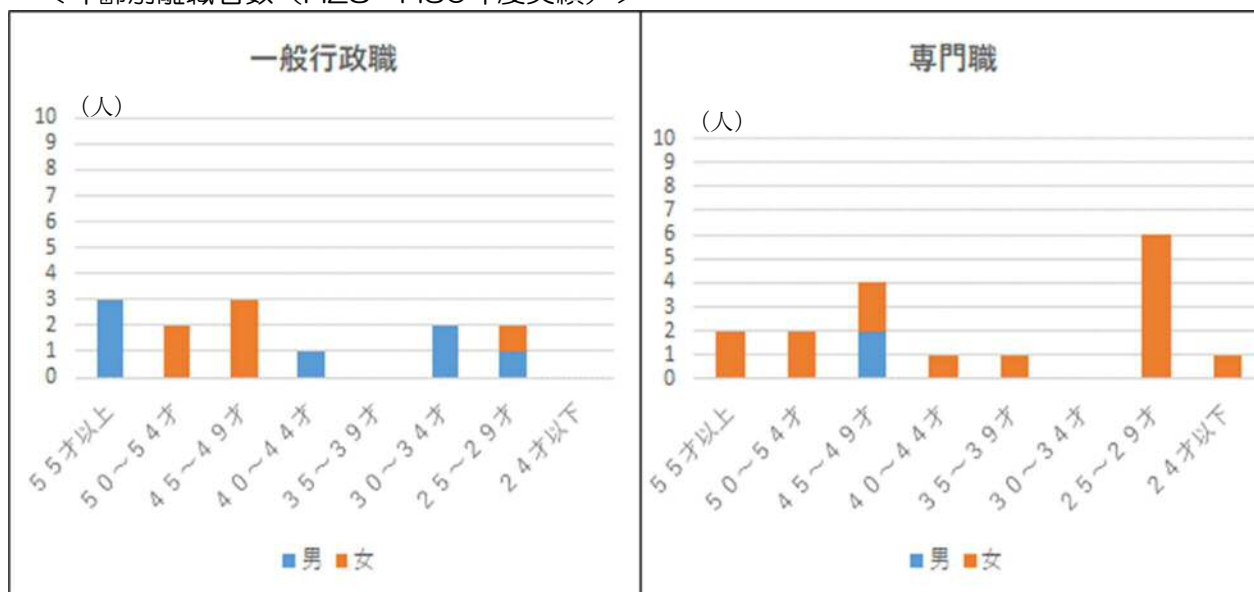
採用は、男女の区別なく競争試験により行っていますが、平成30年度新規採用の正規職員（一般行政職）で女性職員の割合は27.8%とやや低い割合となりました。引き続き、優秀な人材の確保に向け、性別にかかわることなく、能力や適性を基準にした採用を行います。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

<男女別勤続年数比率>



<年齢別離職者数（H28～H30年度実績）>



※離職者・・・自己都合により退職した職員

専門職の職員は、勤続年数において男女間の差異がそれほど大きくありませんが、一般行政職においては、男性職員と比較すると、勤続25年以上の女性職員の比率が低くなっています。年度ごとに比較すると、女性の一般行政職全体のうち、勤続25年以上の女性職員が占める割合は、平成29年4月時点の24%が最も低く、これ以降は増加しており、男性職員との差が縮まる傾向にあります。また、過去3年の離職者を年齢別で見ると、専門職においては男性職員2名に対し、女性職員は15名で、特に、結婚や育児期に当たる20歳代後半の女性職員の離職が多くなっています。一方で、一般行政職においては、男性職員7名、女性職員6名とほぼ同程度ではありますが、男性においては45歳以下の中堅及び55歳以上の管理職に分かれ、女性は45～54歳の管理・監督職の離職が多くなっています。キャリアを重ねてきた職員が、組織の中で能力を発揮し、活躍できるための取組が必要となります。

