

印西市特定事業主行動計画

(前期計画)

平成28年4月1日～平成33年3月31日

平成28年3月



印西市長
印西市教育委員会
印西市議会議長
印西市選挙管理委員会
印西市代表監査委員
印西市農業委員会

< 目 次 >

1	特定事業主行動計画の策定について	1
2	計画期間	1
3	実施体制	1
4	現状分析及び課題	2
	(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の検証	2
	(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく状況の把握	3
	①採用した職員に占める女性職員の割合	3
	②職員の平均した継続勤務年数の男女の差異	4
	③職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間	4
	④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	5
5	実施事項及び目標値の設定	6
	(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく実施事項	6
	①妊娠中及び出産後における配慮	6
	②男性の子育て目的の休暇等の取得促進	7
	③育児休業等を取得しやすい環境の整備等	7
	④休暇取得の促進	7
	⑤テレワーク等の推進	7
	⑥人事異動についての配慮	7
	⑦職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	8
	⑧人事評価への反映	8
	(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく実施事項	8
	①女性職員の占める割合の増	8
	②女性職員の勤務年数の増	8
	③時間外勤務の縮減	9
	④女性管理職の登用	9

1 特定事業主行動計画の策定について

平成17年4月に10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が施行し、市では平成17年度から平成26年度までを計画期間とした「印西市特定事業主行動計画」を策定し推進してまいりましたが、平成26年度の法改正により有効期限が平成36年度まで延長され、併せて特定事業主行動計画の策定について「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針」で示されました。

また、平成27年9月に「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）」が10年間の時限立法として公布され、併せて特定事業主行動計画の策定について「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画策定指針」で示されました。

この「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画策定指針」において、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画等との一体的策定」について、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある。一方、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は計画期間・目標・対策内容及び実施時期を定める必要がある。」としています。

両法律に定める要件を満たした行動計画を一体的に推進することによって、より効率・効果的な実施が図られることから「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に対応した新たな特定事業主行動計画を策定しました。

この計画に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育っていく社会の形成に資するため、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備を進めるとともに、一人一人の女性がその個性と能力を十分に発揮できるよう必要な支援措置等を講じてまいります。

2 計画期間

計画期間は平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の前期計画として推進し、実施結果等の検証による計画の見直しなどを行い、平成33年4月1日から平成38年3月31日までの5年間の後期計画として推進します。

3 実施体制

本計画は、人事担当課において推進するとともに計画で定められた目標値に対する達成状況等を検証するものとします。また、計画の進捗管理を行うため必要に応じて実施状況のチェック機能を持った推進体制を整備します。

4 現状分析及び課題

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の検証

平成17年度から平成26年度までの次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画では、10の実施項目について推進しました。実施概要及び結果は下表のとおりですが、職員への制度の周知や子育てを行う世帯への支援等が十分であったかなど、職員からの意見聴取等の検証を行っていないため、現行の制度が子育て世帯のニーズに十分に答えられているのか検証していくことが今後の課題であると認識しています。

実施項目	実施概要	結果
制度の周知	育児休業、休暇等の制度や共済組合による給付等の経済的な支援措置の情報を庁内イントラネット等で提供	育児休業等の制度や給付等の支援措置の情報を庁内イントラネット等で提供した。
妊娠中及び出産後における配慮	①業務分担の見直し ②産前産後休暇の取得時の代替要員の確保	非常勤職員、任期付職員又は人事異動により代替要員を配置した。
育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり	①育児休業等の取得の促進 ②育児休業の取得時の代替え要員の確保 ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	非常勤職員、任期付職員又は人事異動により代替要員を配置した。
男性職員による積極的な制度の活用	①育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり ②育児休業等を取得しやすい環境づくり	男性の育児休業の取得者は1名だったが、出産休暇等の制度が活用された。
超過勤務の縮減	①超過勤務の縮減のための意識啓発等 ②一斉退庁日（ノー残業デー）等の実施 ③事務の簡素・合理化の推進	時間外勤務縮減の意識啓発のための通知等の送付や人事配置等による縮減を図った。
休暇の取得の促進	①年次休暇の取得の促進 ②連続休暇の取得の促進 ③半日休暇の取得の促進 ④子どもの看護休暇等の取得の促進	各種休暇制度の取得について促進を図った。
人事異動について配慮	職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮	職員意向調査の内容や申出等により配慮を行った。
庁内託児施設の設置の検討	託児施設の庁内設置についての検討	庁舎改修に伴う託児施設の設置は見送られた。
家庭・男女の役割についての意識啓発	職場優先の意識の是正	職場優先の意識を是正するため情報の提供等に努めた。
その他の次世代育成支援対策に関する事項	①子育てバリアフリー ②子ども・子育てに関する地域貢献活動 ③子どもと触れ合う機会の拡充	庁舎改修によりトイレの整備等を実施。その他職員が地域活動に積極的に参加した。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく状況の把握

