

# 三条市次世代育成支援・ 女性活躍推進行動計画

(平成 27 年度改定版)

平成 28 年 3 月  
三 条 市

## 《 目 次 》

	(ページ)
1 計画の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2 計画の期間等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
3 具体的方策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
3-1 次世代育成支援の方策・・・・・・・・・・・・・・・・	3
(1) これまでの取組状況等・・・・・・・・・・・・・・・・	3
ア 子育て応援宣言	
イ 出産・育児に係る各種制度等の利用状況	
(2) 取組の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
ア 出産・育児に係る各種制度の周知・啓発	
イ 妊娠中及び出産後における配慮	
ウ 子どもの出生時における休暇等取得の促進	
エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
オ 時間外勤務の縮減	
カ 休暇の取得の促進	
キ 人事異動についての配慮	
ク 安心して育児休業期間を過ごせるための配慮	
3-2 女性活躍推進の方策・・・・・・・・・・・・・・・・	8
(1) 女性活躍の現況・・・・・・・・・・・・・・・・	8
(2) 当市の課題・・・・・・・・・・・・・・・・	10
(3) 取組の内容・・・・・・・・・・・・・・・・	10
ア 時間外勤務の縮減（再掲）	
イ 上昇意欲の喚起	
(4) 数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・	11

## 1 計画の趣旨（及び改定の趣旨）

平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法において、国や地方公共団体は「特定事業主」と定められ、職員の子育て環境を整え、仕事と家庭を両立できるよう行動計画を策定し取組を進めていくことが義務付けられました。

当市では、その指針として平成 18 年度に「三条市特定事業主行動計画」を策定し、情勢変化に合わせ計画の見直しも図りつつ、様々な取組を推進してきました。

具体的には、出産・育児に係る休暇・休業制度に関する情報サイトの作成・周知や、育児休業等を取得しやすい環境づくりのための代替職員の確保による応援体制整備、さらには、ノー残業デーなどの時間外勤務の縮減の取組、年次有給休暇等取得の推進など、職員の仕事と子育ての両立ができる環境づくりの取組を多方面から推進してきました。

子育てをしやすい職場の環境づくりにおいては、職員一人一人が、子育て中であるか否かにかかわらず、これらの取組を理解し子育てを自分自身のことと捉え職場で互いに支え合う意識を醸成し維持していくことが肝要です。

他方、こうした環境を整えていくことと併せ、その延長線上で男女の性別の違いを問わず全ての職員が生き生きと仕事ができる環境を創出していくには、言うまでもなく女性の活躍そのものを追及していくことが不可欠です。

そこで平成 27 年 8 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。）が成立し、国や地方公共団体は、平成 28 年 4 月までに「特定事業主」として行動計画を策定し、女性の職業生活における活躍を推進していくことが義務付けられました。

このため、これまでの女性が中心であった子育てを男女の性別の差を問わず担っていくための取組を引き続き進めていくことと併せ、さらにその先にある女性の活躍そのものにも焦点を当て取組を推進していくことで、全ての職員がそれぞれの仕事で自らの力を遺憾なく発揮し、生き生きと仕事ができる職場環境を創出していきます。

## 2 計画の期間等

この計画の期間は、平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。（ただし、女性活躍推進法に基づく取組は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間とします。）

計画の推進に当たっては、取組の状況確認と検証を行い、必要に応じて見直しを行いつつ進めていくこととします。

### 3 具体的方策

#### 3-1 次世代育成支援の方策

##### (1) これまでの取組状況等

###### ア 子育て応援宣言

当市では、平成23年2月から、安心して子どもを生み育てられる「子育てにやさしいまち三条」を実現するため、これから親になる方や子育て中の親、子どもに対し、個人・団体・企業が自分たちでできる思いやりやお手伝いしたい気持ちを言葉で宣言し実行する「子育て応援宣言市民運動」を実施しています。