3 職員1人当たりの月ごとの時間外勤務時間

【目標値】年間360時間以上の時間外勤務をした職員数 10人以下

職種	H28年度			H29年度			H30年度		
	人数	一人当たり 月平均	年間360時間 以上の時間外勤 務をした職員数	人数	一人当たり 月平均	年間360時間 以上の時間外勤 務をした職員数	人数	一人当たり 月平均	年間360時間 以上の時間外勤 務をした職員数
一般行政職	169	15.3	19	168	16.4	22	166	17.4	26
専門職	146	4.1	0	146	7.4	1	152	7.3	4
合計	315	10.1	19	314	12.2	23	318	12.8	30

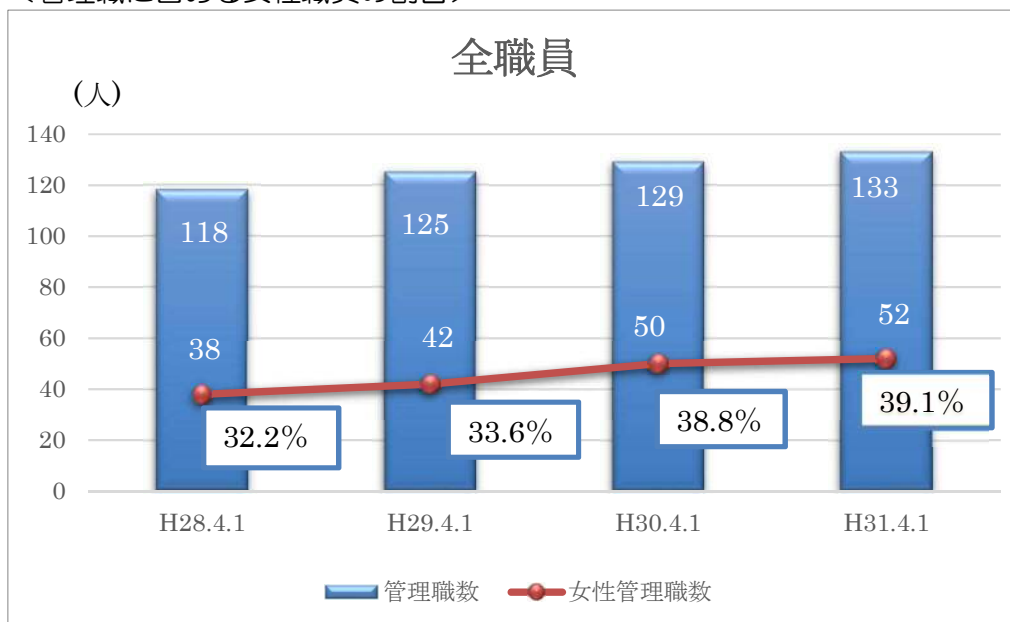
※選挙、災害対応の時間外勤務時間を除く。

