

能代市職員の女性活躍・子育て支援プラン

～能代市特定事業主行動計画～

令和3年3月23日

(令和6年3月29日一部変更)

能代市長

能代市議会議長

能代市選挙管理委員会

能代市代表監査委員

能代市農業委員会

能代市公営企業

能代市教育委員会

本市では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、平成17年度から21年度まで及び22年度から26年度までを計画期間とする特定事業主行動計画を策定し、職員個々の子育てをすべての職員が身近な問題として捉え、職場全体で支援する取り組みを行ってきました。

その後、国において更なる次世代育成支援対策を推進するため、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の一部改正が行われ、有効期限が令和6年度まで延長されました。また、平成27年8月には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。）が制定され、職場内における女性の一層の活躍を推進するため、現状の把握と課題の分析を行った上で、目標の設定及び取組内容を定めた特定事業主行動計画を策定するよう義務づけられました。

これを受け、本市でも平成28年度から令和2年度までを実施期間とした特定事業主行動計画を策定しておりましたが、この度、その期間が終了することから、令和3年度から7年度までを実施期間とした「能代市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定し、引き続き、性別に関わらず、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

また、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の目指すところは共通している部分も多いため、本計画は次世代育成支援対策推進法によるものと女性活躍推進法によるものを一体の計画として策定し、より一層の職場環境の整備を図ります。

1 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置付けます。

2 本計画の対象者

本計画の対象者は、市長部局（公営企業職員を含む。）、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び教育委員会の常勤の職員としますが、会計年度任用職員についても、常勤の職員に準じて取り扱います。

3 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。なお、計画期間であっても、社会情勢等に合わせ、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

4 庁内検討会議

本市では、庁内検討会議を年1回開催し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

5 状況把握・課題分析

(1) 現状分析

【女性活躍推進関係】

①女性職員の採用割合（令和2年4月1日現在）

区分	女	男	計
新規採用者	4人	11人	15人
採用割合	26.7%	73.3%	100.0%

②継続勤務年数の男女差（令和2年4月1日現在）

区分	女	男	計
年月	17年7月	20年6月	19年4月

③時間外勤務関係

・管理職以外の平均時間外勤務時間数（令和元年度実績）（単位：時間）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
女	25	15	11	19	9	10	13	11	7	8	10	17	155
男	29	16	15	26	10	13	19	16	13	12	11	16	196

・管理職の平均時間外勤務時間数（令和元年度実績）（単位：時間）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
女	21	15	13	14	14	15	13	13	11	9	15	15	168
男	16	9	10	14	8	9	13	10	7	7	8	10	121

・月100時間超の延べ職員数（令和元年度実績）

区分	管理職	管理職以外	計
女	0人	4人	4人
男	4人	9人	13人
合計	4人	13人	17人

・月45時間超の延べ職員数（令和元年度実績）

区分	管理職	管理職以外	計
女	20人	75人	95人
男	22人	203人	225人
合計	42人	278人	320人

④管理職の女性割合（令和2年4月1日現在）

区分	女	男	計
部長	0人(0.0%)	10人(100.0%)	10人(100.0%)
次課長	5人(11.1%)	40人(88.9%)	45人(100.0%)
課長補佐	12人(28.6%)	30人(71.4%)	42人(100.0%)
計	17人(17.5%)	80人(82.5%)	97人(100.0%)

⑤各役職段階の職員の女性割合（令和2年4月1日現在）

区分	女	男	計
部長	0人(0.0%)	10人(100.0%)	10人(100.0%)
次課長	5人(11.1%)	40人(88.9%)	45人(100.0%)
課長補佐	12人(28.6%)	30人(71.4%)	42人(100.0%)
係長	12人(27.3%)	32人(72.7%)	44人(100.0%)
係員	124人(40.4%)	183人(59.6%)	307人(100.0%)
計	153人(34.2%)	295人(65.8%)	448人(100.0%)

