

豊見城市特定事業主行動計画

～ 女性活躍推進及び仕事と子育て両立プラン ～

令和 6 年 3 月～令和 8 年 3 月

豊 見 城 市

1 はじめに

我が国では、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化していることから、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的とし、平成 15 年 7 月から 10 年間の時限立法として、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定されました。この法律に基づき国や地方公共団体は、子どもたちの健やかな育成に取り組むとともに、事業主として、職員の子どもの健やかな育成を図るための計画（特定事業主行動計画）を策定することが求められました。

次世代育成支援対策の推進にあたり、本市では平成 17 年 3 月に特定事業主行動計画（平成 22 年 4 月見直し）を策定しました。その後、国においては、これまでの次世代育成対策に関する取組を継続するため、平成 26 年 4 月の次世代法の一部改正により、平成 27 年度から更に 10 年間を取組期間とすることなどが決まりました。

また、平成 27 年 9 月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は、営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる環境の整備を目的として、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。）が制定され、平成 28 年度から令和 7 年度まで 10 年間の時限立法として施行されました。女性活躍推進法により、事業主には、女性が働きやすく能力が十分に発揮される職場環境づくりが求められました。

「女性が活躍できる職場環境づくり」と「仕事と子育ての両立支援」にはワークライフバランスなどの共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことがより効果的かつ効率的であるということに鑑み、平成 28 年度からは上記二つの法律を包括した行動計画を策定いたしました。

今回の計画では、令和 5 年度から令和 7 年度（令和 8 年 3 月 31 日）までの数値目標を設定し、計画期間内の目標達成を目指すとともに、男女ともに働きやすい職場環境の整備に向けて取り組んで参ります。

2 策定主体

次世代育成支援及び女性活躍推進に係る取り組みは、豊見城市全体で統一的に推進していく必要があるため、豊見城市長、豊見城市議会議長、豊見城市選挙管理委員会、豊見城市代表監査委員、豊見城市消防本部消防長、豊見城市農業委員会、豊見城市教育委員会、豊見城市水道事業、豊見城市下水道事業が共同で策定する特定事業主行動計画になります。

3 計画期間

本計画の期間は、令和 6 年 3 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までとします。

4 計画の対象

この計画の対象となる職員は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の適用を受ける一般職に属する職員（任期付職員、臨時的任用職員、暫定再任用職員及び会計年度任用職員含む）です。

5 計画の推進体制

- （１）各任命権者は、本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行います。
- （２）人事課長は、すべての職員に対し本計画の周知徹底を行います。また、仕事と子育ての両立についての相談や情報提供を行う窓口及び担当者を市長部局（その他の部局は必要に応じ設置）に設置し、子育てをする職員に対し気兼ねなく相談ができる体制を整備します。
- （３）所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、次世代育成支援及び女性職員の活躍促進に関する職員の意識向上及び職場環境の整備について、その実施に努めます。
- （４）県費負担教職員に係る行動計画の実施内容については、沖縄県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の県立学校教職員の実施内容に準じ、その実施に努めます。
- （５）本計画に基づく措置の実施の状況を毎年 1 回公表します。

6 現状と課題

本計画の策定にあたり、現状と課題を把握するため、職員アンケートを実施し、その結果を分析しました。

【働き方に関するアンケート：調査期間：令和3年9月24日～令和3年10月1日】

(1) 今の働き方に満足していますか。

・「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した理由として
最も多かった選択肢 ⇒ 「仕事とプライベートのバランスが取れるから」

・「満足していない」「どちらかと言えば満足していない」と回答した理由として
最も多かった選択肢 ⇒ 「仕事とプライベートのバランスが取れないから」

(2) あなたの現在の課の環境と仕事観に関する満足度【プライベート】の項目

- ・「満足している」34.3%
- ・「どちらかと言えば満足している」40.7%

【 所見 】

あなたの現在の課の環境と仕事観に関する満足度【プライベート】の項目において、満足していると回答した方（・満足していると回答した方が34.3%・どちらかと言えば満足していると答えた方が40.7%）が全体の7割以上となっているものの、「今の働き方に満足していますか」という問いへの回答を見ると、ワークライフバランスを尊重した職場環境作りが重要であることがわかります。

