

田原市特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

田原市長

田原市上下水道事業田原市長

田原市消防長

田原市議会議長

田原市選挙管理委員会

田原市監査委員

田原市公平委員会

田原市農業委員会

田原市教育委員会

令和4年3月

第1章 策定に当たって

1 策定の経緯と計画の位置付け

急速な少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つことができる環境づくりに社会全体で取り組んでいくことを目的として、平成15年7月「次世代育成支援対策推進法」が平成27年3月31日を期限とする時限立法(後に10年延長)として制定されました。

この法律は地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、仕事と家庭の両立支援に関する「特定事業主行動計画」の策定を義務付けており、職場環境の整備や働き方の見直しなどの取組を講じることとしています。

また、平成27年8月には全ての「働く」女性や「働きたい」女性の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成38年3月31日までを期限とする時限立法として制定され、地方公共団体は女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析をした上で行動計画を策定・公表することが義務付けられました。

本市においても平成17年4月、次世代育成支援対策推進に関する特定事業主行動計画を策定、平成29年3月には計画を改定し、また、平成28年3月には女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、それぞれ取組を進めてきたところです。

様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和を図ることができる環境は、子どもたちの健やかな成長を支援するだけでなく、時間的制約のある職員の職業上の選択肢を増やすことに繋がります。

また、全ての職員が希望のライフスタイルを実現しながら自身の能力を存分に発揮し活躍できる環境は、多様な価値観が新たな活力を生み出し、次世代の子どもを豊かに育む環境を醸成するものと考えます。

上記のような認識から「子育て支援」と「女性の活躍」という関係性の深い二つの課題を、「全ての職員が働きやすい環境づくり」として一体的に捉え、より効果的かつ効率的に取組を推進するため、二つの計画を統合し、それぞれの法に基づく新たな行動計画として策定しました。

2 田原市の行動計画が目指すもの

社会状況の目まぐるしい変化により、行政を取り巻く課題は年々多様化・複雑化しています。次々に発生する新たな課題は、固定的な概念や前例踏襲だけではもはや解決できません。

多様な価値観への対応やきめ細やかな行政サービスは、様々な視点や経験を持つ職員がそれぞれの能力を発揮することで実現へとつながります。

また、深刻な人口減少が進行する本市において、職員の子どもたちは地域の未来を支える子どもたちでもあり、その健やかな成長が重要であることは言うまでもありません。

女性はもちろん男性を含めた全ての職員が、それぞれの希望するライフスタイルを実現しながらいきいきと働き、能力を最大限に発揮できる職場環境を整備すること。そして、質の高い行政サービスを提供すると同時に、市の未来を担う子どもたちを職員全員で健やかに育む環境の実現

を、本計画は目指しています。

3 計画期間

令和4年度から令和7年度まで

次世代法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は改正により計画期間が延長となり、平成27年度から令和6年度までの10年間となりました。一方、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は平成28年度から令和7年度までの10年間となっています。

上記のことから本計画の期間を令和4年度から令和7年度までとし、本計画の取組状況及び社会情勢を踏まえ、必要に応じて見直しを図るものとします。

4 計画の位置付けと対象

本計画は「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」に基づき、市長、水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う市長、消防長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会が策定する、それぞれの法に基づく計画を統合した特定事業主行動計画と位置付け、その対象は各任命権者が任命する職員とします。

5 推進体制

本計画の推進に当たっては人事課が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行います。また、組織全体で計画を効果的に推進するため特定事業主行動計画策定委員会を設置し、計画の変更や取組状況について適宜協議を行うものとします。

なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況等については、年1回公表します。



第2章 これまでの取組

1 特定事業主行動計画(次世代法)に基づく取組

(1)平成17年度～平成27年度の目標と実績

目 標	実 績
① 育児休業等（特別休暇を含む）の取得率向上 男性職員 25%、女性職員 100%	① 平成 27 年度実績 男性 47.1%、女性 100%
② 時間外勤務の削減（教育委員会の教員を除く） 時間外勤務年間 360 時間以下	② 平成 27 年度実績 常勤職員 570 人中超過 90 人
③ 年次有給休暇取得促進 年次有給休暇取得日数平均 12 日前後	③ 平成 28 年 1～12 月実績 平均 9.2 日

※田原市次世代育成支援対策推進に関する特定事業主行動計画（平成 29 年 3 月策定）より抜粋

(2)平成29年度～令和2年度の目標と実績

目 標	実 績
① 育児休業等（特別休暇を含む）の取得率向上 男性職員 100%、女性職員 100%	① 令和 2 年度実績 男性 68.8%、女性 100%
② 時間外勤務の削減（管理職・再任用職員を除く） 時間外勤務月平均 10 時間以下	② 令和 2 年度実績 平均 10.5 時間
③ 年次有給休暇取得促進 年次有給休暇取得日数平均 12 日以上	③ 令和 2 年 1～12 月実績 平均 10.1 日

