

# 三条市次世代育成支援・ 女性活躍推進行動計画

(令和2年度改定版)

令和2年4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	7
(1) 女性活躍の現況	7
(2) これまでの取組結果	10
(3) 当市の課題	10
(4) 取組の内容	11
ア 男性職員の出産・育児に関する制度の活用の促進	
イ 女性職員の不安解消、自信を持ってキャリアアップを目指せる機会の創出	
(5) 数値目標	12

## 1 計画の趣旨（及び改定の趣旨）

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、時代を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成法」という。）を制定し、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。

このため、当市では次世代育成法に基づき平成 18 年度に「三条市特定事業主行動計画」、平成 22 年度に「新三条市特定事業主行動計画」を策定し、子育て支援制度の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。

その後、平成 26 年 4 月に次世代法の有効期限が更に 10 年延長されたこと、また、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、国や地方公共団体においても「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たことから、平成 27 年度に改めて「三条市次世代育成支援・女性活躍推進行動計画」を策定し、これまでの男女の性別の差を問わず担っていく子育て支援の取組と併せ、新たに女性の活躍を推進する取組を加えるなどの改定を行いました。

この度、令和 2 年からの特定事業主行動計画を策定し、引き続き取組を進めることで、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、生き活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

次世代育成法は、令和 6 年度まで、女性活躍推進法は、令和 7 年度までの時限法となっており、この計画は、令和 2 年 4 月 1 日から女性活躍推進法の終期となる令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間の計画期間とします。

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

##### 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 一般任用職員の利用状況

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。

##### 【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)				
		H26	H27	H28	H29	H30
産前産後休暇	正職員	9	13	13	8	15
	一般任用職員	8	4	10	12	16
子の看護休暇	正職員	22(9)	19(7)	20(8)	19(6)	24(5)
	一般任用職員	11	19	20	22	27
育児時間	正職員	0	0	0	0	1
	一般任用職員	1	2	0	0	2
妊産婦の健康診査	正職員	10	9	5	4	6
	一般任用職員	3	5	4	10	10
育児休業	正職員	12	14	22	9(1)	16
	一般任用職員	10	6	11	11	24
部分休業	正職員	6(1)	4(1)	3	5	5
	一般任用職員	0	0	0	0	2
男性職員の出産付添等のための休暇	正職員	5	7	2	7	3
	一般任用職員	0	0	0	0	0
男性職員の育児参加のための休暇	正職員	1	3	0	1	0
	一般任用職員	0	0	0	0	0
正職員の年次有給休暇取得日数		8.7日	8.6日	8.5日	9.5日	9.5日

※ ( )内は当該区分の人数のうち男性職員数

## (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パンフレット等において、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) 出産・育児を控えた配偶者がいる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) 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。
- (ウ) 出産を控えている配偶者が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。

- (エ) 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、制度を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、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、年次有給休暇を年5日以上確実に取得することを確保するため、年度当初に計画表を作成し年次有給休暇の取得を促すとともに、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) 週休日の勤務が生じた場合には、振替が取得しやすいよう4時間の振替ができるようにし、確実に休みが取れるよう配慮します。
- (エ) 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は職場の状況が全く分からないため、職員は不安な気持ちになります。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) 育児休業中の職員を交えた職場との情報交換会や、育児休業中であっても研修に参加できるよう促進を図ります。
- (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か年実績）（単位：人）

職 種	女性採用者数／採用者数(女性の割合)			合 計
	H29.4 採用	H30.4 採用	H31.4 採用	
一般事務職	6／10 ( 60.0%)	5／9 ( 55.6%)	7／9 ( 77.8%)	18／28 ( 64.3%)
土木技術職	0／1 ( 0.0%)	2／4 ( 50.0%)	0／2 ( 0.0%)	2／7 ( 28.6%)
建築技術職	0／1 ( 0.0%)	—	—	0／1 ( 0.0%)
保健師職	—	2／2 (100.0%)	—	2／2 (100.0%)
保育士職	4／5 ( 80.0%)	5／6 ( 83.3%)	6／7 ( 85.7%)	15／18 ( 83.3%)
消 防 職	0／4 ( 0.0%)	0／1 ( 0.0%)	0／3 ( 0.0%)	0／8 ( 0.0%)
合 計	10／21 ( 47.6%)	14／22 ( 63.6%)	13／21 ( 61.9%)	37／64 ( 57.8%)

⇒「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の割合の拡大は図られている。(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 各役職段階に占める女性職員の割合（過去3か年実績）（単位：人）

