

**次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく
白岡市特定事業主行動計画**

令和3年（2021年）4月

白岡市長

白岡市議会議長

白岡市農業委員会

白岡市教育委員会

目 次

1	はじめに	1
2	計画の位置付け	1
3	策定主体	2
4	計画期間	2
5	対象職員	2
6	本計画の推進に向けた体制整備等	2
7	白岡市の現状と課題	3
(1)	管理職に占める女性職員の割合及び係長相当職にある職員に占める女性職員の割合	3
ア	管理職の男女割合の推移	3
イ	各役職段階にある職員の男女割合（令和2年（2020年）4月1日現在）	3
(2)	男女別の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率の状況	5
(3)	時間外勤務の状況（管理職等を除く）	7
(4)	職員一人当たりの年次有給休暇の取得率	8
(5)	採用した職員に占める女性職員の割合の状況	8
8	数値目標	9
(1)	職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務	9
(2)	職員1人当たりの年次有給休暇の取得率	9
(3)	仕事と家庭の両立	9
ア	育児休業の取得率	9
イ	配偶者出産休暇の取得率（男性職員）	9
ウ	育児参加休暇の取得率（男性職員）	10
(4)	女性職員の登用	10
9	その他の取組内容	11
(1)	男女共同参画意識の向上と次世代育成支援への理解促進	11
(2)	出産・育児に関する諸制度の周知	11
(3)	円滑な育児休業の開始と職場復帰支援	11
(4)	育児休業を取得する職員が在籍する職場の業務の円滑化	11
(5)	育児・介護を行う職員への配慮	11
(6)	不妊治療と仕事の両立支援	11
(7)	職員採用試験における女性受験者数の底上げ	11
(8)	ハラスメント防止対策	11
10	計画の周知・公表	12

1 はじめに

少子高齢化が進行し、全国的に人口減少が進み、本市においても平成30年（2018年）をピークに人口減少に転じ、今後さらなる人口減少やそれに伴う税収の減少が想定されます。行政を取り巻く社会情勢が日々変化するなか、市民の行政ニーズは多様化しており、市は多くの課題に直面しています。

こうした課題に対応し、本市が将来にわたって持続的な成長を維持していくには、行政運営の担い手であるすべての職員が年齢や性別に関わらず、求められる役割や能力を最大限に発揮しながら効率的に働くことができる職場環境を組織全体でつくっていくことが大切です。

多様な人材を生かす組織運営を進め、全ての職員が仕事と出産、育児、介護等自身の生活との調和を図りながら、責任と誇りを持って健康でいきいきと働き、意欲と能力の向上を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めるため、本計画を策定するものです。

2 計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）第19条に基づく特定事業主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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）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。

次世代育成支援対策推進法…

次代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するとともに、地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務付け、10年間の集中的・計画的な取組を推進するものです。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…

男女が共に豊かで活力ある社会の実現を図るため、全ての女性はその個性と能力を十分に発揮できる職場を整備するとともに、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・公表を国や地方公共団体、民間企業等に義務付け、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するものです。

特定事業主…

国及び地方公共団体は、「国」・「地方公共団体」としての立場とともに「事業主」としての立場も有しています。一般の事業主と区別するため、国・地方公共団体が事業主としての立場にある場合を「特定事業主」といい、それぞれの法の中で一般事業主と同様に行動計画（特定事業主行動計画）の策定を命じています。

3 策定主体

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく本市の特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

(特定事業主)

白岡市長、白岡市議会議長、白岡市農業委員会、白岡市教育委員会

4 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（次世代育成法に関する部分は令和7年3月31日までの4年間）を計画期間とします。

また、本計画の進捗状況等、必要に応じて改訂を行うこととします。

5 対象職員

本計画の対象となる職員は、正規職員のほか、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員、再任用フルタイム職員及び任期付職員を含むすべての職員とします。ただし、小・中学校に勤務する県費負担職員については、埼玉県職員の制度が適用となるため、本計画の対象外とします。

また、本計画に定める目標（目標数値）については、正規職員を対象とします。

6 本計画の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等についての協議を行います。

7 白岡市の現状と課題

本市において平成28年度から令和2年度までを計画期間とした「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」において目標として掲げた項目を中心に、本計画策定のために実施した職員アンケートの結果に基づき分析を行いました。