(3)具体的な取組内容

- ① 妊娠中及び出産後における配慮
 - ・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制度の周知
 - ・妊娠中の職員への深夜勤務及び超過勤務命令の配慮又は業務分担の見直し
- ② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
 - ・育児関連休暇の周知・活用の勧奨
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ・育児休業や介護休暇等、各種制度の周知
 - ・管理監督者から本人へ、育児休業等の取得を提案
 - ・育児休業中の職員への業務に関する情報提供

- ・職場復帰時の業務上必要な教育の実施
- ・臨時的任用等、適切な代替要員の確保

④ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

- ・小学校就学前の子を養育する職員の時間外勤務の抑制
- ・一斉退庁デーやノー残業デーの実施による早期退庁の推奨
- ・業務改善の啓発による事務の簡素化・合理化の推進
- ・時間外勤務に関する目標の設定と業務の平準化による超過勤務の縮減
- ・誕生日など記念日の休暇等、健康の確保及び計画的な休暇取得の促進
- ・連続休暇の取得推進とゴールデンウィークやお盆の期間における行事等の自粛
- ・勤続 10 年、20 年、30 年を経過した職員のリフレッシュ休暇(年次有給休暇)の推奨

⑤ 子育てバリアフリー

- ・子ども連れの市民が気兼ねなく来庁できる対応等、バリアフリーの取組を推進

⑥ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・小中学校への出前講座などの実施
- ・地域の交通安全啓発、あいさつ運動、家庭教育推進への協力

2 特定事業主行動計画(女性活躍)に基づく取組

(1)平成28年度～令和2年度の目標と実績

目 標	実 績
① 女性退職者の平均勤続年数の引き上げ 女性退職者の平均勤続年数 25.0 年以上	① 平成 28 年度～令和 2 年度 平均 25.7 年
② 時間外勤務の削減 時間外勤務月平均 10 時間以下	② 令和 2 年度実績 常勤職員 565 人中超過 209 人
③ 年次有給休暇取得促進 年次有給休暇取得日数平均 12 日以上	③ 令和 2 年 1～12 月実績 平均 10.1 日

(2)具体的な取組内容

① 女性職員の積極的な採用

- ・採用面接の面接官に女性職員を含め、女性の視点を活用
- ・女性が活躍できる職場であることをホームページ等で周知

② 女性管理職の積極的な登用

- ・管理監督者の育成に資する研修メニューの充実
- ・性別に関わらず、能力や適性に応じた多様なポストの設置
- ・メンター制度により同性の先輩職員の体験を共有、相談窓口を開設

③ 男性育児休業等の取得推進

- ・イクボス宣言など、男性の育児参画を組織目標として設定
- ・男性育児休業に対する管理職員の意識改革やマネジメント研修を実施

④ 妊娠中及び出産後における配慮 ※次世代法と共通

- ・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制度の周知
- ・妊娠中の職員への深夜勤務及び超過勤務命令の配慮又は業務分担の見直し

⑤ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 ※次世代法と共通

- ・育児休業や介護休暇等、各種制度の周知
- ・管理監督者から本人へ、育児休業等の取得を提案
- ・育児休業中の職員への業務に関する情報提供
- ・職場復帰時の業務上必要な教育の実施
- ・臨時的任用等、適切な代替要員の確保

⑥ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進 ※次世代法と共通

- ・小学校就学前の子を養育する職員の時間外勤務の抑制
- ・一斉退庁デーやノー残業デーの実施による早期退庁の推奨
- ・業務改善の啓発による事務の簡素化・合理化の推進
- ・時間外勤務に関する目標の設定と業務の平準化による超過勤務の縮減
- ・誕生日など記念日の休暇等、健康の確保及び計画的な休暇取得の促進
- ・連続休暇の取得推進とゴールデンウィークやお盆の期間における行事等の自粛
- ・勤続10年、20年、30年を経過した職員のリフレッシュ休暇(年次有給休暇)の推奨

⑦ その他

- ・嘱託員や臨時職員(現会計年度任用職員)の育児休業制度について検討



第3章 現状と課題

計画策定以降、様々な取組を実施した結果、女性職員の育児休業取得率及び女性退職者の平均勤続年数の引き上げについては目標を達成しました。しかしながら、男性職員の育児休業等取得率、時間外勤務の削減及び年次有給休暇の取得推進については目標に至っておらず、引き続き、男性職員の育児休業等の取得推進、全庁的な時間外勤務の削減及び年次有給休暇の取得推進が本市における課題となっています。

1 長時間労働の抑制とワークライフバランス

(1)現状

「ワークライフバランス」は日本語で「仕事と生活の調和」と訳されています。『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章』では、現在の日本社会が「仕事と生活が両立しにくい現実に直面している」とし、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない」と記しています。

ともすれば「仕事と生活の時間的な比率を揃えること」や「女性支援のための施策」と誤解されがちな「ワークライフバランス」ですが、本来は仕事の充実と生活の充実が互いにプラスの相乗効果をもたらすことで、個人の時間の価値を高め、多様な選択を可能とする社会を実現することを目的とするものです。

家庭や地域で充実した時間を過ごすことで充実感が仕事に活かされ、仕事のパフォーマンスが向上する。仕事のパフォーマンスが向上することで生産性が向上し、長時間労働が是正され、健康で豊かな生活が実現する。このように、仕事と生活は非常に密接な関係にあると言えます。

