

**女性活躍推進法に基づく
多賀城市特定事業主行動計画（第Ⅱ期）**

～全ての職員の「活躍」と「充実した家庭生活」を目指して～

令和3年4月

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

目 次

第1章 総論

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 「両立支援」から全職員の「活躍推進」へ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 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との関係性・・・・・・・・・・ 2

第2章 第I期行動計画の取組と成果

- 1 各役職段階の職員の女性割合について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 時間外勤務の縮減について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 採用した職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 平均継続勤務年数の男女の差異・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 5 管理職に占める女性職員の割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 7 男性職員の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

第3章 第II期行動計画における取組内容

- 1 本計画の策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 本計画の実施期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 3 本計画の対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 4 本計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 5 目指すべき姿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 6 本計画の推進体制と役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 7 状況把握項目及び情報公表項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 8 状況把握項目における取組内容等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

職業生活における機会の提供

- 項目1 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率・・・・・・・・・・・・ 8
- 項目2 採用した職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 項目3 管理職に占める女性職員の割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 項目4 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

職業生活と家庭生活との両立のための勤務環境の整備

- 項目5 平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数・・・・・・・・・・・・ 10
- 項目6 平均継続勤務年数の男女の差異・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 項目7・8 男性職員の配偶者出産休暇等及び育児休業の取得・・・・・・・・・・・・ 12

1 計画策定の趣旨

我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が今後ますます進むことが懸念される状況にあります。そのような中、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには潜在している女性の力を最大限に生かしていくことが不可欠であり、仕事と子育ての両立等を図るための取組が重要視されています。

こうした中、国は「女性が輝く社会」をつくることを最重要課題の一つとして位置づけ、「女性の職業生活における活躍の推進」を図ることを目的として、平成27年8月に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。）を令和8年3月31日までの10年間の時限立法として制定しました。

この法律により、地方公共団体は特定事業主となり、国が定める「事業主行動計画策定指針」に基づき、女性の採用・登用・能力開発等のための計画（以下「特定事業主行動計画」という。）を策定し、女性の活躍に関する状況把握・課題分析・行動計画策定・情報公表が義務付けられることとなりました。

2 「両立支援」から全職員の「活躍推進」へ

家庭を持つ男女が性別に関わらず、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活におけるその役割を果たしつつ、職業生活と家庭生活を円滑かつ継続的に「両立」することが可能となるよう、これまで社会全体で環境整備等を推進してきました。その結果、両立支援制度を利用する女性は増加し、育児休業の取得後も継続して勤務できるようになり、離職防止の効果を上げました。しかしながら一方では、「子育てをしながら働く女性は、働き方に様々な制約が生じることを理由として、仕事の役割や業務内容が限定されたり、キャリアの道筋が見えにくくなる」という事象が起これ、これまでの「両立支援」だけではキャリアアップにつながらないという新たな課題が生じました。そのため政府では、女性の就業継続のみではなく、時間に制約のある時期も能力等を発揮し、その後のキャリア形成について前向きな選択が可能となるよう、①長時間勤務の是正などの働き方改革、②性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用、③男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進を図るため、令和元年5月に女性活躍推進法を改正しました。

本市においては、女性活躍推進法に基づき、平成28年3月に令和3年3月までの5年間を実施期間として「女性活躍推進法に基づく多賀城市特定事業主行動計画（第Ⅰ期）（以下「女性活躍推進行動計画」という。）」を策定し、女性活躍に向けた取組を進めてきましたが、今般の法改正を受け、「全ての職員が育児等をしながらでもキャリアを形成し、その能力と個性を十分に発揮できる環境づくり」をさらに進めるため、第Ⅱ期行動計画を策定することとしました。

特に「③男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進」については、職員一人ひとりが「参加する・参加してもらおう」といった「参加」という意識を捨て、「性別に関わらず家事や育児等の家庭生活を営むことは当たり前」という認識を持つことが重要となります。

第Ⅱ期行動計画においては、職員が互いに助け合い、個々の力を仕事に発揮できる職場の環境整備に関する取組を定め、「全ての職員が活躍できること」を目指します。

3 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との関係性

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（以下「次世代育成支援行動計画」という。）は、「次代の社会を担う子どもの育成」を図ることを目的としています。