⑥男女別の育休取得率・平均取得期間（令和元年度実績）

区分	女	男
育休取得率	100.0%	33.3%
平均取得期間	403日	13日

⑦妻の出産のための特別休暇等の取得率・平均取得日数（令和元年度実績）

区分	取得率	平均日数
配偶者出産休暇	50.0%	1日
その他育児のための休暇	0.0%	0日

⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

すべての職員が個人としての尊厳を尊重される働きやすい職場環境を確立し、職員の利益の保護と公務能率の向上を図るため、令和3年2月に「能代市職員ハラスメント防止の指針」を策定。

【次世代育成の支援対策関係】

ア. 時間外勤務の縮減（【女性活躍推進関係】③を参照）

イ. 年次有給休暇の取得促進

- ・各年別の平均年次有給休暇取得日数（令和元年度実績）

項目	平均取得日数
市職員全体	10.4日
うち男性	10.5日
うち女性	10.3日
子育て世代	10.9日
うち男性	10.5日
うち女性	12.7日

ウ. 妻の出産のための特別休暇（【女性活躍推進関係】⑦を参照）

エ. 子どもの看護を行うための特別休暇（令和元年度実績）

区分	取得日数
子の看護休暇	45日

（2）分析内容

- ・全職員数に占める女性職員数の割合は増加傾向にあるが、管理職に占める女性職員数の割合は横ばいとなっている。女性係長級職員（12人）の割合が増加傾向にあり、将来的な管理職の候補者が多くいることから、今後は増加することが見込まれる。
- ・超過勤務の状況において、時間外勤務時間数は増加傾向にある。時間外勤務は、短期間に多くの業務量がある催事や選挙、災害等に大きく左右されやすく、部署毎、年度毎に偏りがある状況である。
- ・男性職員の育児休業取得割合は令和元年度において6人中2人が取得し33.3%となっており、増加傾向にあることから、男性職員の意識に変化があったのではないかと考えられる。しかしながら、育児休業を取得した男性職員の平均取得日数は13日と2週間程度である。

（3）職員アンケートによる分析

- ・55.2%の職員が職員数より業務量が多い又はやや多いと感じている。
- ・仕事と子育ての両立について、29.8%の職員が子の急病時における休暇に不安を感じている。
- ・育児短時間勤務や部分休業について28.6%の職員が制度を知らなかった。
- ・管理職になりたくない又は絶対になりたくないと回答した職員が48.3%となっている。
- ・女性が管理職になりたいと思えるためには、どのような取り組みが必要かに対して、21.6%の職員が研修等によるスキルアップと回答しており、3

- 1. 0%の職員が自分のスキルアップには法令スキルが必要と回答している。
- ・育児休暇を取らない理由として、40.5%の職員が職場に迷惑をかけることと回答している。
- ・子の看護休暇制度を知らないと回答した方が23.2%となっている。
- ・仕事量が多い・負担となっている業務は、24.3%の職員が資料作成と回答している。

6 目標の設定及び具体的な内容

(1) 女性活躍推進関係

女性の採用試験申込者数の割合	
目標①	対策①
令和7(2025)年4月1日までに、試験採用における受験申込総数のうち、女性申込者数の締める割合を、令和2年度の実績38.3%より11.7ポイント以上引き上げ、 <u>50%以上</u> とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性をターゲットとした採用情報の発信を強化します。 ・女性職員の新たな適応性の発見や多様な能力の育成に努めます。 ・女性受験希望者を対象とした説明会の開催や女性向けインターンシップの実施を検討します。
管理職の女性割合	
目標②	対策②
令和7(2025)年4月1日までに、管理職に占める女性職員数の割合を、令和2年4月1日現在の <u>実績17.5%</u> より7.5ポイント以上引き上げ、 <u>25%以上</u> とします。	<ul style="list-style-type: none"> ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における女性の人材確保を念頭に置いた研修を行います。 ・職員が必要と考えている研修を研修計画へ反映させるなど、職員の潜在能力を引き出していくきっかけづくりを図ります。 ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた働き方と、誰もが働きやすい職場環境づくりに努めます。

時間外勤務の縮減	
目標③	対策③
<p>令和7(2025)年4月1日までに、月の時間外勤務時間数100時間以上の人数を、令和元年度実績の延べ17人より17人引き下げ、<u>0人</u>とします。</p> <p>また、月の時間外勤務時間数45時間を超える人数を令和元年度実績の延べ320人より120人引き下げ、<u>200人以下</u>とします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務時間数を削減するため、研修等を通して職員のマネジメント力や業務効率の向上を図り、適正な勤務管理を行います。 ・作成資料の削減・簡素化を推進し、職員の時間・コスト意識の醸成を図ります。 ・業務の効率化のため、デジタル化を推進します。