(1) 管理職に占める女性職員の割合及び係長相当職にある職員に占める女性職員の割合

	令和2年4月1日 (2020.4.1)	平成31年4月1日 (2019.4.1)	平成30年4月1日 (2018.4.1)	平成29年4月1日 (2017.4.1)	計画策定時
管理職に占める女性職員の割合 (目標:25%以上)	13.2%	12.8%	15.6%	15.5%	18.9%
係長相当職に占める女性職員の割合 (目標:25%以上)	21.1%	20.0%	24.3%	23.4%	20.9%

ア 管理職の男女割合の推移

	令和2年4月1日 (2020.4.1)	平成31年4月1日 (2019.4.1)	平成30年4月1日 (2018.4.1)	平成29年4月1日 (2017.4.1)
男性職員	86.8%	87.2%	84.4%	84.5%
女性職員	13.2%	12.8%	15.6%	15.5%

イ 各役職段階にある職員の男女割合（令和2年（2020年）4月1日現在）

※現業職、育児休業代替職員、短時間勤務職員は除く。

	全職員	部長級	課長級	主幹級	係長級	主任級	主事級
男性職員	64.1%	92.3%	75.0%	90.7%	67.2%	49.4%	54.4%
女性職員	35.9%	7.7%	25.0%	9.3%	32.8%	50.6%	47.4%

- 管理職に占める女性職員の割合は、計画策定時の18.9%と比較して5.7ポイント低下した。一方、係長相当職に占める女性職員の割合は計画策定時の20.9%と比較して0.2ポイント上昇した。
- アンケートでは、「あなたの昇任についての考え」の質問に、「昇任を希望する」又は「将来的には昇任を考えたい」と回答した男性職員が69.2%であるの対し、女性職員は38.0%であった。
- また、「どの職まで昇任したいか」の質問では、管理職である「主幹級」以上を回答した割合は、男性職員の全回答者中64.4%となったのに対し、

女性職員の全回答者中では 23.9%に留まり女性職員の昇任意向は低い。

- 「昇任を希望しない理由」については、「仕事と家庭を両立する自信がない」と回答した女性職員が 64.7%となったのに対し、男性職員では 6.9%と大きな差が生じた。他に「体力・健康面で自信がない」及び「自分の能力に自信がない」においても女性職員の回答が男性職員の回答を 20%以上上回った。
- 「女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと」については、「育児・介護との両立についての制度が利用しやすい職場であること」が女性職員 78.3%、男性職員 73.4%、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」が女性職員 62.0%、男性職員 59.0%と 2 項目が男女いずれも 50%を上回り、高い比率となった。
- これらのことから、生活と仕事を両立できる職場環境づくりや女性職員のキャリア形成支援などに一層取り組んでいく必要がある。

(2) 男女別の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率の状況

	令和元年度 (2019年度)	平成30年度 (2018年度)	平成29年度 (2017年度)	平成28年度 (2016年度)	計画策定時
男性職員の育児休業取得率 (目標:20%以上)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
女性職員の育児休業取得率 (目標:100%)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	令和元年度 (2019年度)	平成30年度 (2018年度)	平成29年度 (2017年度)	平成28年度 (2016年度)	計画策定時
配偶者出産休暇の対象者取得率	87.5%	50.0%	100.0%	0.0%	100.0%
配偶者出産休暇の日数取得率 (目標:100%)	75.0%	33.3%	79.8%	0.0%	83.2%

	令和元年度 (2019年度)	平成30年度 (2018年度)	平成29年度 (2017年度)	平成28年度 (2016年度)	計画策定時
育児参加休暇の取得率 (目標:30%以上)	37.5%	83.3%	55.6%	50.0%	5.7%

- 育児休業の取得率は、平成28年度(2016年度)から令和元年度(2019年度)まで女性職員は100%であるのに対し、男性職員は0%と大きな開きがある。
- 配偶者の出産に伴う休暇の取得率(男性職員)は、直近の4年間で最大で87.5%、最小で0%、育児参加休暇の取得率については、最大で83.3%、最小で50.0%となっており、取得対象職員数が年度により異なるため年度によって取得率に差がある状態である。
- アンケートでは「育児に関する休暇等の制度について知っているもの」の設問に対して、10の休暇等のうち9の休暇等で女性職員の認知度が男性職員の認知度を上回る結果となった。その中でも「部分休業」「育児時間休暇」「子の看護等休暇」「妊娠中の通勤緩和」「妊産疾病休暇」の5項目については、女性職員の認知度と男性職員の認知度に10%を超える開きが生じた。
- 「育児休業を取得できるとした場合、その取得可能期間の仕事の考え方」については、「仕事も子育ても頑張りたい」又は「子どもと過ごす時間を優先させたい」と回答した女性職員は92.4%となり男性職員においても91.0%とほぼ同じ水準となった。