①採用した職員に占める女性職員の割合

平成23年度から平成27年度までの採用の状況(表①-1)をみると各年度にばらつきはありますが、平均で約30%となっています。平成25年度以降は採用した職員に占める女性の割合が低い状況となっていますが、要因としては保育士、保健師等の女性職員の割合が多い専門職の採用がなかった、又は少なかったことや、一般職における女性の応募者数自体が少ないことが表①-2から分かります。また、平成27年度の職員に占める女性職員の割合(表①-3)は38.5%となっており、女性職員の割合を増やすためには女性の応募者を増やすことが大きな課題であると考えます。女性の応募者を増やす方策として、市のホームページ等の職員の採用案内等をみた女性が印西市役所で働くことに魅力を感じ、応募してもらえるようにすることが必要であると考えます。

①-1【年度別採用状況】

年度	採用状況			割合
	採用人数(計)	男	女	
H23	6人	3人	3人	50.0%
H24	15人	8人	7人	46.7%
H25	10人	9人	1人	10.0%
H26	22人	17人	5人	22.7%
H27	29人	22人	7人	24.1%
合計	82人	59人	23人	28.0%

①-2【採用試験の受験者の総数に占める女性の割合】

年度	受験者状況			割合
	受験者数(計)	男	女	
H23	164人	134人	30人	18.3%
H24	140人	108人	32人	22.9%
H25	239人	190人	49人	20.5%
H26	205人	156人	49人	23.9%
H27	197人	136人	61人	31.0%
合計	945人	724人	221人	23.4%

①-3【職員に占める女性職員の割合】

年度	職員数(計)	男	女	割合
H23	688人	414人	274人	39.8%
H24	682人	408人	274人	40.2%
H25	670人	402人	268人	40.0%
H26	665人	402人	263人	39.5%
H27	659人	405人	254人	38.5%
合計	3,364人	2,031人	1,333人	39.6%

②職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

平成17年度から平成26年度までの間に退職した職員の継続勤務年数を男女で比較すると、男性の平均勤続年数が34年であったのに対して、女性の平均勤続年数は26年と8年の差があります。

この勤続年数の差異について原因のひとつとして女性の出産・育児、親の介護等が考えられますが、平成16年度から平成27年度までの育児休業の取得状況については、女性は100%取得しており、育児休業中に退職する者も数名いますが、ほとんどの職員は職務に復帰しています。これまでの男性の育児休業の取得実績は1名で、全体として育児休業の取得期間は平均して1年6ヶ月となっています。

また、10年度前（平成17年度）及びその前後の年度に採用された職員の男女別の継続雇用割合については、下表のとおり男女での大きな差はありませんでした。継続雇用割合に男女の差がないにも関わらず、女性の方が平均して勤続年数が短いということは、女性職員は中堅から管理職となる前に退職される方が多いということが分ります。これが女性職員の管理職への登用者数等にも影響しているものと考えられます。

