

八街市特定事業主行動計画

八 街 市 長
八 街 市 議 会 議 長
八 街 市 教 育 委 員 会
八 街 市 選 挙 管 理 委 員 会
八 街 市 代 表 監 査 委 員
八 街 市 農 業 委 員 会

令和3年6月

目次

I 策定趣旨	1
II 本計画の位置付け	2
III 計画期間	2
IV 前計画期間の目標と取組実績	3
V 本計画の目標と具体的な取組	6
VI 進行管理	9

I 策定趣旨

本市では、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」といいます。）が施行されたことに伴い、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定が義務付けられたことを受け、それまでの次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。）に基づく取組と一体的に管理・推進していくため、平成28年4月に八街市特定事業主行動計画を策定し、働くすべての職員が仕事と家庭を両立できる環境を整備するとともに、性別を問わず、誰もが持てる力を発揮できる組織体制の構築を推進してきました。

こうした中、令和2年度末をもって計画期間が終了したことから、これまでの取組成果を検証し、関連する計画との整合も図りながら、社会環境や職員意識の変化などの新たな対応を図るため、令和7年度までの新たな計画を策定しました。

本計画に基づき、仕事と育児の両立支援に加え、介護なども含めた生活と仕事との両立支援に関する取組の充実・検討など、誰もが働きやすい職場環境の整備の推進に取り組んでいきます。

II 本計画の位置付け

本計画は、女性活躍推進法及び次世代法に基づく特定事業主行動計画として位置付けます。また、市全体で共通認識を持ち、取組を総合的かつ効果的に推進していくため、各任命権者が連名で策定します。

【策定主体】

市長（水道事業管理者の権限を行う市長を含みます。）、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会

III 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年間を計画期間とします。

IV 前計画期間の目標と取組実績

前計画期間（平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間）の数値目標、取組実績は次のとおりです。

1 職員の執務環境に関する事項

(1) 配偶者の出産に係る子の特別休暇の取得率

【目標】

配偶者が出産する場合の産前産後の期間中に、出産に係る子又は小学校就学前の子の育児のための特別休暇（5日）を取得できるよう配慮します。

【数値目標】

令和2年度末までに取得率100%を目標とします。

(取組実績)

年 度	対象者	取得者	割 合
平成28年度	5人	2人	40.0%
平成29年度	8人	2人	25.0%
平成30年度	5人	3人	60.0%
令和元年度	6人	2人	33.3%
令和2年度	6人	4人	66.7%

令和2年度は半数以上の男性職員が取得しましたが、目標には届かない結果となっています。男性職員の子育て参加スタートということを鑑みた場合、当然の休暇取得であるということが意識づけられるよう、さらなる制度の周知や職場全体で育児を支援する雰囲気生まれるような取組を検討していく必要があります。

(2) 時間外勤務の縮減

【目標】

各職員の月60時間以上の時間外勤務を抑制することに努めるとともに、1年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間の360時間以下に抑制するよう努めます。

【数値目標】

各時間外勤務時間数を超える職員 0人

(取組実績)

月60時間及び年間360時間を超える職員数

年 度	月60時間	年間360時間
平成28年度	26人	10人
平成29年度	30人	11人
平成30年度	36人	7人
令和元年度	160人	28人
令和2年度	85人	17人

前計画期間中は各目標値とも大幅に目標を超えています。特に、令和元年度は、台風15号等による風水害などの自然災害への対応、令和2年度は新型コロナウイルス対策関連事業への対応などにより増加傾向に転じています。

長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、職員の健康やワークライフバランスにも大きな影響を与えることから、時間外勤務の縮減に向けた更なる取組を行う必要があります。

2 その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の活躍の推進

【目標】

性別に関わりなく適切な人事管理を行う中で、女性の管理職への登用を推進します。

【数値目標】

八街市男女共同参画計画において目標値を掲げているため、前計画で具体的な数値目標を定めていませんが、適切な進行管理を行います。

(取組実績)

管理職に占める女性職員の割合

年 度	管理職総数	うち女性管理職数	割 合
平成 28 年度	40 人	6 人	15.0%
平成 29 年度	40 人	6 人	15.0%
平成 30 年度	41 人	6 人	14.6%
令和元年度	43 人	7 人	16.3%
令和 2 年度	43 人	6 人	14.0%