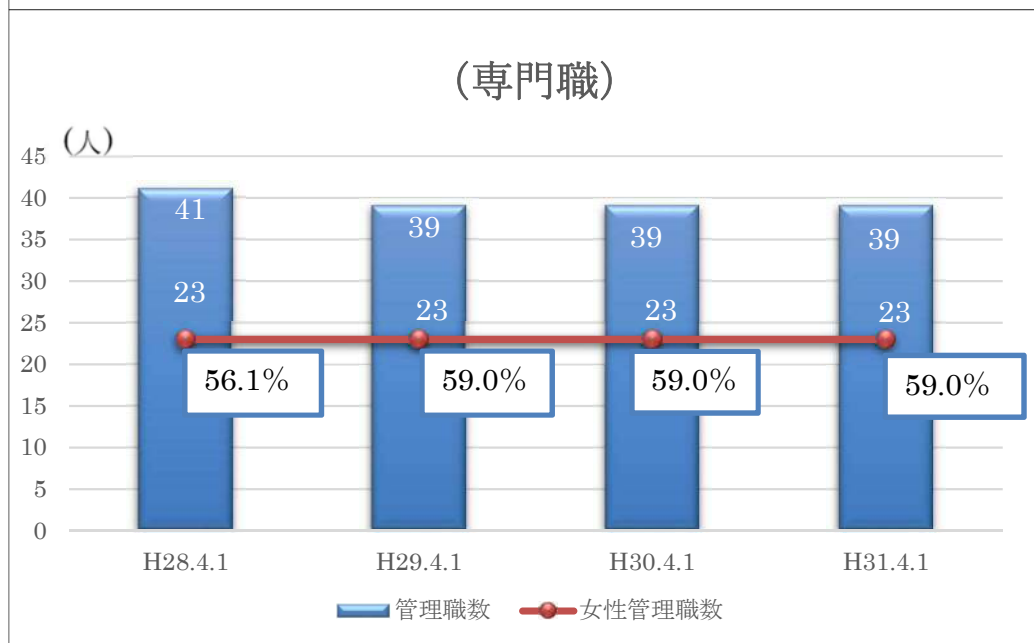
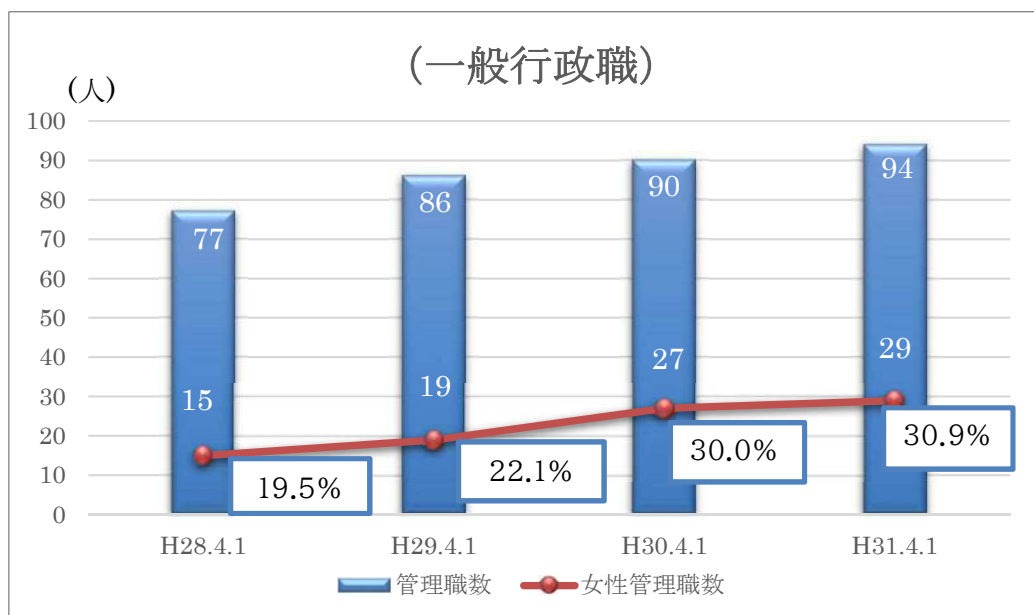
1人あたりの月平均の時間外勤務の時間数は、一般職でおよそ1年に1時間のペースで増加しています。専門職においても時間数が増加しています。平成30年4月には、機構改革による組織の改廃等により、一時的に時間外勤務時間が増加しました。年間360時間以上の時間外勤務をした職員は、平成28年度から平成30年度で増加しており、縮減には至っていません。現在も、時間外勤務の縮減のため、意識啓発等を行っていますが、職員の個々の能力開発や適正な人員の配置など、多角的に時間外勤務の削減に向けて取り組む必要があります。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【目標値】一般行政職の女性管理職の割合 30%