こうした子育てしやすい地域の環境づくりに一事業主として率先して取り組むため、「子育て応援宣言市民運動」に参加し、この宣言を着実に実行できるよう取り組んでいます。

###### 《子育て応援宣言市民運動》

『男性職員の育児参加を応援します！』

男性職員も育児休業を取りやすい職場作りをしていきます。

また、「ノー残業デー」の徹底に努め、家族団らんの時間を増やします。

###### イ 出産・育児に係る各種制度等の利用状況

###### (ア) 正職員の利用状況

育児休業、子の看護休暇等の取得状況は、全体として横ばいとなっています。男性職員数の大きな伸びは表れていないものの確実に一定割合を占めており、男性職員の子育てへの参加意識は維持されているものと考えられます。

###### (イ) 非常勤職員の出産・育児に係る休暇、休業等の制度化

平成23年度からの期限付任用職員制度（現一般任用職員制度）の導入時、非常勤職員の勤務条件の見直しを行い、非常勤職員の育児休業、子の看護休暇などの制度化を図りました。

【出産・育児に係る各種制度等の利用状況】

区 分	職 種	各種制度等の利用者数（人）			
		H23	H24	H25	H26
産前産後休暇	正職員	8	11	12	9
	一般任用職員	6	9	10	4
子の看護休暇	正職員	21(8)	22(11)	16(8)	22(9)
	一般任用職員	18	15	16	12
妊産婦の健康診査	正職員	6	10	6	10
	一般任用職員	1	9	6	2
育児休業	正職員	9	8(1)	12	10
	一般任用職員	5	4	9	7
部分休業	正職員	3(1)	3	3	6(1)
	一般任用職員	0	0	0	0
男性職員の出産付添等のための休暇	正職員	4	7	5	5
	一般任用職員	0	0	0	0
男性職員の育児参加のための休暇	正職員	0	1	0	1
	一般任用職員	0	0	0	0
正職員の年次有給休暇取得日数		8.0日	9.4日	9.6日	8.9日

※（ ）内の人数は、当該区分の人数のうち男性職員の数

(2) 取組の内容

職場全体として子育てしやすい環境を創出していくため、引き続き、次の取組を推進します。

ア 出産・育児に係る各種制度の周知・啓発

出産・育児に対する不安・障壁を取り除くため、出産・育児に係る各種制度の認知度を高める取組を次のとおり行います。

- (ア) 出産・育児に係る休暇・休業制度に関する情報を集約した情報サイトにおいて、更に分かりやすくまとめ直すなどし、内容の充実に努めます。
- (イ) 全職員に対して出産・育児に係る各種制度を定期的に周知することにより、職員一人一人の子育てに対する理解を深め、子育て中の職員が休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

イ 妊娠中及び出産後における配慮

職員が安心して子育てをするために、職場においては管理職員を始めとした周囲の職員の配慮が欠かせません。このことから次の取組を行います。

- (ア) 出産・育児を控えた職員がそれらに係る各種制度を利用しやすい環境づくりとして、管理職員は所属職員に当該職員への配慮を呼びかけるとともに業務分担の見直しなどを積極的に行うものとし、必要に応じて育児休業期間中の非常

勤職員の確保等が円滑に行われるよう措置します。

- (イ) 妊娠中及び出産後の職員が各種制度の利用を希望した場合に、職員、所属、人事担当が連携を図り個々の事情に合わせた各種制度の利用方法について検討するなど、個別の相談に随時対応します。

#### ウ 子どもの出生時における休暇等取得の促進

職員が、仕事ではやりがいや充実感を感じながら働き、その責任を果たすとともに、家庭では男女が協力して子育てを行うことができるように、次の取組を行います。

- (ア) 管理職は、結婚を人生の節目の一つの機会と捉え、結婚して間もない職員に対し、子育てにおいては、出産・育児に係る各種休暇・休業制度が利用できることを周知します。
- (イ) 配偶者の出産・育児を控えた職員がそれらに係る各種制度を利用しやすい環境づくりとして、管理職員は所属職員に当該職員への配慮を呼びかけるとともに業務分担の見直しなどを積極的に行うものとし、必要に応じて育児休業期間中の非常勤職員の確保等が円滑に行われるよう措置します。
- (ウ) 配偶者の出産時における職員の休暇等取得のモデルケースの周知や制度利用者の声を発信するなどし、各種制度の利用の促進を図ります。
- (エ) 配偶者が出産を控えている職員が各種制度の利用を希望した場合に、職員、所属、人事担当が連携を図り個々の事情に合わせた各種制度の利用方法について検討するなど、個別の相談に随時対応します。
- (オ) 管理職員は、職員が当たり前のように出産・育児に係る各種制度を利用することができるような職場の雰囲気づくりに努めます。

#### エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等の各種制度の認知度を高め、制度の利用しやすい職場環境へ改善するために次の取組を行います。

- (ア) 出産・育児に係る各種制度について、取得手続のフロー図やモデルケースなどにより制度の見える化を図り、理解度や認知度を高め、各種制度の利用の促進を図ります。
- (イ) 周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因とならないよう、引き続き、所属と人事担当が連携を図り、育児休業の取得者が生じた場合、必要に応じて非常勤職員の確保等が円滑に行われるよう措置します。

## オ 時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うことになるだけでなく、子育てに関係なく全ての職員の健康状態に対して重大な影響を及ぼしかねません。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素化、合理化による職場環境の整備だけでなく、職員一人一人が時間外勤務は公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという意識の向上を図る必要があります。仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のためにこれまでの取組を継続し、更なる時間外勤務の縮減に努めます。

- (ア) 毎週水・金曜日のノー残業デー、午後 10 時以降の時間外勤務や休日の時間外勤務の原則禁止の徹底、業務効率化の取組、業務の繁閑の差の解消のための併任辞令の発令等による取組を継続して実施します。
- (イ) 管理職員は、日頃から所管業務等の簡素化・合理化を進めるとともに、所属職員の業務の状況を把握して課内のマネジメントを適切に行い、繁忙に応じた協力体制の構築、課内の業務の平準化をするなどし、時間外勤務を確実に減らすよう努めます。
- (ウ) 子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等に関する各種制度がより浸透するよう周知・啓発に努めます。
- (エ) 人事担当は、各課の業務量や時間外勤務等の実情に十分配慮しながら、引き続き、適正な人員配置に努めます。

## カ 休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすくするためには、子どもの看護のための休暇といった制度の周知はもとより、多くの職員が年次有給休暇の取得にためらいを感じるような現在の状況を改めることが欠かせません。このことから、次の取組を行います。

- (ア) 各課において、職員の突発的な休暇等に対応できるよう、引き続き、定型的な業務については事務のマニュアル化、職場内での相互応援体制の整備を進めるなどして業務の共有化を図ります。
- (イ) 管理職員は、業務の繁閑を踏まえて、計画的な年次有給休暇の取得を促すとともに、週休日の振替勤務が生じた場合には、確実に休みが取れるよう配慮します。また、人事担当は年次有給休暇や振替休日の取得状況の確認を行い、必要に応じてヒアリング等を実施します。

- (ウ) 夏季特別休暇や年次有給休暇の組み合わせにより連続休暇とすることを各職場に周知し、休暇取得の促進を図ります。

#### **キ 人事異動についての配慮**

人事異動は組織として様々な要素を考慮した上で行うことから、必ずしも本人の希望がかなえられるものではありませんが、人事異動そのものが子育てなどの職員の生活様式を大きく変容させることもあります。

このため、特別な事情のある場合などには、管理職を通じるなどしてあらかじめその事情を人事担当が把握し対応を検討できるよう配慮します。

#### **ク 安心して育児休業期間を過ごせるための配慮**

育児休業中で不在にしている間の職場の状況が全く分からないことは、職員を不安な気持ちにさせます。不安を取り除き、職員が育児に集中することのできる環境をつくるのが健やかな子どもの育成にもつながると考え、次の取組を行います。

- (ア) 管理職又は所属職員は、必要に応じ育児休業中の職員と面談などの情報交換を行います。
- (イ) スムーズな復職ができるよう勤務条件や福利厚生等に関することについて、必要な情報を提供します。