しかしながら、現実には仕事に追われ、心身の疲労から健康を害する人や、仕事と子育て・介護との両立に悩み、疲弊する人が多数見られるとされており、官民一体となったワークライフバランスの推進が求められています。

長時間の労働は、働き手の心身の健康に影響を及ぼすほか、長時間労働を前提とした働き方は、「時間的制約のある職員」が業務上評価され活躍することを困難にするものです。

「残業ができる」ことが評価され、また重宝される職場環境では、家事・育児・介護等の家庭生活と職業生活を両立させながら働く「時間的制約」がある職員が、短い時間で効率よく業務を進め、高い生産性を実現している場合でも、その成果が正当に評価されない恐れがあります。

今後、国全体での生産年齢人口の減少や共働き世帯の増加、定年延長等による労働者の高年齢化が進む中、年齢、性別に関わらず、育児や介護を担う「時間的制約のある職員」の増加が見込まれます。しかし市人口は減少傾向にあり、今後、職員の増員による対応は困難となることが予想されます。

このような状況下において、全ての職員が仕事上の責任を果たす一方、健康で豊かな生活を実現し、組織と行政サービスを持続していくためには、これまでの「長時間労働を前提とした業務モデル(期間当たりの生産性を評価)」から「時間的制約を前提とした業務モデル(時間当たりの生産性を評価)」への転換を図るなど、従来の働き方を抜本的に見直し、長時間労働を是正しながら生産性の向上を目指す必要があります。

恒常的な長時間労働は、前述のとおり睡眠や健康へも影響を及ぼします。年々複雑化かつ多様化し、膨大な情報量の中で常に改善を求められる業務への対応は、かつてとは比較にならないほどの集中力を要します。

近年の研究では、人間の集中力は起床してから12～13時間が限界であり、17時間が経過する頃には「ほろ酔い」状態と同程度まで作業効率が低下すると報告されています。長時間労働は健康障害のリスクを高めるだけでなく、ミスや事故を誘発しやすい状況を生み出し、疲労による精神的な不安定さや苛立ちは、職場でのコミュニケーションに支障をきたします。

なお、厚生労働省は長時間労働を原因とする関連死対策として「勤務間インターバル制度」の導入を推奨しており、勤務終了後から翌勤務開始の間に概ね11時間の休息時間を確保することで、労働者の健康を守ることをしています。また、経済産業省は「健康経営」の取組を推進しており、従業員の健康管理を戦略的に実践することで、従業員の活力向上や生産性の向上等、組織の活性化をもたらし、業績の向上が期待されるとしています。

平成31年4月に働き方改革関連法が施行され、本市においても条例等の改正を行い、長時間労働是正のための措置として時間外勤務の上限を設けました。

本市の職員の一人当たりの時間外勤務時間数は、年々減少傾向にあります。選挙などの一部事業では集中的に長時間労働が生じているほか、恒常的に時間外勤務が多い部署があり、特定の部署や業務に負担が集中しているという実態があります。

(2)課題

共働き世帯の増加や職員の高年齢化が見込まれる中、安定した組織と質の高い行政サービスを持続していくためには、全ての職員が仕事上の責任を果たし、健康で豊かな生活を実現しながら活躍できるよう、働きやすい職場環境を構築することが急務です。

そのためには職員の意識や価値観を変革し、これまでの「長時間労働を前提とした業務モデル」から「時間的制約を前提とした業務モデル」への転換を図り、従来の働き方を抜本的に見直し、長時間労働を是正しながら生産性の向上を目指す必要があります。

また、特定の部署や個人の業務に負担が集中し、部署間あるいは個人間での時間外勤務時間数に偏りが見られるため、業務分担の見直しやマニュアル整備による業務の共有化、部署間での協力体制の構築に取り組み、業務の平準化を図る必要があります。

2 男性の家事・育児への参画

(1)現状

少子高齢化の急速な進行により生産年齢人口が減少する一方、介護や看護を必要とする高齢者人口が増加する超高齢化の傾向は、今後も継続するものとされており、少子化対策と労働力の確保は我が国全体の喫緊の課題となっています。

社会構造の変化に伴い世帯構成も大きく変化しており、昭和55年には専業主婦世帯1,114万世帯に対し、雇用者の共働き世帯は614万世帯でしたが、令和3年には専業主婦世帯566万世帯に対し、雇用者の共働き世帯が1,247万世帯と逆転しています。

さらに、核家族世帯も増加していることから、家事や育児等の担い手となる親族が身近におらず、「頼れない」「相談できない」という状況の世帯が増加しています。

戦前の「みんなで働き、みんなで育てる」という家庭の姿は、高度経済成長期に入り「男性が長時間外で働く」姿の推奨へと変化し、「男性は仕事、女性は家庭(専業主婦)」という家庭の姿を生み出しました。しかし、核家族化と長引く不況により、そのような家庭の姿が当然のように成り立っていた時代から、現在は「夫婦が二人で働き、二人で子どもを育てる」という家庭の姿が成り立つ方法を模索する時代へ変化していると考えられ、男性の家事・育児への参画は、従来にも増して大きな意義を持つようになっていきます。