令和2年4月1日に策定した次世代育成支援行動計画（第IV期）は、取組の対象を子育て中の職員や女性職員に限らず全ての職員を対象とし、「職員一人ひとりが子どもと子育て中の職員を取り巻く環境に深い理解を示し、お互いの立場を思いやる気持ちを忘れず、子育てと仕事を両立しやすい環境を作り上げていこう」との理念に基づいており、特に男性職員の育児に関わる特別休暇や育児休業取得促進、時間外勤務縮減や年次有給休暇取得率向上に向けて数値目標を設定しました。

対して、女性活躍推進行動計画は、本市の「女性職員の職業生活における活躍」を推進することを目的とし、同時に男性職員の家庭生活への参加促進を推進するため、次世代育成支援行動計画と同様に全ての職員を対象としており、本計画では、特に女性職員の継続的な活躍を可能とすべく、女性の管理職登用等に関する数値目標を設定しました。

この二つの行動計画は、超過勤務の縮減や子育て中の職員への配慮された環境づくりなど、課題解決への取組に重なる部分もありますが、いずれも性別や年齢に関わらず全職員が仕事と家庭を両立することを前提としていることから、本計画と次世代育成支援行動計画との連携及び整合性を図りながら推進していきます。

	女性活躍推進法に基づく 多賀城市特定事業主行動計画	次世代育成支援対策推進法に基づく 多賀城市特定事業行動計画
法的根拠	女性活躍推進法第6条第2項	次世代育成支援対策推進法第19条第1項
目的	「女性の職業生活における活躍」を推進するため、女性の採用、育成、登用等の取組を行う	「次代の社会を担う子どもの育成」を図るため、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組を行う

把握項目	女性活躍	次世代
・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率	◎	
・採用した職員に占める女性職員の割合	○	
・管理職に占める女性職員の割合	○	
・セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	○	
・平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数	◎	◎
・平均継続勤務年数の男女の差異	○	
・男性職員の配偶者出産休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況	○	◎
・男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	○	◎
・年次有給休暇を10日以上取得した職員の割合		◎

◎状況把握・目標値設定・公表

○状況把握・公表

第2章 第1期行動計画の取組と成果

第1期行動計画時に目標値を掲げた取組状況とその成果及びその他の女性職員の職業生活における活躍に関して把握した状況は次のとおりです。

1 各役職段階の職員の女性割合について

(1) 取組目的

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を向上させる。

(2) 目標値

第1期計画による各役職段階の職員の女性割合の取組目標と期限					
令和2年度まで	部長相当職	次長相当職	課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職
	10%以上	10%以上	20%以上	30%以上	35%以上

(3) 成果

第1期計画策定時には、平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画の目標値を基に設定しましたが、本市の各役職段階における女性割合は、平成31年度（令和2年4月1日現在）で、部長相当職が0.0%、次長相当職が18.8%、課長相当職が12.9%、課長補佐相当職が38.9%、係長相当職が43.8%となっています。部長相当職及び課長相当職では目標値を下回り、次長相当職、課長補佐相当職及び係長相当職では目標値を上回りました。

第1期計画による各役職段階の職員の女性割合の成果					
目標値	部長相当職	次長相当職	課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職
	10%以上	10%以上	20%以上	30%以上	35%以上
平成26年度	7.1%	5.6%	13.3%	25.0%	41.5%
平成27年度	7.7%	5.3%	17.2%	28.6%	40.0%
平成28年度	8.3%	0.0%	15.4%	28.1%	42.1%
平成29年度	7.7%	5.3%	18.5%	34.4%	42.9%
平成30年度	0.0%	16.7%	17.2%	30.5%	49.2%
平成31年度	0.0% (0/12人)	18.8% (3/16人)	12.9% (4/31人)	38.9% (21/54人)	43.8% (28/64人)

※割合は、年度欄の翌年4月1日現在のものです。（例：平成31年度の場合は、令和2年4月1日現在となります。）

※再任用職員及び任期付職員は含まれていません。

(4) 分析

目標値を下回った要因の一つとして、次のページの令和2年4月1日現在の「年代別男女比率」からもわかるとおり、40歳から59歳までの職員男女比を見ると、男性職員の割合63.4%に対して、女性職員の割合は36.6%とかなり低く、管理職昇進の対象となる年齢層の人数が少ないことがあげられます。

一方で、39歳以下の職員男女比率をみると、同程度（男性職員割合53.2%、女性職員割合46.8%）となっているため、長期的には、20年後の令和22年頃には職員全体の男女比率が50%程度となることが見込まれます。このことから、今後は各役職に占める女性職員の割合も男女比率に比例して増加していくものと思われれます。