令和 2 年 4 月 1 日現在における一般行政職員に占める女性職員の割合が 30%を超えていることと比較すると、女性管理職の割合は依然として低くなっています。

女性管理職の割合を高くするためには、将来の管理職候補となる女性職員数を増やしていく必要があります。班長の職を含め、マネジメント能力や政策形成能力が必要とされるポストへの女性職員の積極的な登用が必要であり、より一層の具体的な取組が必要です。

V 本計画の目標と具体的な取組

「IV 前計画期間の目標と取組実績」を踏まえ、目標の一部を実情に合わせて変更するとともに、新たな取組を追加します。

1 職員の執務環境に関する事項

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【目標】

育児休業等を取得しやすい環境整備等を図り、特に男性職員の育児休業等の取得促進を推進します。

【数値目標】

育児休業を取得する男性職員を毎年度1人以上を目標とします。

女性の職場での活躍を推進するためには、家庭での育児等において男女の別を問わず互いに協力していくことが重要であることから、本計画では数値目標を掲げ、さらなる取組を推進していきます。

【具体的な取組】

ア 育児休業等に関する制度が全職員に理解されるよう、十分に周知を行います。特に育児休業等の取得が可能となる職員に対しては、個別に制度・手続き等について丁寧に説明を行うとともに共済組合等の経済的な支援について情報提供を行います。

イ 職員が安心して育児休業等を取得できるよう、日頃より職場内の応援態勢等の確立に努め、育児休業等の申し出があった場合、事務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて会計年度任用職員などの代替要因の確保に努めます。

ウ 育児休業を取得している職員に対して、円滑に職場復帰が行われるよう、休業期間中の職場の情報提供や配布物等の送付など、適切なサポートを行います。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

【目標】

配偶者の産前産後の期間中に、配偶者の出産及び男性職員の子育てを目的とした特別休暇の取得を推進します。

【数値目標】

令和7年度までに、対象となるすべての男性職員について、配偶者が出産する場合の特別休暇（2日の範囲内）及び育児参加のための特別休暇（5日の範囲内）を合わせて、5日以上取得することを目標とします。

前計画では、育児参加のための特別休暇のみ数値目標を掲げていましたが、本計画では、配偶者の出産に係る休暇を含めて目標値を設定することとします。

【具体的な取組】

配偶者の出産及び男性職員の子育てを目的とした特別休暇に関する制度が全職員に理解されるよう、十分に周知を行います。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後も安心して働くことができる環境づくりに努めます。

【具体的な取組】

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の周知徹底を図ります。

イ 出産費の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。また、これにより特定の職員に過度の負担がかかることのないよう配慮します。

(4) ハラスメント対策の強化

男女が共に家事や育児、介護などの家庭生活における責任を果たしながら、職場においても活躍できる社会の実現に向け、セクシャルハラスメントや妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント対策の強化に取り組みます。

【具体的な取組】

「職場におけるハラスメントの防止に関する方針」に沿った取組を行います。

(5) 時間外勤務の縮減

長時間労働を前提とした業務運営が女性活躍推進の妨げとなり、また、男性職員にとっても育児や介護、家庭生活への参画の大きな障壁となることから、時間外勤務の縮減に努めます。

前計画では数値目標を設定していましたが、令和元年度策定の「総労働時間の短縮に関する指針」において取組を行っているため、本計画では目標値を設定しません。

【具体的な取組】

「総労働時間の短縮に関する指針」に沿った取組を行います。

(6) 休暇の取得促進

充実した休暇を過ごし、心身ともにリフレッシュすることは健康状態を維持するだけでなく、業務に対する意欲が高まり、業務効率の向上に繋がることから、休暇の取得促進に努めます。

【具体的な取組】

「総労働時間の短縮に関する指針」に沿った取組を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 女性職員の活躍の推進

【目標】

性別に関わりなく適切な人事管理を行う中で、女性の管理職への登用を推進します。

【数値目標】

八街市男女共同参画計画において目標値を掲げているため、具体的な数値目標を定めませんが、適切な進行管理を行います。

【具体的な取組】

- ア 能力と業績を重視した人事評価の更なる活用を図り、女性の管理職への登用を図ります。
- イ 班長を含め、マネジメント能力や政策形成能力が必要とされるポストに女性職員を積極的に登用していきます。
- ウ 個々の能力開発を進め、行政の諸課題に対応できる人材の育成を図るため、職員研修を充実します。

VI 進行管理

本計画は、女性活躍推進法及び次世代法の規定に基づき、庁内外に公表・周知するとともに、取組の実施状況を毎年公表します。

また、本計画期間中に上位計画や社会情勢の変化などにより、計画の見直しが必要な場合は、適宜、計画の修正を行うこととします。