内閣府男女共同参画局がまとめた「女性活躍加速のための重点方針2019」では、6歳未満の子を持つ共働き世帯の男性の8割は家事を行わず、約7割が育児を行っていないとしています。また、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、いまだ低水準であるとも指摘しています。

日本は欧米に比べ、家事・育児の負担割合が男女で大きく偏っています。女性が家事・育児にかかる時間が1日当たり454分であるのに対し、男性は83分であり、この割合は女性が働いているか否かで大きく変わることはありません。

これらは「家事・育児は女性の仕事」という、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が働いている可能性や、長時間労働の影響により、男性が家事や育児の時間を確保することができないことなどが原因として考えられています。

出産後の女性の死因第1位は「産後うつ」による自殺であり、産後うつのピークは産後2週間～1か月と言われています。産後、身近に頼る人がいない核家族世帯の夫婦は、お互いの生活を互いにフォローし合えるよう、夫婦の家事育児レベルを早い段階で同等にすることが非常に重要となります。子どもが誕生した直後の一番大変な時期を共に経験し、夫婦の家事育児のスキルを合わせることは、産後うつを軽減し、妻の仕事復帰後も、お互いの仕事と生活の調和を協力しながら実現し合う関係を構築します。

また、子どもがいる夫婦における「男性の休日の家事・育児時間」が0時間の場合、第2子以降の出生率は10%、2時間未満の場合は32.8%ですが、6時間以上では87.1%まで増加するとされており、男性の家事・育児への参画を推進することは、深刻な少子化が進む本市においても、非常に意義のある取組であると言えます。

本市の男性職員の育児休業等の取得率は、令和2年度実績で68.8%ですが、これは出産補助休暇等の特別休暇を含めた取得率であり、実際に育児休業を取得した男性職員は12.5%(16人中2名)でした。

なお、育児休業の取得者数は、平成28年度から令和2年度までの間、各年度で1～2名(1.6人/年度)と、横ばいの状況が続いています。

(2)課題

男性職員の家庭生活への参画促進は、男性職員の仕事と生活の両立のみならず女性の活躍促進、ひいては少子化対策の観点からも極めて重要な課題です。

女性を含めたあらゆる職員が仕事と生活を両立し職場において活躍するため、男性の家事・育児への参画促進を図ると同時に、職場や家庭に残る固定的な性別役割分担意識を変革し、組織全体で男性の育児休業等に対する理解を深める必要があります。

また、本市の男性職員の育児休業等取得者数は増加傾向にあるものの、未だ十分であるとは言えず、また「育児休業」の取得者数は過去5年間に於いて横ばいであることから、制度の周知や男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の醸成が急務となっています。

3 女性活躍推進

(1)現状

女性活躍について「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(令和3年1月29日一部改正)では、女性職員の採用・登用の拡大や男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進等、一定の前進は見られるものの、社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の存在が指摘され、公務においても性別による職域固定化の解消、女性職員の育成等が十分に進んでいるとはいえない、としています。

さらに、その背景には長時間労働等働く環境の問題もあるとして、誰もが性別を意識することなく活躍できるよう、ワークライフバランスを促進する働き方改革を不可欠なものとし、女性職員の育成、登用に対する管理職の意識改革及び個々の職員に応じた計画的な育成等、息の長い取組の継続・拡充が必要と記しています。

女性が活躍できる職場は、多様な人材を受け入れあらゆる職員が活躍できる職場でもありません。これは、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することでイノベーションを生み出し、新たな価値創造につなげていく「ダイバーシティ経営」そのものであり、きめ細やかで柔軟な行政サービスの実現につながる職場でもあります。

社会全体における固定的な性別役割分担意識等に加え、公務を担う職場においても性別による業務配置や職域の固定化の解消、女性職員の育成等が十分に進んでいないことを再認識し、職種、採用区分にかかわらず、能力のある女性職員が活躍できるよう様々な取組を継続していくことが重要となります。

本市の女性職員の状況は、令和3年4月1日時点で行政職の一般職員のうち約4割が女性となっています。また、近年の職員採用状況において男女比に大きな偏りは見られず、若い年代で女性職員の比率が高くなっています。

なお、監督職(主査、係長、課長補佐)の約5割は女性ですが、管理職(課長以上)の女性割合は過去5年間、いずれも3割弱となっています。

(2)課題

多様な市民ニーズに応え政策の質を高めるためには、女性職員の視点を市政に活かすことが重要です。そのためには、政策決定や意思決定の場への女性の参画を拡大し、意見が反映される組織体制を構築するほか、女性職員の育成・登用を推進することが必要です。

本市の管理職(課長以上)の女性比率は、職員全体の女性比率と比べ低いものとなっていますが、女性職員の平均勤続年数は男性職員と比較して約8年短いため、管理職になる年代ほど女性の割合が減少する傾向があります。