- このように男性職員についても 90%を超える職員が子育てに関心があり、男性職員の育児休業取得率等を向上させるためには、まず、育児休業等の制度について認知度を高める必要がある。
- また、「男性職員が育児休業を取得しない理由」を男性職員に回答を求めたところ、「人が足りなくなるなど職場に迷惑をかけるから」が 66.0%、「育児休業を取得しづらい雰囲気が職場にあるから」が 43.1%と多くなった。その一方、「上司、部下など周囲の方が育児休業を取得したらどのように感じますか」については、「負担が増えるが応援する」の回答が男女合わせて 67.9%と最も多くなり、他の職員が育児休業を取得することを受け入れる下地はあると考えられる。多様な人材を生かす組織とするためには、男女を問わず職員が育児休業等を取得する際の職場環境の整備と職場の理解の促進に取り組んでいく必要がある。

(3) 時間外勤務の状況（管理職等を除く）

	令和元年度 (2019年度)	平成30年度 (2018年度)	平成29年度 (2017年度)	平成28年度 (2016年度)	計画策定時
月20時間以上時間外勤務を行う職員数の割合 (目標:15%以下)	21.3%	18.9%	16.8%	17.9%	18.8%
職員の平均超過勤務時間 (目標:9時間以下)	12.0時間	9.8時間	9.9時間	10.8時間	10.2時間

ア 管理職の時間外勤務の状況(令和元年度(2019年度))

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
平均超過勤務時間	9.3	7.6	8.6	8.3	8.3	6.5	13.1	7.0	4.5	5.4	5.9	6.5	7.6
20時間超職員割合(%)	14.9	14.9	13.8	13.8	9.2	12.6	27.6	11.5	10.3	9.2	10.3	11.5	13.2
45時間超職員割合(%)	8.0	4.6	4.6	3.4	3.4	3.4	2.3	5.7	0.0	3.4	4.6	8.0	4.3

イ 管理職以外の職員の時間外勤務の状況(令和元年度(2019年度))

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
平均超過勤務時間	18.6	13.5	14.2	12.9	11.3	11.4	19.7	9.5	6.8	7.3	8.1	10.8	12.0
20時間超職員割合(%)	33.6	27.5	25.7	20.2	15.9	21.5	38.4	17.1	11.0	15.2	14.5	21.0	21.3
45時間超職員割合(%)	11.8	5.2	8.6	6.7	5.3	4.9	11.8	3.0	1.1	1.1	1.9	6.0	5.5

※特別職、育児休業中職員、育児休業代替職員、短時間勤務職員は除く

- 令和元年度(2019年度)における月20時間以上時間外勤務を行う職員の割合は、21.3%で計画策定時の18.8%から2.5ポイント上昇した。
- また、職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数は12.0時間で計画策定時の10.2時間から1.8時間増加した。
- いずれの項目も増加傾向にあることから、今後、更なる原因分析、適切な人事配置等時間外勤務を減らすための措置が必要である。

(4) 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率

	令和元年 (2019年)	平成30年 (2018年)	平成29年 (2017年)	平成28年 (2016年)	計画策定時
年次有給休暇取得率 (目標:30%以上)	25.4%	26.9%	26.7%	26.1%	25.9%

- 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率は令和元年（2019年）で25.4%となり、計画策定時と比較して0.5ポイント低下したが、26%前後で推移している。
- 年次有給休暇の取得は、職員が家族と過ごす時間の確保や心身ともにリフレッシュできる機会となるため、新たな活力を引き出すことにつながる。職員の働き方について、事務の見直しや改善、組織的な協力体制などに、これまで以上に取り組む必要がある。

(5) 採用した職員に占める女性職員の割合の状況

	令和元年度 (2019年度)	平成30年度 (2018年度)	平成29年度 (2017年度)	平成28年度 (2016年度)	平均
男性職員	57.9%	33.3%	69.2%	52.4%	53.2%
女性職員	42.1%	66.7%	30.8%	47.6%	46.8%