継続勤務年数の男女の差異をなくしていくためには、退職の理由を把握し、それらに対応するとともに、必要に応じて制度の構築等を行う必要があると考えます。

【10年度前採用者及びその前後の採用者の継続雇用状況】

年度	採用状況			退職状況		継続雇用割合	
	採用人数（計）	男	女	男	女	男	女
H16	10人	7人	3人	0人	0人	100%	100%
H17	職員採用なし						
H18	6人	3人	3人	0人	0人	100%	100%
H19	12人	6人	6人	2人	3人	66.7%	50%

③職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

平成24年度から平成26年度までの「職員一人当たりの月別時間外勤務時間」は表③-1のとおりとなっています。所属によって時間外勤務時間数に多少のばらつきはありますが、平均すると月10時間程度となっています。

また、「有給休暇の取得日数及び取得率」については表③-2のとおりとなっており、県内でも常に上位の取得日数となっています。休暇の取得率が低い所属もありますが、全体として休暇を取得しやすい環境であると思われれます。

時間外勤務については、近年増加傾向にあることから職員の健康管理の面と仕事と家庭の両立の観点から縮減を図っていく必要があると考えます。

③-1 【職員一人当たりの月別時間外勤務一覧】 ※管理職を除く

	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
H24	10.8	7.5	5.7	10.6	3.6	4.5	7.6	5.2	12.0	5.4	6.7	13.3	92.9
H25	9.6	8.3	7.8	15.6	4.5	5.0	9.6	5.6	3.3	5.1	6.7	8.4	89.5
H26	11.6	8.6	9.6	9.9	8.2	6.3	10.9	9.0	15.3	7.3	9.3	12.9	118.9

③-2 【有給休暇の取得日数及び取得率】

年度	平均取得日数	取得率
H24	14.1日	35.3%
H25	15.5日	38.8%
H26	14.7日	36.8%

※対象職員 市長部局の職員（非常勤職員、任期付・再任用短時間勤務職員及び現業職を除く。）で年度中に育児休業、休職及び派遣の期間がある職員を除く。

※取得率は、休暇保有日数を40日として算出

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成25年度から平成27年度までの「管理職の地位にある職員に占める女性職員の割合」は表④-1のとおりとなっています。少しずつ女性管理職の割合は増加していますが、平成27年度で7.4%という状況であることから女性管理職の育成が急務となっています。

また表④-2の「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」では級別の職員の男女の割合を示していますが、現在女性職員が多い階層は2級から4級までとなっています。女性の管理職を増やすためにはこの階層の女性職員に対して集中的に研修等を行い管理職へのステップアップに繋げていくことが必要であると考えます。

④-1 【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

年度	管理職総数	男	女	女性管理職の割合
H25	98人	94人	4人	4.1%
H26	103人	98人	5人	4.9%
H27	95人	88人	7人	7.4%

④-2 【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】

年度		役職別人数								
		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	計
H25	男	10	36	58	109	65	30	72	22	402
	女	8	40	65	106	27	18	4	0	268
	計	18	76	123	215	92	48	76	22	670
	女性の割合	44.4%	52.6%	52.8%	49.3%	29.3%	37.5%	5.3%	0.0%	40.0%
H26	男	17	38	55	83	90	21	80	18	402
	女	9	39	57	102	32	19	5	0	263
	計	26	77	112	185	122	40	85	18	665
	女性の割合	34.6%	50.6%	50.9%	55.1%	26.2%	47.5%	5.9%	0.0%	39.5%
H27	男	23	41	45	79	95	34	67	21	405
	女	9	43	45	88	50	12	7	0	254
	計	32	84	90	167	145	46	74	21	659
	女性の割合	28.1%	51.2%	50.0%	52.7%	34.5%	26.1%	9.5%	0.0%	38.5%

5 実施事項及び目標値の設定

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画は、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針」で定める実施事項について計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定めることとしており、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画は、前述の「4 現状分析及び課題（2）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく状況の把握」の状況把握・課題分析結果を勘案し、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定めることとしています。