女性の昇任を阻害している要因として、長時間労働前提の職場環境により、仕事と家庭を両立できない就労状況となっている場合や、育児期間等によるキャリアの中断、また、管理職となるために必要な職務経験の不足等、外的要因が大きく影響を及ぼしていることも考慮し、組織・職場における環境整備や昇任意欲の維持・向上のための支援を進める必要があります。

なお、保育職や消防職については採用試験申込者の男女比に偏りがあるため、職員の男女比率もそれに応じたものとなっており、数値だけではなく職種の特徴を加味した検討が必要となります。



(3) 田原市における女性職員の状況

① 採用に占める女性の割合

採用 女性割合	平成 28 年度 採用	平成 29 年度 採用	平成 30 年度 採用	令和元年度 採用	令和 2 年度 採用
行政職	33.3%	41.2%	50.0%	47.4%	37.5%
保育職	88.9%	90.0%	85.7%	100.0%	100.0%
消防職	25.0%	0%	14.3%	12.5%	0%

② 継続勤続年数の男女の差異

勤続 年数	平成 28 年度 退職者平均	平成 29 年度 退職者平均	平成 30 年度 退職者平均	令和元年度 退職者平均	令和 2 年度 退職者平均	H28～R2 平均
女性	32.6 年	23.2 年	27.3 年	19.9 年	25.4 年	25.7 年
男性	37.8 年	35.3 年	32.4 年	35.1 年	26.4 年	33.4 年

③ 管理的地位にある職員に占める女性の割合

管理職 女性割合	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
部長級	0%	0%	0%	0%	0%
次長級	0%	0%	0%	0%	0%
課長級	28.1%	21.9%	25.8%	28.1%	27.8%
課長補佐級	33.3%	37.0%	39.4%	32.8%	39.3%

④ 育児休業取得率及び取得期間

育休取得率	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
女性	100%	100%	100%	100%	100%
男性	9.5%	5.9%	8.3%	15.4%	12.5%

育休取得期間	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
女性	～6 月以下 1 人				
	12～18 月 1 人	12～18 月 1 人		12～18 月 1 人	12～18 月 2 人
	18～24 月 3 人		18～24 月 1 人	18～24 月 3 人	18～24 月 1 人
	24～30 月 3 人	24～30 月 3 人	24～30 月 1 人	24～30 月 1 人	24～30 月 1 人
	31 月以上 1 人	31 月以上 2 人	31 月以上 4 人	31 月以上 2 人	31 月以上 4 人
男性	1 月以下 1 人				
	2 月以下 1 人			2 月以下 1 人	2 月以下 1 人

⑤ 男性職員の育児関連休暇取得状況

男性 育児関連休暇	平成 28 年度 (21 人中)	平成 29 年度 (17 人中)	平成 30 年度 (12 人中)	令和元年度 (13 人中)	令和 2 年度 (16 人中)
出産補助休暇	13 人	12 人	6 人	8 人	9 人
育児参加休暇	7 人	6 人	4 人	4 人	8 人
育児休業	2 人	1 人	1 人	2 人	2 人

第4章 田原市特定事業主行動計画

～ワークライフバランスと女性活躍の推進計画～

(次世代法第19条及び女性活躍推進法第15条の規程に基づく特定事業主行動計画)

1 本市の目標と取組内容

第3章の課題を踏まえ、目標を次のとおりとし、目標達成に向けた取組を推進します。

(1) 目標

	内容	現状	目標値
目標1	男性の育児休業等 取得率向上	令和2年度実績 68.8%	男性職員の育児休業等 (特別休暇を含む) 取得率100%
目標2	時間外勤務の削減	令和2年度実績 平均10.5時間	常勤職員の超過勤務時間 平均月10時間以下
目標3	年次有給休暇 取得率向上	令和2年1～12月 平均10.1日	年次有給休暇の取得日数 平均年12日以上
目標4	管理職に占める 女性の割合向上	令和3年度 20.6% (63人中13人)	課長級以上の管理職に 占める女性の割合 25%以上

(2) 取組

【取組1】 長時間労働の是正に向けた取組

【取組2】 仕事と生活の両立支援に向けた取組

【取組3】 働きやすい職場環境の形成に向けた取組

【取組4】 女性職員の活躍に向けた取組

2 具体的な取組内容

(1)長時間労働の是正に向けた具体的な取組【取組1】

職員の健康を守りワークライフバランスの推進を図るためには、長時間労働の是正が重要な課題となります。平成31年4月の働き方改革関連法施行により、本市においても条例を改正し、時間外勤務の上限を設定しました。全ての職員が自らの働き方と業務を抜本的に見直し、時間当たりの生産性を意識して、長時間労働の是正に取り組む必要があります。

POINT

① 全職員の意識改革(パラダイムシフト)

子育てや介護などの時間的な制約がある職員の増加が見込まれる状況を踏まえ、職員全員の認識を変え、長時間労働の是正を推進します。

▶ 従来の働き方や評価方法を抜本的に見直さなければ、近い将来、有為な人材の確保や職員のエンゲージメント（自発的な貢献意欲）の維持が困難となります。

「長時間労働を前提とした業務モデル（期間当たりの生産性を評価）」から「時間的制約を前提とした業務モデル（時間当たりの生産性を評価）」へ、組織全体の意識を変化させる必要があります。