男性の育休取得	
目標④	対策④
<p>令和7(2025)年4月1日までに、男性の<u>1週間以上</u>の育休取得割合を、<u>85%以上</u>とします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の取得により業務に支障が出ないように、人事異動又は会計年度任用職員の雇用による代替要員を確保し、職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。 ・父親として子育ての喜びや責任を実感できるように男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を奨励します。 ・育児休業中の生活計画に役立ててもらうため、給与支払のシミュレーションを作成し対象となる職員へ配布します。 ・管理職に対して制度の周知・啓発を行い、取得しやすい環境を整えます。

(2) 次世代育成の支援対策関係

男性の育休取得 (1) ④再掲	
目標①	対策①
<p>令和7(2025)年4月1日までに、男性の<u>1週間以上の育休取得割合を、85%以上</u>とします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業の取得により業務に支障が出ないように、人事異動又は会計年度任用職員の雇用による代替要員を確保し、職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。 ・ 父親として子育ての喜びや責任を実感できるように男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を奨励します。 ・ 育児休業中の生活計画に役立ててもらうため、給与支払のシミュレーションを作成し対象となる職員へ配布します。 ・ 管理職に対して制度の周知・啓発を行い、取得しやすい環境を整えます。

年次有給休暇の取得促進	
目標②	対策②
<p>令和7(2025)年4月1日までに、年間20日の年休のうち、職員1人当たりの年休取得率を令和2年実績<u>52% (10.4日)</u>より、<u>8.0ポイント以上引き上げ、60% (平均12日)</u>とします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属長は特に妊娠中の職員や子育て中の職員が年次有給休暇を取得しやすいように計画的な事務処理や業務の相互調整を行うとともに、担当間の応援体制を整えます。また、毎月、年休取得状況を確認し、年休取得が少ない職員に対して面談を行います。 ・ マイプラン休暇計画表を部署毎に作成し、1ヵ月に1日は休むようにします。また、大型連休及び年末年始の連続休暇取得を奨励します。 ・ 健康診断を受けた日の午後の休養(バリウム休暇)を奨励します。 ・ 結婚記念日及び誕生日はそれぞれ1日の休暇取得を、勤続年数が10年、15年、20年、25年、30年になったときは5日の連続休暇の取得を奨励します。 ・ 人事担当課は、年休の取得状況を毎月調査し、部署毎の年休取得状況を公表します。

時間外勤務の縮減 (1) ③再掲	
目標③	対策③
<p>令和7(2025)年4月1日までに、月の時間外勤務時間数100時間以上の人数を、令和元年度実績の<u>延べ17人</u>より17人引き下げ、<u>0人</u>とします。</p> <p>また、月の時間外勤務時間数45時間を超える人数を令和元年度実績の<u>延べ320人</u>より120人引き下げ、<u>200人以下</u>とします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務時間数を削減するため、研修等を通して職員のマネジメント力や業務効率の向上を図り、適正な勤務管理を行います。 ・作成資料の削減・簡素化を推進し、職員の時間・コスト意識の醸成を図ります。 ・業務の効率化のため、デジタル化を推進します。

家族のための休暇の取得促進	
目標④	対策④
<p>令和7(2025)年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を令和元年度実績<u>50%</u>より50ポイント引き上げ、<u>100%</u>とするとともに、家族のための休暇（家族の看護休暇、その他育児参加のための休暇）の取得を促進します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の支援及び男性職員の育児参加のため、「配偶者出産休暇」の取得を促進し、これらの休暇と年次休暇を利用した連続休暇の取得を促進します。 ・未就学までの子の看護のための休暇である「子の看護休暇」の対象者を拡大し、新たに「家族の看護休暇」を整備します。 ・制度の周知に努めるとともに、休暇の取得状況を把握・検証します。 ・働きながら不妊治療を受ける職員が不妊治療のための時間を確保できるよう、職員の要望を調査検討します。