役 職	H29.4		H30.4		H31.4	
	女性人数／ 役職人数 (女性割合)	伸び率	女性人数／ 役職人数 (女性割合)	伸び率	女性人数／ 役職人数 (女性割合)	伸び率
部 長 級	1／8 (12.5%)	0.0%	1／8 (12.5%)	0.0%	1／8 (12.5%)	0.0%
課 長 級	3／31 (9.7%)	50.0%	4／32 (12.5%)	33.3%	4／32 (12.5%)	0.0%
課長補佐級	12／52 (23.1%)	-14.3%	11／49 (22.4%)	-8.3%	11／50 (22.0%)	0.0%
係 長 級	34／163 (20.9%)	-12.8%	39／154 (25.3%)	14.7%	31／146 (21.2%)	-20.5%
主 任	145／326 (44.5%)	-5.8%	131／312 (42.0%)	-9.7%	134／300 (44.7%)	2.3%
主 事	103／205 (50.2%)	10.8%	110／220 (50.0%)	6.8%	113／223 (50.7%)	2.7%
合 計	298／785 (38.0%)	-1.7%	296／775 (38.2%)	-0.7%	294／759 (38.7%)	-0.7%

⇒「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」

ウ 離職率の男女の差異（平成 30 年度）

区 分	男性	女性
一般事務職	0.8%	0.8%
技能労務職	0.0%	0.0%
消 防 職	1.4%	0.0%
合 計	0.8%	0.7%

エ 離職者の年代別男女別割合（平成 30 年度）

区 分	一般行政職		技能労務職		消 防 職		全 体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20 歳未満	0.0%	—	—	—	—	—	0.0%	—
20 歳以上 25 歳未満	0.0%	0.0%	—	—	6.7%	0.0%	4.5%	0.0%
25 歳以上 30 歳未満	0.0%	2.4%	—	—	4.2%	—	2.2%	2.4%
30 歳以上 35 歳未満	0.0%	2.9%	—	—	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%
35 歳以上 40 歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40 歳以上 45 歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	0.0%	0.0%
45 歳以上 50 歳未満	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	1.2%	0.0%
50 歳以上 55 歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	0.0%	0.0%
55 歳以上 60 歳未満	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	1.1%	0.0%
合 計	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.9%	0.7%

⇒「離職率においては、男女差なく均等。年代別の男女別割合においては、20代後半から30代前半までの女性の離職割合が高いものの、出産や子育てに伴う離職ではなく、女性の組織の定着は図られている。」

オ 1か月当たり平均時間外勤務時間（過去2年実績）

平成29年度	平成30年度
192時間	90時間

※内部部局等の管理職以外の職員のみ

カ 超過勤務の上限を超えた職員数（過去2年実績）

平成29年度	平成30年度
68人	13人

※年360時間を超えた人数

⇒「管理職の時間数は入っていないものの、全体としては時間外勤務の縮減は図られている。」

キ 男女別の育児休業取得率（過去3年実績）

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度
<b>男性</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>
女性	100%	100%	100%

⇒「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皆無。男性職員が育児休業を取得することに抵抗を感じていることや未だ育児等は女性の役割とする意識の現れ」

ク 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

（単位：人）

区分	取得者数／取得可能者数（取得割合）		
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
出産付添等の休暇	2／11 (18.2%)	7／10 (70.0%)	3／5 (60.0%)
<b>育児参加の休暇</b>	0／11 <b>(0.0%)</b>	1／10 <b>(10.0%)</b>	0／5 <b>(0.0%)</b>

⇒「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意識の現れ」

## (2) これまでの取組結果

女性の職業生活における活躍を推進するため、男女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、時間外勤務の縮減とより上位の役職を目指す上昇意欲の喚起の取組を実施してきました。時間外勤務縮減については、毎週水曜日・金曜日のノー残業デーの徹底や各課等の時間外勤務状況の定例報告を実施することで管理職による業務マネジメントの徹底を図るなどし、着実に縮減を図ってきました。また、上昇意欲の喚起については、新潟県と新潟市の合同で開催された女性交流「私らしいリーダーシップを考える研修」への女性職員の派遣を始め、女性活躍をテーマとして女性職員による例月政策会議の実施など、女性職員のキャリア意識の醸成や市行政への積極的な関りを促してきました。

しかし、数値目標として掲げた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」以内を達成できた年はなく、依然として昇任試験の受験率における男女差は大きく、改めて当市の課題を明確にした上で、対応を検討していく必要があります。

### ア 時間外勤務実績の推移（単位：時間）

区 分	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
時間外勤務 実績	64,591	62,175	66,816	40,055

### イ 対有資格者の係長昇任試験及び管理職昇任試験の受験率の推移

区 分		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
管理職昇任試験 及び係長級昇任 試験	男性	20.3%	21.8%	18.1%	22.1%
	女性	6.0%	6.1%	2.6%	2.6%
	差	<b>14.3ポイント</b>	<b>15.7ポイント</b>	<b>15.5ポイント</b>	<b>19.5ポイント</b>