▶ 長時間労働は集中力の低下を招き、生産性を低下させるなど非効率的であるだけでなく、健康障害のリスクを大幅に高めます。睡眠不足で集中力が低下し、さらに時間外勤務が増え、また睡眠時間が減るという負のスパイラルに陥らないよう、働き方を見直す必要があります。

② 時間外勤務の削減と上限規制の適切な運用

職員一人ひとりが時間外勤務のコストについて理解した上で、定時に帰庁するという前提で業務に取り組む、時間外勤務の上限である月45時間かつ年360時間（災害対応等、他律的業務を除く）を超える時間外勤務が生じないよう、効率的な業務遂行を推進します。

③ 管理職による組織マネジメントの徹底

各所属長は職員の勤務実態を的確に把握し、職員の心身の健康と安全に配慮しながら、業務そのものの効率化や業務分担の見直し等、長時間労働の是正を図るようマネジメントを徹底します。

組織全体で恒常的な長時間労働が生じている部署は原因を究明し、人事課と連携して速やかに対策を講じます。

④ 業務の廃止を含めた見直し・効率化

業務見直しは「まずやってみる」ことから気づきや発見を得て、更なる見直しにつながる取組です。必要な業務であってもその業務プロセスを見直すことにより、不要なプロセスが発見され、業務効率が改善されることもあります。

全ての職員が自ら業務を見直す組織文化を定着させ、人事評価においてその取組の成果を反映することで、業務の見直しと効率化を推進します。

⑤ 勤務間インターバル確保の推奨

勤務間インターバルは働き方改革関連法の施行に伴い事業主の努力義務として規定された制度で、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することを言い、概ね9～11時間の休息時間の確保が推奨されています。

午前8時30分の始業であれば、午後9時30分には帰宅し、7時間の睡眠を確保することを理想としており、この時間を意識することで長時間労働による健康リスクを軽減します。

⑥ 一斉退庁デーの徹底

毎週水曜日を「一斉退庁デー」とし、全庁的に定時退庁の意識を啓発します。

家庭や地域で充実した時間を過ごすことで、充実感が仕事に活かされるよう、定時退庁による生活の充実と仕事のパフォーマンス向上を推進します。

(2)仕事と生活の両立支援に向けた取組【取組2】

少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中、世帯構成のみならず仕事や生活に関する意識の変化も指摘されています。仕事と生活の両立は、今や女性のみの課題ではなく、「家庭生活(家事、育児、介護)」のほか、病気治療、不妊治療、自己成長のための能力開発等を含め、あらゆる職員の「生活」全般に関する課題となっています。

また、男性職員の家庭生活への参画促進は、男性職員の仕事と生活の両立のみならず女性の活躍促進、ひいては少子化対策の観点からも極めて重要な取組でもあります。

女性を含めたあらゆる職員が仕事と生活を両立し職場において活躍するため、男性の家事・育児への参画促進を図ると同時に、職場や家庭に残る固定的な性別役割分担意識を変革し、組織全体で男性の育児休業等に対する理解を深める必要があります。

POINT

① 妊娠・育児・介護に関する休暇制度等の周知

妊娠や育児、介護に関する休暇等の制度を周知し、制度を知らないことによって機会を損失することのないよう、全ての職員に向けて制度の活用を促します。

② 仕事と生活の両立に関する情報提供

仕事と生活の両立に不安や悩みを抱える職員の相談を人事課で受け付け、希望により所属課との調整を行います。

また、仕事と育児・介護等との両立を経験した職員の体験談等の情報を提供し、職員の不安の軽減を図るとともに、職場全体で支え合う風土の醸成に努めます。

③ 妊娠・育児・介護に携わる職員への配慮

妊娠中の職員や育児・介護に携わることとなった職員は、できるだけ速やかに所属長へ申し出ることとし、所属長は業務分担の見直し等、職場でのサポート体制を整えます。

特に妊娠中の職員については、母性健康管理の観点から母体の健康と安全に十分配慮した業務分担とするほか、超過勤務や深夜勤務の命令について本人の意思を尊重することとします。

④ 育児休業中及び復職後の支援

育児休業中も職場に関する情報提供を行い、復職時に研修を実施する等、スムーズな職場復帰を支援する制度を構築し、育児休業等を取得しやすい環境を整備します。

⑤ 両立支援制度の充実と利用促進

育児休業や部分休業等、両立支援制度を利用しながら職員が職務経験を蓄積し、キャリア形成ができる環境を整備します。

また、両立支援制度を利用したことのみにより昇任や昇格に不利益とならないよう、能力・実績に基づいた昇任・昇格の判断を行います。

⑥ 男性の家事育児への参加促進と理解促進

職場の十分な理解が得られず、男性が家事・育児を行う時間を確保することを諦めてしまうことのないよう、職場全体での一層の理解促進に努めます。

内閣府男女共同参画局が「男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる」と表現したとおり、男性の家事育児への参画促進は、両立支援の中でも特に重要な取組となります。