- 採用した職員に占める女性職員の割合について直近の4年間では、平成30年度（2018年度）の66.7%が最も多く、平成29年度（2017年度）の30.8%が最も少なくなった。年度によって採用した女性の割合に差はあるが、4年間の平均の割合は46.8%となり、採用した職員のおおむね半数は女性となっている。
- 今後も公正な採用に努めるとともに、女性活躍に関する取組の実施状況について適切に公表することで女性の志望者を確保していく必要がある。

8 数値目標

「7 白岡市の現状と課題」を踏まえ、次のとおり女性活躍推進法に基づく数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

なお、数値目標は、本市の特定事業主すべてに共通のものとしします。

(1) 職員 1 人当たりの各月ごとの時間外勤務

【数値目標】

職員 1 人当たり各月ごとの平均時間外勤務時間：月 10 時間以下

令和 7 年度までに、職員 1 人当たり各月ごとの平均時間外勤務時間を令和元年度実績 12.0 時間から 1 割以上縮減し、月 10 時間以下にする。

(2) 職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得率

【数値目標】

職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得率：30%

令和 7 年度までに、職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得率を令和元年実績 25.4%から 4.6 ポイント引き上げ、30%以上にする。

(3) 仕事と家庭の両立

ア 育児休業の取得率

【数値目標】

育児休業取得率（女性職員）：100%

育児休業取得率（男性職員）：20%

令和 7 年度までに、育児休業を取得する女性職員の割合については、引き続き 100%を維持する。男性職員については、20%以上にする。

イ 配偶者出産休暇の取得率（男性職員）

【数値目標】

配偶者出産休暇取得率（男性職員）：100%

配偶者出産休暇の日数取得率（男性職員）：100%

令和 7 年度までに、配偶者出産休暇（付与日数：2 日）を取得する職員の取得率を 100%とし、日数の取得率についても 100%とする。

ウ 育児参加休暇の日数取得率（男性職員）

【数値目標】

育児参加休暇日数取得率（男性職員）：80%以上

令和7年度までに、育児参加休暇（付与日数：5日）を取得する職員の日数取得率を80%以上とする。

(4) 女性職員の登用

【数値目標】

管理職に占める女性職員の割合：20%以上

令和7年度までに、管理職に占める女性職員の割合を令和元年度の実績13.2%から20%以上にする。

9 その他の取組内容

数値目標の達成に向けた取組に加え、次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から、必要な取組を行います。

なお、取組内容は、本市の特定事業主すべてに共通のものとしします。

(1) 男女共同参画意識の向上と次世代育成支援への理解促進

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性も互いに協力して子育てを行うなど、男女共同参画意識の向上を図るため、職員研修やその他の機会を通じ意識啓発を行います。

(2) 出産・育児に関する諸制度の周知

出産・育児に関する休暇や、育児休業・部分休業等の制度について、制度の趣旨や必要性の理解を深めるとともに、安心して利用できる雰囲気づくりのため、冊子等の作成・配布などにより周知を図ります。

(3) 円滑な育児休業の開始と職場復帰支援

育児休業を予定している職員が、不安を抱くことなくスムーズに休業を開始できるよう、育児休業に関する様々な制度や手続方法などを、分かりやすく掲載した冊子等の作成・配布を行います。

(4) 育児休業を取得する職員が在籍する職場の業務の円滑化

職場での業務の進行状況等必要に応じて、部内での業務応援や横断的人材活用制度の活用の検討、育児休業代替職員を活用するなど、組織全体での柔軟な対応を図ります。

(5) 育児・介護を行う職員への配慮

育児・介護等に関する休暇制度の周知を図るとともに、時間制約のある職員に対し、必要に応じて人事配置上の配慮を行います。

(6) 不妊治療と仕事の両立支援

勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(7) 職員採用試験における女性受験者数の底上げ

仕事と子育てを両立している女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすく魅力ある職場であることを、職員採用試験を案内する際にホームページ等を活用して広く周知を図ります。

(8) ハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメント防止に対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上

の能力を十分に発揮することができるよう良好な職場環境の確保に努めます。

10 計画の周知・公表

職員の次世代育成支援及び女性活躍推進に対する理解を深め、本計画の取組を推進するため、定期的に職員に周知を図ります。

また、毎年度1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。