<管理職に占める女性職員の割合>

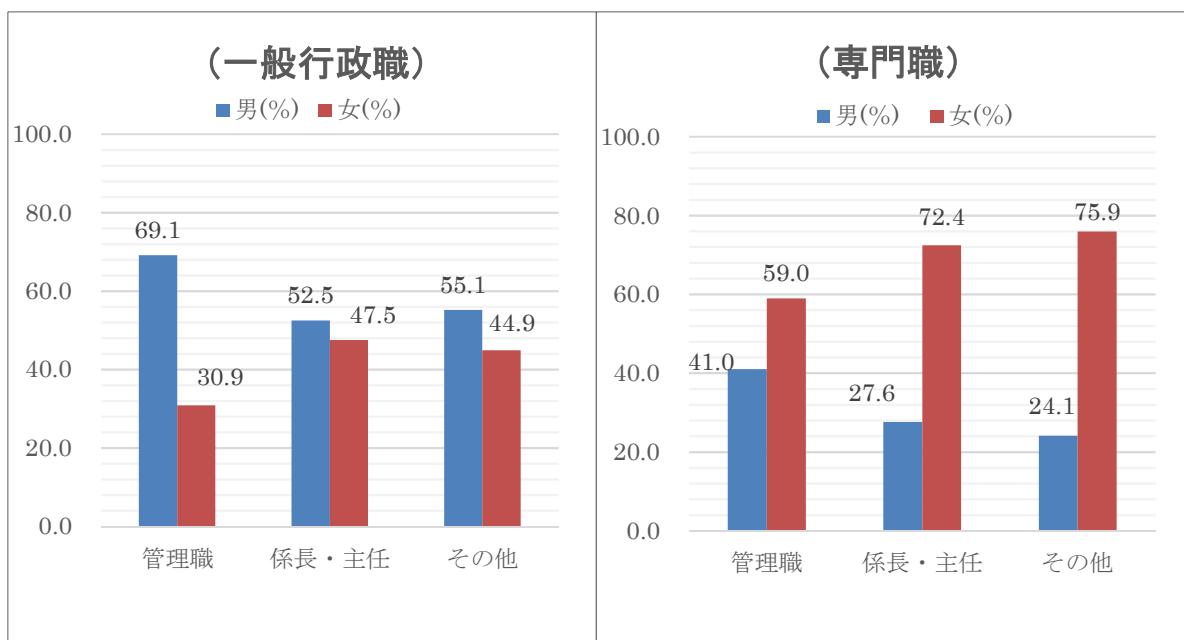
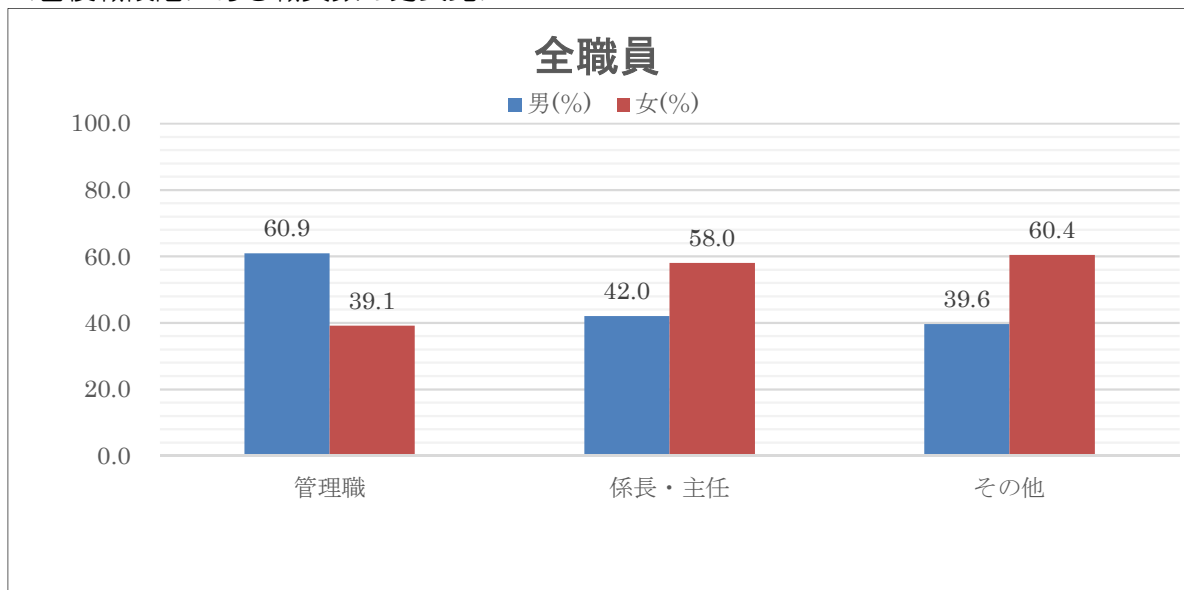