【参考】 令和2年4月1日現在の年代別男女比率（再任用職員・任期付職員を除く）

年齢	男性（人）	女性（人）	合計（人）	男性割合	女性割合
18～19	3	4	7	53.2%	46.8%
20～24	18	18	36		
25～29	31	23	54		
30～34	33	30	63		
35～39	24	21	45		
小計	109	96	205		
40～44	33	19	52	63.4%	36.6%
45～49	39	26	65		
50～54	29	11	40		
55～59	34	22	56		
小計	135	78	213		
合計	244	174	418	58.4%	41.6%

2 時間外勤務の縮減について

(1) 取組目的

成果の向上を目指しながらも効率的に業務を推進し、仕事と生活の両立を困難にする長時間勤務の常態化を防ぐ。

(2) 目標値 ※管理職・保育士除く

- ア 令和2年度までに、男性の時間外勤務月平均時間を、21.3時間以下とする。
（平成26年度実績の2割減）
- イ 令和2年度までに、女性の時間外勤務月平均時間を、17.6時間以下とする。
（平成26年度実績の2割減）

(3) 成果

男女共に年々減少傾向にあり、男性職員は平成29年度以降、女性職員は平成30年度以降で目標を達成しました。

第I期計画における時間外勤務縮減の成果		
目標値	男性	女性
	月平均 21.3 時間以下	月平均 17.6 時間以下
平成26年度	26.7 時間	22.0 時間
平成27年度	25.9 時間	22.8 時間
平成28年度	21.9 時間	18.2 時間
平成29年度	19.7 時間	19.9 時間
平成30年度	16.5 時間	15.6 時間
平成31年度	18.9 時間	17.0 時間

※取組目標の時間数は、平成26年度実績の2割減した時間数です。

(4) 分析

復興事業の進展に伴い、時間外勤務時間は男女共に年々減少傾向にあり、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能になりつつあります。

3 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	常勤職員	臨時・非常勤職員
平成 26 年度	39.1%	77.9%
平成 27 年度	50.0%	74.5%
平成 28 年度	47.1%	66.6%
平成 29 年度	57.1%	73.8%
平成 30 年度	60.0%	70.4%
平成 31 年度	50.0% (13/26 人)	73.7% (230/312 人)

4 平均継続勤務年数の男女の差異

年度	男性	女性
平成 26 年度	20.7 年	15.6 年
平成 27 年度	20.5 年	18.4 年
平成 28 年度	20.1 年	18.1 年
平成 29 年度	19.8 年	17.8 年
平成 30 年度	19.3 年	17.5 年
平成 31 年度	18.5 年	16.6 年

※特別職、再任用職員、任期付職員、自治法派遣職員、非常勤職員（会計年度任用職員）、学校教育課長（学校教育監）、指導主事を除く

5 管理職※に占める女性職員の割合

※管理職手当支給対象者（4級の保育所長を含む）

年度	割合
平成 26 年度	13.2%
平成 27 年度	15.6%
平成 28 年度	13.1%
平成 29 年度	14.8%
平成 30 年度	15.0%
平成 31 年度	14.8% (9/61 人)

※割合は、年度欄の翌年4月1日現在のものです。（例：平成31年度の場合は、令和2年4月1日現在となります。）

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

年度	男性		女性	
	取得割合	平均取得期間	取得割合	平均取得期間
平成 26 年度	20.0% (2/5 人)	16 日	100.0% (4 人)	454 日
平成 27 年度	28.6% (2/7 人)	25 日	100.0% (6 人)	550 日
平成 28 年度	16.7% (2/12 人)	25 日	100.0% (8 人)	418 日
平成 29 年度	11.1% (1/9 人)	17 日	100.0% (5 人)	419 日
平成 30 年度	12.5% (1/8 人)	9 日	100.0% (9 人)	307 日
平成 31 年度	7.1% (1/14 人)	27 日	100.0% (9 人)	506 日

※対象年度中に申請（承認）した人数及び期間

7 男性職員の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

年度	出産休暇取得割合	育児参加のための 休暇取得割合
平成 26 年度	-	-
平成 27 年度	-	-
平成 28 年度	58.3%	25.0%
平成 29 年度	100.0%	62.5%
平成 30 年度	50.0%	33.3%
平成 31 年度	76.9%	53.8%