## 3-2 女性活躍推進の方策

### (1) 女性活躍の現況（正職員）

#### ア 新規採用職員における女性の割合（過去3箇年実績）（単位：人）

職 種	女性採用者数／採用者数、(女性の割合)			合 計
	H26.4 採用	H27.4 採用	H28.4 採用	
一般事務職	4/8 ( 50.0%)	5/7 ( 71.4%)	4/8 ( 50.0%)	13/23 ( 56.5%)
土木技術職	0/0 ( — )	0/1 ( 0.0%)	0/1 ( 0.0%)	0/2 ( 0.0%)
建築技術職	0/0 ( — )	—	—	0/0 ( — )
保健師職	4/4 (100.0%)	—	1/1 (100.0%)	5/5 (100.0%)
保育士職	3/3 (100.0%)	3/3 (100.0%)	3/3 (100.0%)	9/9 (100.0%)
消 防 職	0/7 ( 0.0%)	1/4 ( 25.0%)	0/4 ( 0.0%)	1/15 ( 6.7%)
合 計	11/22 ( 50.0%)	9/15 ( 60.0%)	8/17 ( 47.1%)	28/54 ( 51.9%)

⇒「職種により男女別の傾向が異なるものの、全体としては採用における女性活躍の機会はおおむね均等（一般事務職も同傾向）。能力及び適性により、採用活動は的確に実施されている。」

#### イ 男女別平均継続勤務年数（H27.4.1 現在）

男性 21.0 年、女性 19.6 年

⇒「平均継続勤務年数においては、男女差なく均等。女性も育児等により中途退職を強いられることなく継続勤務できている。」

#### ウ 男性の育児休業取得者数（再掲）（単位：人）

男性取得者数／女性取得者数			
平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
0/9	1/7	0/12	0/10

⇒「女性職員の育児休業取得は進んでいるものの、男性職員が育児休業を取得している例はおおむね皆無。未だ育児等は女性の役割とする傾向の現れ」

エ 男性職員の出産付添等のための休暇及び育児参加のための休暇取得者数(再掲)

(単位：人)

区 分	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
出産付添等の休暇	4	7	5	5
育児参加の休暇	0	1	0	1

⇒「近年の社会的傾向から、男性職員が出産付添等のための休暇は取得されているが、育児参加のための休暇はほぼ皆無。未だ育児等は女性の役割とする傾向の現れ」

オ 1箇月当たり平均時間外勤務時間（平成 26 年度実績）

※（ ）は、下位役職からの増減

(単位：時間)

区 分	主事級	主任級	係長級
男性平均	9.7	12.1 (+2.4)	21.6 (+9.5)
女性平均	11.0	10.8 (△0.2)	15.8 (+5.0)
全体平均	10.2	11.4 (+1.2)	20.5 (+9.1)

⇒「男性、女性を問わず、係長級へ昇任すると時間外勤務が増加する傾向。責任（及び業務量）の負荷により、必然的に自己の生活時間のうち仕事に割かねばならない時間が増大する（＝私的な時間を制約される。）」

カ 各役職段階に占める女性職員の割合（H27.4.1 現在）

(単位：人)

役 職	女性人数／役職人数、(女性割合)			合 計
	一般行政職		消防職	
	保育士職以外	保育士職		
<b>部 長 級</b>	1／7 (14.3%)	—	0／1 (0.0%)	1／8 (12.5%)
<b>課 長 級</b>	3／31 (9.7%)	—	0／3 (0.0%)	3／34 (8.8%)
<b>課長補佐級</b>	4／37 (10.8%)	10／10 (100.0%)	0／9 (0.0%)	14／56 (25.0%)
<b>係 長 級</b>	12／91 (13.2%)	6／6 (100.0%)	0／29 (0.0%)	18／126 (14.4%)
主 任	93／188 (49.2%)	62／62 (100.0%)	0／57 (0.0%)	155／307 (50.3%)
主 事	63／107 (58.9%)	22／23 (95.7%)	5／53 (9.4%)	90／183 (49.2%)
合 計	176／461 (38.2%)	100／101 (99.0%)	5／152 (3.3%)	281／714 (39.4%)