(3) ワークライフバランスをさらに促進するために、どのような取り組みが必要だと思いますか（複数回答可。上位3つを列举）

- ・必要な人員配置…72%
- ・休みを取りやすい職場環境…56%
- ・業務の効率化を図る取組の検討と確実な実施…45%

(4) あなたの現在の課の環境と仕事観に関する満足度【各種休暇の取りやすさ】の項目

- ・「満足している」37.7%
- ・「どちらかと言えば満足している」28.9%

(5) 年次有給休暇を取得しない理由は何ですか。(複数回答可。上位3つを列挙)

- ・他の職員に迷惑をかける・代わりの人がいない…35%
- ・仕事量が多く余裕がない…27%
- ・理由がないと取りづらい…24%

【 所見 】

職員数を含め、各種休暇促進のための適正な人員配置や休暇制度の周知や休暇を取得しやすい雰囲気づくりが求められています。

(6) 女性活躍に必要なことは何だと思えますか。(複数回答可。上位3つを列挙)

- ・男女問わない人事…64.2%
- ・育児等に関する職場の意識向上…53.4%
- ・休暇・休業制度の充実…36.4%

(7) 男性職員の育児休暇取得についてどう思えますか。

- ・「取得した方がよい」 67.7%

7 具体的な取り組み

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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制度について、該当職員のみならず、各所属長及び職員にも周知徹底を図り、制度を利用しやすい環境を整えます。

イ 育児休業手当金等の経済的支援制度について情報提供いたします。

ウ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全、育児中または介護中の職員の負担を配慮し、業務分担の見直しを行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

ア 全ての男性職員が取得できる、「子どもが生まれたときの配偶者出産休暇」「妻の産後等の期間中の育児参加休暇」並びに「生後1歳に達しない子を育てるための育児休暇」及び「育児休業」「部分休業」等についての周知を図ります。

イ 父親となる職員が子どもの出生時に特別休暇・年次休暇を取得しやすいよう配慮し、必要に応じて業務の支援体制を整えます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 育児休業制度の周知や業務分担の見直し等を行い、職員の性別に関係なく育児休業を取得しやすい雰囲気づくりを行い、取得を促進します。
- イ 育児休業手当金等の経済的支援制度について情報提供を行います。
- ウ 所属長に対して、子育て中の職員の業務分担の配慮について周知徹底を図り、職場全体で休暇等を取得しやすい環境づくりを行います。
- エ 育児休業職員の代替職員を配置するなど、育児休業を取得しやすい環境の整備を図ります。
- オ 3歳未満の子を持つ男性職員が、育児に積極的に参加できるよう、育児休業及び部分休業等の取得を促進します。
- カ 育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となることがあるため、職場や業務の状況について情報提供を行い、職場復帰へのサポートを行います。

(4) 時間外勤務の縮減

- ア 時間外勤務の上限規制について規定した規則の内容を、定期的に周知するための通知をいたします。その上で、人事課等では上限を超えた職員を把握し、産業医面談に繋げるなど、職員の健康維持対策を行いつつ、時間外労働の縮減に努めます。
- イ ノー残業デーの取り組みを引き続き実施し、定時退庁を促すとともに、所属長は、ノー残業デー及びその日以外においても、緊急の公務がない限りは時間外勤務を命じず、定時退庁を促します。
- ウ 事務の簡素合理化を推進し、効率的な事務遂行を図ります。
- エ 日頃から職場の業務点検を行うとともに、業務量の平準化を図るなどして、適切な職場の運営に努めます。また、職場内の職員相互のコミュニケーションを図り、長時間勤務が一部の職員に集中しないよう努めます。

(5) 休暇の取得の推進

- ア 職員の心身のリフレッシュのみならず、子育てや介護等の家庭への参加を促進するため、年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。
- イ 職員の休暇取得に関する意識改革と、職員（再任用職員及び会計年度任用職員含む）の各種休暇制度についての周知等を行い、仕事と家庭の両立を支援します。