平成28年4月以降、一般行政職における管理職に占める女性の割合は毎年増加傾向にあり、平成31年4月で30.9%となりました。女性職員が多くを占める専門職においては、直近3か年で59.0%と高い数値を維持しています。また、正規職員全体では39.1%となっており、いずれも目標値として設定していた30.0%を上回りました。今後も、女性職員の管理職登用を積極的に行っていくとともに、次のステップとして、管理職になった女性職員のフォロー体制や研修に重点を置いた取組を検討します。

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

＜各役職段階にある職員数の男女比＞

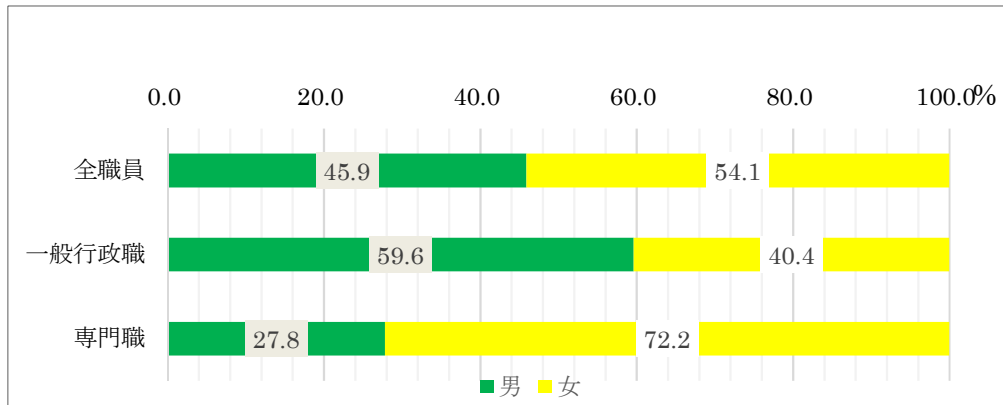


※「係長・主任」とは、管理職になる前段階の役職のことであり、医療職給料表（二）については5級の主任をいう。

※一般行政職・・・専門職以外の職員

※専門職・・・医療技術職（医療職給料表適用者）、保健師、保育士、教育職、技能労務職

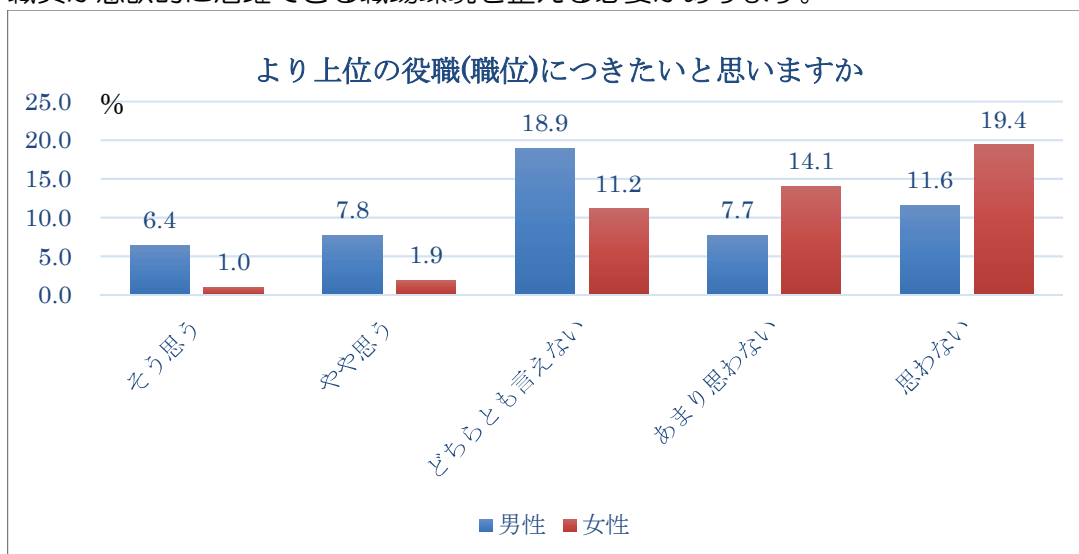
＜職員全体の女性割合＞



※H31.4.1現在

専門職における女性職員の割合は72.2%であり、同様に管理職に占める割合も59.0%と、女性職員の割合が高い状況です。

一方、一般行政職では、女性職員の割合が職員全体の40.4%を占めていますが、管理職に占める女性の割合は管理職全体の30.9%に留まっており、目標値には達しているものの、男女に差が見られます。管理職候補となる係長の割合は、男性職員が52.5%、女性職員が47.5%であり、大きく変わらない状況ですが、管理職となった時点で女性職員の割合が男性職員の半数以下となっています。今年度実施した職員満足度アンケートでは、「より上位の役職（職位）につきたいと思いますか」という問いに対し、「そう思う・ややそう思う」と回答した女性職員は2.9%に留まり、昇進を望まない理由として、「能力に自信がない」や「責任が重くなる」といった回答が多数を占めました。女性職員が育児や介護等をしながら、当たり前前にキャリア形成を行い、活躍できる職場であるために、男女を通じた長時間労働の是正や各種研修を通じたキャリアアップ等により、キャリア形成に関する取組を推進し、女性職員が意欲的に活躍できる職場環境を整える必要があります。



※部長級を除く一般行政職の回答結果の集計

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

【目標値】男性職員の育児休業取得率 13%以上

女性職員の育児休業取得率 100%

<男性職員の育児休業取得の状況>

職種	平成28年度				平成29年度				平成30年度			
	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得日 数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得日 数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得日 数(日)
一般行政職	5	1	20.0	30.0	5	0	0.0	—	7	1	14.3	30.0
専門職	2	0	0.0	—	1	0	0.0	—	6	0	0.0	—
合計	7	1	14.3	30.0	6	0	0.0	—	13	1	7.7	30.0

<女性職員の育児休業取得の状況>

職種	平成28年度				平成29年度				平成30年度			