※年度内に子が生まれた男性職員のうち、休暇を取得した者の割合

第3章 第Ⅱ期行動計画における取組内容

本計画における女性職員の職業生活における活躍に関する取組内容については次のとおりです。

1 本計画の策定主体

この計画は、多賀城市長、多賀城市議会議長、多賀城市教育委員会、多賀城市選挙管理委員会、多賀城市代表監査委員及び多賀城市農業委員会が連名で策定します。

2 本計画の実施期間

平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を実施期間とした第Ⅰ期計画に引き続き、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を第Ⅱ期計画の実施期間とします。

3 本計画の対象者

本市の全ての職員

※ この計画において、「職員」とは常勤の一般職職員（再任用職員を除く）をいう。

4 本計画の目的

職員一人ひとりが互いに助け合うことで、個々に持つ力を仕事で発揮することができ、「全ての職員が活躍できる」環境をつくります。

5 目指すべき姿

すべての職員が「働きやすさ」と「働きがい」を感じることができる

女性が社会で活躍することが当然であるように、男性が家庭生活において、家事・育児等を協力して行っていくという風土を職場で醸成していくためには、職員一人ひとりが性別役割分担意識を改めることが重要です。

職員の意識変化により、互いに家庭生活を尊重する関係が構築されることで「働きやすさ」が向上します。また、家庭生活における家族間（夫婦間）の協力関係がさらに進むことで生まれる心の余裕によって、仕事の場において自己の能力を十分に発揮できるようになり、仕事に対する意欲が高まることで「働きがい」へと繋がります。

このように、「働きやすさ」と「働きがい」の向上は、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）をもたらし、全ての職員が活躍することが期待できます。

6 本計画の推進体制と役割

本計画の実現のために、総務部総務課人事係を推進事務局として、各種取組を推進していきますが、目指すべき姿を実現するためには、職員一人ひとりの意識改革はもとより、管理監督職員が中心となって、職場をマネジメントしていくことが重要です。事務局を中心に、管理監督者と連携を図りながら、職員一人ひとりが互いに助け合い、個々の持てる力を十分に発揮できるよう組織風土改革を推進していきます。

7 状況把握項目及び情報公表項目

区分	把握項目		目標・公表	把握状況
職業生活における 機会の提供	1	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率（3年間）	◎	変更
	2	採用した職員に占める女性職員の割合	○	継続
	3	管理職に占める女性職員の割合	○	継続
	4	セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	○	新規
職業生活と家庭生 活との両立のため の勤務環境の整備	5	平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（管理職も含む）	◎	変更
	6	平均継続勤務年数の男女の差異	○	継続
	7	男性職員の配偶者出産休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況	○	変更
	8	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	○	変更

◎状況把握・目標値設定・公表 ○状況把握・公表

※把握項目は、「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特定事業主行動計画の策定等に
係る内閣府令第2条」において必須把握項目として掲げる事項としています。

【変更】は、第Ⅰ期計画と比較して状況把握内容に変更がある項目。

【継続】は、第Ⅰ期計画から継続して状況把握を行う項目。

【新規】は、第Ⅱ期計画において新規で状況把握を行う項目。

8 状況把握項目における取組内容等について

職業生活における機会の提供

項目1 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率【変更】

(1) 状況把握

近年、特定事業主において積極的に女性登用を行おうとする動きがあることを踏まえ、それらの動きを指標で明らかにするため、第Ⅰ期行動計画において把握していた「各役職段階に占める女性割合」に加えて、新たに「各役職段階に占める女性職員の割合の『伸び率』（各役職段階ごとに3年間の変化等）」を把握します。

(2) 取組内容

◎女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

本計画策定のために実施したアンケート（以下「アンケート」という。）によると、すでにライン職となっている女性職員の多くが「今以上の役職に昇進したくない(55%)」と答えており、女性スタッフ職においても男性スタッフ職と比較すると「昇進したくない(39.64%)」と答えた割合が高いことから（図1）、本市の女性職員は全体的に「昇進すること」に消極的な傾向があるといえます。

「昇進意欲」を阻害している主な理由（図2）として、女性ライン職及びスタッフ職共に「精神的負担が大きくなるから（40件）」「マネジメント能力等が不足しているから（34件）」「知識や職務経験が不足しているから（34件）」となっています。