本計画はこれらの両法律に定める事項に基づき、以下のとおり数値目標等を定めて推進することとします。

（1）次世代育成支援対策推進法に基づく実施事項

①妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対して次の制度等について周知するとともに、あわせて出産費用の給付等の経済的な支援措置についても職員に対して周知します。

- （ア）危険有害業務の就業制限
- （イ）深夜勤務及び時間外勤務の制限
- （ウ）健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- （エ）業務軽減等
- （オ）通勤緩和

②男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれた時の配偶者出産休暇、育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

③育児休業等を取得しやすい環境の整備等

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希望する職員についてその円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる取組を実施します。

- (ア) 男性の育児休業等の取得促進
- (イ) 育児休業等の周知
- (ウ) 育児休業等経験者に関する情報提供
- (エ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
- (オ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- (カ) 育児休業を取得した職員の代替要員の確保
- (キ) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

④休暇取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる取組を実施します。

- (ア) 年次休暇の取得の促進
- (イ) 連続休暇等の取得の促進
- (ウ) 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

⑤テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立しやすい働き方である点に着目し、その導入の可能性について検討します。

⑥人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況等を勘案して行います。

⑦職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

⑧人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく実施事項

①女性職員の占める割合の増

職員に占める女性職員の割合は近年40%程度で推移していますが、職員の男女の比率を同じ程度にまで上げていくためには女性職員の採用者を増やしていく必要があります。

しかしながら、採用は本人の能力を基準として公正に選考を行うことから女性を優先的に採用することはできません。

まずは女性の応募者を増やすことが必要であることから女性の求職者に向けて、印西市は女性が活躍できる職場、魅力的な職場であることを積極的にアピールしていきます。

また、採用に当たっては選考基準の見直しや必要に応じて面接官に女性を登用するなど適正な選考に向けて様々な取組を行います。

目標値：女性職員の占める割合 50%

②女性職員の勤務年数の増

男性の平均勤務年数が34年なのに対して女性の平均勤務年数は26年と男女で8年の差異があります。女性が早期に退職される理由は、出産、育児や親の介護など様々ですが、女性職員の活躍を推進するためには、出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する制度や職場風土が必要です。

定期的に意識調査（必要な支援・制度、職場風土、ハラスメントなど）を行い、改善を図っていくとともに、男性職員の育児への参加の促進や職場における様々なハラスメント防止に向けた研修等を実施し、女性が働き続けることができる職場風土づくりに向けた意識啓発を進めます。

目標値：女性の平均勤務年数 30年

③時間外勤務の縮減

平成24年度から平成26年度までの職員一人あたりの平均月別時間外勤務時間数は10時間未満で推移しているため、全体的には時間外勤務が多い状況にはないものと考えます。また、有給休暇の取得率も県内では高い水準に位置していることから長時間勤務によって仕事と家庭の両立が困難となっている状況ではないものと考えます。

しかしながら、所属によっては月平均で50時間を超える職員が数名いることや有給休暇の取得が低い所属もあることから、人員配置、業務の平準化、事務事業の見直しや時間外勤務が常態化している部署に対しては帰りやすい職場風土にしていくなど以下に掲げる様々な対策を講じて時間外勤務を縮減していきます。

- (ア) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
- (イ) 一斉提示退庁日等の実施
- (ウ) 事務の簡素合理化の推進
- (エ) 超過勤務の縮減のための意識啓発等
- (オ) 勤務時間管理の徹底等

目標値：職員一人あたりの平均月別時間外勤務時間数 10時間以内

④女性管理職の登用

平成25年度から平成27年度までの「管理職の地位にある職員に占める女性職員の割合」は、平成27年度で7.4%という状況であることから女性管理職の育成が急務となっています。現在女性職員が多い中間層に対して集中的に研修等を行い管理職へのステップアップに向けて意識の向上を図ります。

また、女性の管理職が少ない状況であるために新たに管理職となった女性管理職が自信を持ちづらい状況となることも懸念されることから、相談体制やサポート体制を整備していきます。

目標値：女性管理職の割合 20%