	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得日 数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得日 数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得日 数(日)
一般行政職	7	7	100.0	498.0	0	0	—	—	6	6	100.0	442.2
専門職	8	8	100.0	437.9	9	8	88.9	504.1	3	3	100.0	589.0
合計	15	15	100.0	454.5	9	8	88.9	504.1	9	9	100.0	491.1

男性職員の育児休業は、平成28年度と平成30年度に1人ずつ取得しており、取得率はそれぞれ14.3%、7.7%で、取得日数はどちらも1か月(30日)となっています。対象人数によっては目標値を満たす年度もありますが、2年に1人しか取得できていない状況であるため、男性職員が育児休業を取得しやすい環境を更に整備し、職員の意識向上と制度の更なる周知を進める必要があります。

女性職員の育児休業は、平成29年度においては出産した職員が育児休業を取得せずに退職したため88.9%となっていますが、それ以外はすべての対象職員が取得しており、取得率は100%で、平均すると1人16か月程度(約480日)の育児休業を取得しています。女性職員については、育児休業を取得する意識が定着しているといえます。

7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びに平均取得日数

【目標値】配偶者の出産休暇(1日以上)の取得率 100%

<男性職員の配偶者出産休暇取得の状況>

職種	平成28年度				平成29年度				平成30年度			
	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得 日数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得 日数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得 日数(日)
一般行政職	5	4	80.0	1.7	5	2	40.0	1.5	7	4	57.1	1.8
専門職	2	0	0.0	—	1	0	—	0.0	6	4	66.7	2.0
合計	7	4	57.1	1.7	6	2	33.3	1.5	13	8	61.5	1.9

<男性職員の育児参加休暇取得の状況>

職種	平成28年度				平成29年度				平成30年度			
	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得 日数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得 日数(日)	対象人数 (人)	取得人数 (人)	取得率(%)	平均取得 日数(日)
一般行政職	5	1	20.0	2.0	5	1	20.0	3.0	7	1	14.3	5.0
専門職	2	0	0.0	—	1	0	0.0	—	6	3	50.0	1.6
合計	7	1	14.3	2.0	6	1	16.7	3.0	13	4	30.8	2.5

配偶者出産休暇の取得率は、平成28年度では57.1%、平成29年度では33.3%、平成30年度では61.5%となり、いずれの年度においても目標値に達しませんでした。しかし、平成30年度においては、8名の男性職員が配偶者の出産休暇を取得しており、年度にばらつきはあるものの、取得率は向上しています。