(6) 人事面における配慮

3歳未満の子を育児中の職員の人事異動については、当該職員の希望を考慮した上で、可能な範囲で配慮します。

(7) ハラスメントに関する相談窓口

相談場所や対応方法など、相談者のプライバシーに十分配慮した相談体制を整備します。

(8) その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 子育てバリアフリー促進のため、ベビーベッドや授乳室などの設置等の取組はすでに行っておりますが、今後も市民ニーズの把握に努め、適切な対応を進めていきます。また、職員については、幼児を連れた人が安心して来庁できるよう、丁寧な対応に努めます。

イ 子ども・子育てに関する地域活動への支援に向けた取組として、全職員が地域社会の構成員として、子どもの健全育成や子育て支援に関する地域活動に積極的に参加するよう努めます。

8 次世代育成支援対策推進に向けた数値目標

本計画策定にあたり実施した職員アンケートにおいて、子育てなどに関する特別休暇の認知度を調査しました。その結果、夏季休暇については認知度が96.8%と高い一方、その他の特別休暇については、認知度が低い結果となりました。仕事と家庭を両立するために整備された制度を有効に活用できるよう各所属長を通して制度内容等の周知徹底を行い、認知度及び執行率の向上につなげます。

また、人事評価において、管理職を対象に職務を円滑に進めるための職場環境づくりができていないか評価し、その割合の向上を目指します。

(1) 関係する各種特別休暇の認知度の向上を図ります。

ア 特別休暇「出産補助休暇」の認知度の目標値

令和3年度 48.5% ⇒ 令和7年度 90.0%以上

イ 特別休暇「1歳未満の育児休暇」の認知度の目標値

令和3年度 51.5% ⇒ 令和7年度 90.0%以上

ウ 特別休暇「妊婦検診のための休暇」の認知度の目標値

令和3年度 32.1% ⇒ 令和7年度 90.0%以上

エ 特別休暇「子の看護休暇」の認知度の目標値

令和3年度 62.9% ⇒ 令和7年度 90.0%以上

(2) 管理職の人事評価において、『職務を円滑に進めるための職場環境づくりができていないか』を評価する能力評価項目の「実行力／業務処理能力／経営能力／育成力」について、各年度においてすべての管理職がA評価以上となることを目指します。

9 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

本市の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性割合の向上

令和3年度 10.7% (6名/56名) 令和3年4月1日時点

⇒ 令和7年度 **23.0%**

(2) 男性職員の育児休業取得率の向上

令和3年度 19.0% (21名中/4名)

⇒ 令和7年度 **85.0% (1週間以上)^{※1}**

※1 一週間以上の育児休業取得率を85.0% (取得率は当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員に対する当該年度中の育児休業取得者。)

10 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

上記に掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性割合の向上

女性職員の職業生活における活躍をより一層推進し、幹部候補生として必要な能力を習得できる研修等へ派遣を行い、女性職員の能力開発を推進します。

(2) 男性職員の育児休業取得率の向上

仕事と家庭の両立についての各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための特別休暇等）に関する情報をまとめ、庁内ネットワーク等を活用し職員が閲覧できる状態にします。

1 1 おわりに

今回、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき策定した「特定事業主行動計画」の実現に向け、職員一人ひとりが認識を深め、積極的に実践するとともに、互いに支え合いながら働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

資 料

※2 現状の実績（一般職のみ）

（１）職員採用に占める女性職員の割合

	採用人数	うち女性職員	割 合
令和元年度	14 人	7 人	50.0%
令和２年度	29 人	19 人	65.5%
令和３年度	19 人	10 人	52.6%

（２）平均勤続年数の男女の差異

令和３年度退職者

退 職 職 員 全 体 … 25 年 6 カ月

男 性 職 員 … 27 年 6 カ月

女 性 職 員 … 22 年 6 カ月

（３）職員一人当たりの年平均時間外勤務（令和３年度管理職除く）

市 長 部 局 … 135 時間

教 育 委 員 会 … 101 時間

消 防 … 103 時間

（４）職員一人当たりの平均年休取得状況（令和３年度）

市 長 部 局 … 12 日

教 育 委 員 会 … 12 日

消 防 … 14 日

※ 2 特別職、任期付職員、臨時的任用職員、暫定再任用職員及び会計年度任用職員除く。