## (3) 当市の課題

公務職場においては、育児休業等の出産・育児に関する制度が確立していることから、出産や育児が就業の継続に与える影響はほぼなく、当市においても男女別平均継続勤務年数はほぼ均等であり、年代別離職率では20代、30代にかけて男女ともに離

職率が上がる傾向にありますが、それは転職や配偶者の転勤等によるものであり、出産や育児が就業の継続に与える影響はほぼないものと考えられます。

しかし、(1) のキ及びクに示すとおり出産・育児に関する制度を利用しているのは女性職員がほとんどであり、育児休業を取得している男性職員は皆無、特別休暇である男性職員の育児参加のための休暇でさえ取得率は1割以下と、育児等は女性がするものという概念が当市の職員の意識にも職場の風土としても根深く残っていることが読み取れます。女性が活躍するためには、女性だけが家事や育児を担うのではなく、男女関係なく家事や育児の責任があることを意識し、その役割を担っていくことが必要です。

令和元年度に実施した女性活躍をテーマとした女性職員による例月政策会議において、政策提案を検討していく過程で女性職員への聞き取りを実施したところ、将来の昇任に前向きな気持ちがある女性職員でも様々な不安を抱えていることがわかりました。育児休業で長期職場を離れることへの不安や職場復帰の際の不安、現時点で女性職員の係長級以上の職員が少ないことから、その職に就くことをイメージできないといった不安など、女性職員ならではの悩みや不安があることがわかりました。

女性職員の活躍を促進していくためには、働く環境を整えるとともに、女性職員の不安を解消し、自信を持って自らその職位に就きたいと思えるような取組を実施していく必要があります。

#### (4) 取組の内容

女性職員の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。当市役所組織においては、(3) 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 男性職員の出産・育児に関する制度の活用の促進

男性職員の出産・育児に関する制度の活用を促進することにより、男性であっても女性であっても育児の役割を担うという意識を、職員にも職場にも意識づけます。

##### 《具体的取組》

- ・ 出産、育児参加のための休暇や育児休業等のハンドブックの作成及び周知
- ・ 出産、育児に係る職員を持つ管理職への指導

- ・ 出産、育児に係る職員への人事担当及び所属長からの取得促進の声掛けの実施

イ 女性職員の不安解消、自信を持ってキャリアアップを目指せる機会の創出

出産や育児等のライフステージの変化の影響を受けやすい女性職員に、長期職場を離れる期間に仕事とのつながりの場を設けたり、管理職の女性職員との交流の場を設けたりするなどし、女性の不安を解消し、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します。

《具体的取組》

- ・ 育休中職員の情報交換会の実施
- ・ 育休中職員の研修参加の促進
- ・ 係長級以上の女性職員との交流会の開催

(5) 数値目標

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の取得促進を図ることで、男女問わず家事や育児の責任を担わなければならないという意識を職員や職場に醸成させることを目指します。あわせて、女性職員の不安解消、自信を持ってキャリアアップを目指せる機会を創出することで、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し、女性職員の上昇意識の定着を目指します。

ア 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割合の上昇

**令和7年度までに男性職員の出産付添等のための休暇の取得率及び育児参加のための休暇の取得率の100%の実現と維持を目指します。**

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及び割合

<再掲> (単位：人)

区 分	取得者数／取得可能者数 (取得割合)		
	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
<b>出産付添等の休暇</b>	2／11 <b>(18.2%)</b>	7／10 <b>(70.0%)</b>	3／5 <b>(60.0%)</b>
<b>育児参加の休暇</b>	0／11 <b>(0.0%)</b>	1／10 <b>(10.0%)</b>	0／5 <b>(0.0%)</b>

イ 係長級以上の役職における女性職員の割合

令和7年度までに係長以上の役職における女性職員の割合の25%の実現と維持を目指します。

各役職(係長級以上)段階に占める女性職員の割合(過去3か年実績) (単位:人)

役 職	H29.4	H30.4	H31.4
	女性人数/役職人数 (女性割合)	女性人数/役職人数 (女性割合)	女性人数/役職人数 (女性割合)
<b>部 長 級</b>	1/8 <b>(12.5%)</b>	1/8 <b>(12.5%)</b>	1/8 <b>(12.5%)</b>
<b>課 長 級</b>	3/31 <b>(9.7%)</b>	4/32 <b>(12.5%)</b>	4/32 <b>(12.5%)</b>
<b>課長補佐級</b>	12/52 <b>(23.1%)</b>	11/49 <b>(22.4%)</b>	11/50 <b>(22.0%)</b>
<b>係 長 級</b>	34/163 <b>(20.9%)</b>	39/154 <b>(25.3%)</b>	31/146 <b>(21.2%)</b>
計	50/254 <b>(19.7%)</b>	55/243 <b>(22.6%)</b>	47/236 <b>(19.9%)</b>