育児参加休暇の取得率は、平成28年度では14.3%、平成29年度では16.7%、平成30年度では30.8%となり、3年連続で増加しました。

今後、対象職員の把握と所属長等の積極的な声掛けにより、制度の定着が期待できます。

8 年次有給休暇の取得促進

【目標値】年次有給休暇取得目標 12日

<年次有給休暇の1人当たりの年間平均取得日数>

H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
9.6日	10.4日	9.7日	8.8日

年次有給休暇の取得目標日数を12日に設定していましたが、いずれの年度においても目標値を達成することができませんでした。年次有給休暇の取得促進については、夏季休暇の取得促進とあわせて周知していますが、業務多忙のため年次有給休暇を取得する余裕がない等の理由から、9日前後の取得日数となっていることが推測されます。また、年次有給休暇の目的は「心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するため」であることを定期的に周知していますが、依然として地域や家庭等の用事や、体調不良のときのみ年次有給休暇を取得している職員が多いため、休暇の意識を定着させるための方法や、休暇を取得しやすい環境整備等について、更なる検討が必要です。

第3章 総括

仕事と子育ての両立に向けた勤務環境の整備において、男性職員については育児休業を2名が取得し、子育て支援制度における休暇等（育児休業、配偶者の出産休暇等）の取得率は増加傾向にあります。特定事業主行動計画で設定した目標値には届きませんでした。制度の周知によるものと、周囲の理解、また、男性職員本人の意識向上により以前と比較して受け入れやすい制度となってきたと考えられます。しかし、依然として目標値には達しておらず、対象職員に積極的に働きかけるなどの取得を促進するための取組も必要です。一方で、女性職員の育児休業取得率においては、出産を機に退職したケースを除き、100%を達成することができました。年次有給休暇の取得率が伸びないことや、時間外勤務が常態化していることなどからも言えるように、職員一人ひとりの負担が増えていることで、仕事と家庭の両立が困難な状況であることが考えられますが、職員が安心して出産や育児等に携われるためには、代替職員の配置などの環境整備も更に工夫していく必要があります。

女性の活躍推進に向けた職場環境においては、職員数における男女比のアンバランスは生じていませんが、女性職員の割合が多い専門職（医療技術職（医療職給料表適用者）、保健師、保育士、教育職、技能労務職）を除く一般行政職においては、女性職員の採用割合が3年連続で減少となりました。管理職における女性職員の割合は、平成31年4月1日現在で30.9%となり、目標値の30.0%を上回りました。今後の課題として、女性管理職及び管理職候補となる係長職の士気向上のため、研修の受講促進等による能力の向上を図るとともに、職業生活における早い段階からのキャリア形成の支援を実施していく必要があります。

このようなことから、子育て世代の職員だけでなく、家族の介護を抱える職員など、男女問わず、様々なライフスタイルを持った職員一人ひとりが、職業生活と家庭生活との調和がとれた働き方ができる職場環境の整備と意識改革に引き続き取り組んでいく必要があります。

第4章 本計画の目標及び具体的な取組

本計画については、次の項目を重点項目とし、次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法第19条第3項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第2条に基づき、次のとおり目標を設定します。

- 1 採用・配置・登用において、男女均等な取扱いに努めます。
- 2 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指します。
- 3 男性職員の家庭生活（家事及び育児等）への参加を促進します。
- 4 ハラスメントのない職場を推進します。

1 採用、人事配置、人材の育成及び登用

引き続き、採用における男女間の平等を確保し、女性職員が職業生活において採用後の早い段階から幅広いキャリアを身につけることができるよう、男女間で配属部署に偏りのない人員配置に努めます。また、各種研修の積極的な参加を促すことで女性職員のキャリア形成を支援します。

【具体的な目標値】

- 一般行政職における女性管理職の割合 30%以上の維持
- 一般行政職における女性係長職の割合 50%

【具体的な取組】

女性職員の将来的な育成に向け、派遣研修への積極的な参加を推進します。また、性別による固定的な配置によらず、妊娠、出産及び子育て期を通じて、女性職員が職業生活において自信を持って職務能力を発揮できるよう、適材適所の人員配置を基本とし、能力の開発に努めます。さらに、女性職員が継続的に活躍できる職場であるために、係長への早期昇任制度を周知・活用し、女性職員の管理職への登用を促進するとともに、管理・監督職にある女性職員に対して女性リーダーとしての資質を高めるため、積極的に研修を受講させ、ロールモデルとして後輩職員の育成に関わりをもってもらうことで、管理職昇任に向けた女性職員全体のさらなる意欲の向上を図ります。