⇒「保育士職以外の職種において顕著であるように、役職付き（係長級以上）においては、女性の割合が激減。組織において活躍すべき立場に未だ女性の進出が進んでいない状況」

## (2) 当市の課題

育児休業制度等が気兼ねなく取得できる風土が確立している公務職場においては、新規採用職員における女性の割合や男女別平均継続勤務年数はほぼ均等であるものの、社会的な慣習による傾向からか、(1)に示すとおり、当市においても未だ育児等は女性の役割であるとする傾向が読み取れる状況にあります。

女性がより活躍できる職場環境は、直接的には、男性も当たり前育児休業を取得しているといった職場風土に表れるものと考えられますが、こうしたことは社会が全体として価値観を変化させていかなければ実現困難な要素であるとも考えられます。

また他方で、当市が解決していかなければならない組織的な課題として、「**係長級以上の各役職における女性の割合が著しく低い**」状況があります。こうしたことは、組織の運営上で職員の意識に差があることを表す憂慮すべき事象である上、女性が活躍しているか否かを端的に表す課題でもあります。

係長級以上の職においては、より重い責任を負わなければならなくなり、特に子育てや介護などの家事負担が重くなりがちな女性にとっては、仕事と家庭を両立しながら係長級以上の職を目指すことをためらいがちになるものの、一方では、仕事が大変そうだからという理由から、自ら責任ある職に就こうとしない意識があることも伺えるところです。

こうした意識は、女性職員だけに限らず男性職員にも同様な傾向が散見されるものとなっているところですが、男女が等しく活躍し、ひいては組織そのものを活性化させていくためには、男女の性別の違いを問わず全ての職員が仕事と家庭の両立を実現しつつ、自らの意思で積極的に責任と権限を求める姿勢を持つことができるよう取組を進めていくことが必要です。

## (3) 取組の内容

女性の職業生活における活躍を推進するため当市役所組織として取り組むべきことは、男女の性別の違いを問わず、全ての職員が仕事と家庭の両立を実現しつつ、自らの意思で積極的に責任と権限を求める姿勢を持つことができるようになることと考えられます。

女性活躍推進に資する取組は効果の大小も様々で多岐に想定されるものの、当市役所組織においては、(2)の課題意識の下、次の取組を集中的に、かつ、徹底して取り組むこととします。

## ア 時間外勤務の縮減（再掲）

時間外勤務縮減の取組を徹底することにより、男女ともに家庭生活で求められる役割をしっかりと担える環境を整えます。

《具体的取組》

- 定時退庁の取組の徹底（水曜日・金曜日の定時退庁）
- 22時以降の残業禁止の取組の徹底
- 時間外勤務が著しく多い「特別対象課」に対する時間外勤務の集中縮減の取組
- 管理職の組織・業務マネジメント能力の向上

## イ 上昇意欲の喚起

手上げ方式による積極的な政策立案の取組や自らの将来を見据えた自己啓発の取組等により市行政への積極的な関わりを促すなどし、より上位の役職を求め自己実現を図ろうとする姿勢を育成していきます。

《具体的取組》

- 管理職・係長級昇任試験への女性職員の受験促進
- 例月政策会議、始動力養成研修（他市合同研修等も併せ）等の自発的参加研修（手上げ研修）への女性職員の参加促進

## (4) 数値目標

時間外勤務を徹底して抑制していくことで自己の考えるワークライフバランスが整い、併せて女性職員が一層の自己実現を図りたいとする姿勢を育成することで女性職員の上昇意識の定着を図り、まずは次のように段階的に昇任試験の受験率における男女差を縮小していくことを目指します。

平成31年度までに、男性及び女性の昇任試験受験率（対有資格者）の差「10ポイント以内」を実現し維持する。

《参考：直近5年間（平成23年度～平成27年度）の昇任試験の平均受験率》

区 分	受験率（対有資格者）			男女の差
		男 性	女 性	
管理職昇任試験	14.6%	15.9%	7.1%	8.8ポイント
係長級昇任試験	10.3%	23.2%	2.7%	20.5ポイント
全体	11.4%	<b>20.1%</b>	<b>3.1%</b>	<b>17.0ポイント</b>