男性が家庭での活躍のフィールドを広げることで、女性が家庭以外のフィールドで活躍できるようになり、また、休日の夫の家事育児時間の増加は、第2子以降の出生率を大幅に増加させるとされています。

POINT

⑦ 男性の育児休業等の取得促進

原則として、全ての男性職員の育児休業取得を推進し、取得中の業務運営の確保や代替職員の検討など、人事課と所属課で連携しながら取得を促進します。

男性が育児休業や部分休業等を取得し、主体的に子育てに関わる経験をする事は、長い子育て期間の始まりの時期に夫婦の協力体制を構築することができるだけでなく、新たな視点を得る契機となり、行政職員としての視野を広げる貴重な経験となります。

また、男性の育児休業取得者の増加は、男性の家事・育児への参画に理解のある職場風土を醸成し、あらゆる職員が活躍できる、マネジメント力の高い組織の実現につながります。

POINT

⑧ 各種休暇の取得推進

年次有給休暇などの各種休暇制度は、職員の心身の疲労を回復し、健康で充実した生活や自己実現を図るために設けられた制度であり、ワークライフバランスの実現のために重要な制度です。

所属長は休暇に対する意識を高めさせるとともに、休暇を取得しやすい雰囲気醸成するよう努めます。

十分な休息は勤労意欲を回復させ、仕事の効率がアップすることから、休暇取得を促進することが結果として組織全体の生産性や行政サービスの向上につながります。

POINT

⑨ 生活の充実を目的とした休暇や連続休暇の取得促進

自身や家族の誕生日等、記念日や趣味等を楽しむための年次有給休暇の取得を推奨し、職員及びその家族のライフスタイルの充実を図ります。

また、授業参観などの学校行事や地域の行事に積極的に参加できるよう、年次有給休暇の取得を促進します。

⑩ 連続休暇の取得促進

夏季休暇について可能な限り連続した取得を働きかけるほか、年次有給休暇や祝日等を活用した連続休暇(リフレッシュ休暇)の取得を促進します。

また、ゴールデンウィークやお盆、年末年始の期間における行事や会議の自粛を行い、連続休暇を取得しやすい環境を整備するほか、月・金曜日と週休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー(フライデー)」を推奨し、家庭生活や自己研鑽、疲労回復のため、年次休暇を有効に活用できるようにします。

(3)働きやすい職場環境の形成に向けた取組【取組3】

あらゆる職員が希望のライフスタイルを実現しながら、自身の能力を存分に発揮し活躍できる職場環境を実現し、次世代の子どもを豊かに育む環境を醸成するため、「全ての職員にとって働きやすい職場環境」を形成します。

POINT

① テレワークの推進

場所に捉われない就業を可能とするテレワークは、非常時における業務継続の観点に加え、育児や介護等のため時間的制約がある職員や、障害等のために社会生活上の制約がある職員の能力発揮に非常に有効なツールとなります。

課題を分析しながら、柔軟な働き方を可能とするテレワークの効果的な運用について検討を重ねます。

テレワークの推進に当たっては、ハード環境(端末及び回線)の整備はもちろんのこと、業務によってはテレワークにより生産性が低下するものもあり、テレワークにより完結できる業務の洗い出しと業務プロセスの早急な確立が課題となります。

また、業務の進捗が見えづらいことから、テレワークを行う職員の時間自律性を高める(いつ何の仕事をするかを組み立て、所属と共有する)ことも必要です。

POINT

② 業務スケジュール・業務マニュアルの共有

各々が休暇を取得しやすい職場環境を実現すると同時に、所属内の協力体制や業務効率の向上のため、各担当の業務スケジュールや業務マニュアル(手順書)を整備・共有し、いつでも担当外職員が業務を代替できる体制の構築を推進します。

「担当者しか業務の内容が分からない」という状況は、担当者が休暇を取得しづらい状況であると同時に、急な体調不良等、突如、担当者が長期間不在となった際、市の行政運営や市民サービスに支障をきたします。

POINT

③ 管理職のマネジメント能力向上

管理職は人事評価面談や1on1ミーティング等を活用し、部下職員と積極的なコミュニケーションを図るとともに、挑戦的な業務や幅広い経験の機会を与え、やりがいの向上も含めたマネジメントに取り組みます。

また、人事課においてマネジメント研修を実施する等、管理職のマネジメント向上に向けた環境を整備します。

管理職の行動は、部下を始め周囲の職員のエンゲージメント(自発的な貢献意欲)に大きな影響を与えます。早期退職を希望する若手職員の多くが「勤務時間の多くを定型業務に割かれ、やりがいや自己成長を感じられていないこと」をその理由として挙げており、部下のやりがいを高め、育成するマネジメントの実施が、管理職と人事部局の喫緊の課題であると言えます。

POINT

④ 定型業務の効率化

創造的な業務や新たな取組に挑戦する環境を形成するため、押印・書面・対面業務等の見直しを行うとともに、AI, RPA等ICTを積極的に活用するほか、可能なものについては外部委託を検討するなど、定型業務の効率化を促進します。