2 働き方改革による職場環境の向上

時間外勤務時間の抑制のため、毎週水曜日のノー残業デーに加えて月2回の「市役所クールアースデー」の設定により、環境担当課主導のもと、定時退庁を促す取組を行っていますが、

長時間労働となっている職員が増加傾向にあります。恒常的な残業を前提とした働き方は、男女共に、家事や育児等の家庭生活やボランティア等の地域生活への参画、また、余暇における健康づくり、能力開発及び趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を阻むものであり、このような働き方の改善に向けてつぎのように目標を定め、取組みます。

【具体的な目標値】

- 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間 11時間
- 年次有給休暇の取得日数 12日

【具体的な取組】

従来からの取組であるノー残業デーの周知徹底や所属長への人事ヒアリングの実施による情報把握等に加え、再任用職員の効果的な配置による若年職員等へのノウハウの継承や、ジョブローテーションの工夫により、それぞれの部門に精通した職員の育成など、職員全体の処理能力の向上と適正な人員の確保による効率的かつ効果的な業務の運営に努めます。併せて、職員のモチベーションアップと業務改善の積極的な推進のため、職員表彰制度の導入を検討し、職員の意識改革や士気高揚を促し、組織の活性化を図ります。また、より育児をしやすい環境整備の一つとして、子の看護が必要となった場合に取得することができる子の看護休暇（特別休暇）の対象となる子の上限を小学校就学前から中学校就学中まで拡大します。

3 男性職員の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進

育児や介護等の事情のため厳しい時間制約のある職員が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たりの生産性の重視、人事評価への活用等、これまでの働き方に関する意識を大きく改革するための取組が必要です。家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状において、女性が職業生活と家庭生活の両立を図るためには、男性の家庭生活への参画の促進が不可欠となります。このため、男性職員の家庭生活への参画が効果的に進むための取組を行います。

【具体的な目標値】

- 男性職員の育児休業取得率（1か月以上） 13%
- 配偶者の出産休暇（1日以上）の取得率 100%
- 育児参加休暇（3日以上）の取得率 15%

【具体的な取組】

子の出生後間もない時期は、一般的に、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられています。また、この時期に男性がともに育児を行

うことは、その後の積極的な育児への参画にもつながると言われています。本市においては、男性職員の配偶者の出産休暇取得率は増加傾向にあるものの、育児休業を取得するという意識はまだまだ低い現状です。このため、人事課職員は、常日頃から職員の相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、子の出生等が見込まれることとなった場合には、できるだけその旨を所属上司に伝えるよう周知し、子の出生等が見込まれる男性職員の把握に努め、休暇の取得促進を図ります。

また、加東市男女共同参画プランに基づき、定期的に男女共同参画に関する研修を全職員対象に実施します。

4 ハラスメントのない職場の推進

職場における固定的な性別役割分担意識は、両立支援制度の利用に向けた障壁や、セクシャル・ハラスメントや妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの背景にもなりやすいことから、当該意識を改革するため、全職員に対して定期的な研修を実施し、意識付けや振り返りの機会を提供することにより、ハラスメントの防止につなげます。また、ハラスメントに関する相談窓口を周知するとともに、風通しのよい良好な職場環境づくりに努めます。

第5章 公表

本計画に基づく取組の状況等については、次世代育成推進法第19条第5項並びに女性活躍推進法第19条第6項及び同法第21条の規定に基づき公表します。

別紙

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第6条に規定の公表項目に基づき、次の項目を公表します。

●女性の職業生活に関する機会の提供に関する項目

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

●職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の環境整備に関する項目

- (1) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異
- (2) 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- (3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- (4) 管理的地位にある職員以外の職員の、1人当たりの1月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間
- (5) 年次有給休暇の取得日数