⑤ 効率的に働ける職場環境の整備

意思疎通の齟齬によるミスや手戻り等、コミュニケーション不足による非効率な業務を防ぐため、業務目的や進捗状況の共有等、職場のコミュニケーションの活性化を推進します。

また、職場での情報共有を効率的に行うため、フリーアドレスの導入やミーティングスペースの設置などを検討します。

⑥ タレントマネジメントの推進

職員の属性や人事異動履歴等の情報だけでなく、職員の持つ能力やスキル、評価、キャリアに関する要望等の情報を把握・活用し、個々の能力を最大限に活かした戦略的な人材配置や人材育成を推進します。

⑦ 意識調査の実施と結果の反映

適宜、職員へのアンケート等を実施し、組織の課題発見や取組の改善に活用します。

(4) 女性職員の活躍に向けた取組【取組4】

女性職員は男性職員と比べて昇任意欲が低い傾向があるとされますが、女性が昇任に消極的になる理由には、長時間労働で仕事と家庭を両立できなくなることへの不安や、育児期間等によるキャリアの中断や職務経験の不足等が挙げられています。

また、時間的な制約があることを理由に定型業務を中心に任され、困難を伴う業務や管理職となるために必要な職務を経験できず、能力のある女性がキャリア形成できないといった、いわゆる「マミートラック」の問題も指摘されており、女性が仕事と生活を両立しながら、必要な職務経験を積むことができる職場環境の醸成が課題となっています。

POINT

① 計画的な育成とキャリア形成支援

育児等の時間的制約がある時期においても本人の意向を尊重し、必要な職務経験の機会や研修等の支援を通じてキャリア形成ができるよう、柔軟な人事管理を行い、将来的に管理職となる女性職員を計画的に育成します。

② 女性職員の採用の拡大

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、女性応募者数の拡大に向け、近隣の大学や高等学校に採用の周知等を働きかけるほか、ホームページやSNS、オンライン配信等を活用した広報活動の実施を検討します。

③ 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの変革

組織全体にある無意識の思い込みを変革し、女性の職域や業務の固定化を解消することで、性別に関わらずやりがいを持って働くことのできる職場環境を形成します。

職場だけでなく社会全体に存在する固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、特定の業務やポストに男性のみを配置する、長期の出張に女性を候補から外すなど、「配慮」のつもりで「決めつけ」を行ってしまうおそれがあります。

また、国土交通省が実施した調査の結果、地方の女性は「より意欲的な仕事を求めて」大都市圏に転出する傾向があり、「男性は仕事、女性は家庭」という男女の役割分担意識が強い地域の女性ほど東京圏へ転出する傾向が強く、地方から女性が転出する要因の一つとなっています。

POINT

④ 職場環境整備

女性が働きやすい職場環境づくりを推進し、職域拡大を図るため、トイレや更衣室等、男女の差別化が図られていない職場について、施設の整備等を順次検討します。

⑤ セクシャルハラスメント等への対策

ハラスメントについて正しく理解し、組織全体でハラスメントを防止するため研修を実施するほか、人事課を窓口とした相談体制を整備します。

職場における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みは、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの背景にもなりやすいものです。

ハラスメントをしている人の多くは、自分の言動がハラスメントに該当するとは思っていません。また、公務組織は同質性が高いため、「自分たちの常識が世間の非常識」となっても気がつきにくく、ハラスメントが起きやすい環境であると言えます。

セクシャルハラスメントを含む様々なハラスメントは、個人の就業環境を悪化させ、組織全体の生産性を低下させる行為であると同時に、明らかな人権侵害です。「良かれと思って」や「指導・育成のため」、あるいは「業務遂行上必要」等の理由であったとしても、決して許される行為ではありません。

ハラスメントを受けた、あるいは見聞きした場合は早急に人事課へ相談し、組織全体でハラスメントを防止する体制を構築する必要があります。

POINT



「大切なのは、『すべての人にライフがある』と理解することです。
育児と介護だけではなく、
すべての人にそれぞれにとって大事なライフがあります。」

「よく仕事があるから育児が中途半端だとか、
育児があるから仕事に集中できないとか、
どちらかを悪者みたいに言いますけど、
そうじゃないんです。
両方あるからこそ両方うまくいく。
ワークとライフどちらもあるから充実する。
私たちはどんな状況でも、
自分の人生を前向きに生きることができるんですよ。」

～ 小室淑恵さん（株式会社ワーク・ライフバランス社長）の言葉より～



【計画策定の経過】

年 月 日	会議名等	主な協議事項
令和4年1月28日	田原市女性職員活躍推進に関する特定事業主行動計画策定委員会要綱改正	・策定委員会委員等改正
令和4年2月3日	第1回策定委員会(書面)	・計画の概要について
令和4年3月11日	第2回策定委員会(書面)	・計画案について ・委員意見聴取
令和4年3月31日	計画策定	

田原市特定事業主行動計画
(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和4年3月策定

発行日 令和4年3月
発行 田原市
編集 田原市総務部人事課

〒441-3492 愛知県田原市田原町南番場30番地1
TEL 0531-23-7404 FAX 0531-23-0180
E-mail jinji@city.tahara.aichi.jp