今後は、多賀城市人材育成基本方針に基づき「マネジメント力の向上」を図る研修や、「経験不足」を補うための育成機会を創出していく必要があります。

一方で、男性スタッフ職では「昇進することにメリットを感じないから（24件）」が一番多く、次いで「精神的負担が大きくなるから（23件）」「管理職という立場に対す

る良いイメージがないから（22件）」が多く、女性と男性では「昇進意欲」を阻害する理由の傾向が異なることがわかりました。

本計画では、「各役職段階の職員の女性割合」の数値目標を掲げますが、数値目標を達成するためだけに女性登用を行うことはあってはならず、性別に関わらず全ての職員の意欲や能力に応じて活躍できる場を提供し、等しく昇進の機会を付与していきます。

(3) 目標値

第Ⅱ期計画における「各役職段階の職員の女性割合」の取組目標と期限				
	部長・次長相当職	課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職
令和7年度末	14%	22%	33%	40%

※各目標値は、令和2年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～で定められた目標値と同一の値としました。

(図1) 将来、係長以上に昇進したいですか。(現在すでにライン職になっている方は、その役職以上の昇進希望について)

	男性ライン職		女性ライン職		男性スタッフ職		女性スタッフ職	
	件数	百分率	件数	百分率	件数	百分率	件数	百分率
1. 昇進したい	10	13.51%	0	0.00%	26	21.14%	16	14.41%
2. 昇進したくない	12	16.22%	11	55.00%	37	30.08%	44	39.64%
3. 昇進してもしなくてもどちらでもよい	41	55.41%	9	45.00%	60	48.78%	49	44.14%
4. すでに部長級になっている	11	14.86%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
回答なし	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	1.81%
合計	74	100%	20	100%	123	100%	111	100%

(図2) 「昇進意欲」を阻害している理由

(複数選択可)

	男性ライン職		女性ライン職		男性スタッフ職		女性スタッフ職	
	件数	順位	件数	順位	件数	順位	件数	順位
回答者数	12人		11人		37人		44人	
1. 仕事と家庭を両立していくことに不安があるから	1	8	5	4	13	7	19	6
2. 昇進することを周りから期待されていないと感じているから	0	9	1	8	12	8	6	9
3. マネジメント能力等が不足しているから	8	1	8	2	16	6	26	2
4. 知識や職務経験が不足しているから	6	4	8	2	18	4	26	2
5. 責任が重くなるから	2	7	2	7	18	4	26	2
6. 精神的に負担が大きくなるから	8	1	10	1	23	2	30	1
7. 現在の職にやりがいを感じているから	4	5	1	8	4	9	8	8
8. 管理職という立場に対する良いイメージがないから	4	5	3	6	22	3	19	6
9. 昇進することにメリットを感じないから	7	3	4	5	24	1	22	5
10. 特に理由はない	0	9	1	8	1	10	0	10

※回答対象者は、図1で「2. 昇進したくない」を選択した職員

項目2 採用した職員に占める女性職員の割合【継続】

採用した職員に占める女性職員の割合の拡大が図られているかを把握します。

項目3 管理職に占める女性職員の割合【継続】

職員に占める女性職員割合に対して、管理職の女性割合が著しく低くなっていないかを把握します。

項目4 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況【新規】

各種ハラスメント防止に関する指針において雇用管理上講ずべき措置とされている被害の防止の観点で行う研修や制度の周知、相談窓口の設置及び窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための対応マニュアル等の整備及び周知の状況、事後の迅速かつ適切な対応等の状況を把握します。

職業生活と家庭生活との両立のための勤務環境の整備

項目5 平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数【変更】

(1) 状況把握 ※管理職を含む

第I期行動計画で把握していた「職員の1人当たりの時間外勤務時間の平均」に加えて、「超過勤務の上限（月45時間等）を超える勤務を行った職員数（管理職含む）」を把握します。

(2) 取組内容

◎働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場をめざす。

共働き世帯の増加とともに、性別に関わらず育児等による時間に制約のある職員が増加していくことが見込まれる中で、全ての職員が能力を十分に発揮できるようにするためには、長時間労働を是とする価値観や意識を変え、職員一人ひとりが働き方を変えていくことが重要になります。

平成31年度から「働き方改革」により、各所属においてさらなる業務の見直しを図っていますが、さらにそこから一歩踏み込み、「時間制約のある職員がいること」や「互いの不在」を前提として組織内で互いに補完し合える環境を構築するなど、全ての職員がその必要性を理解して取り組むことが大切になります。

アンケートで「時間外勤務の要因として、自身の傾向として当てはまるもの」（図3）について聞いたところ、職員全体として「日中は突発的な業務に対応することが多く、自分の仕事をこなす時間がない（166件）」「自分が抱える業務が多くても、周囲の職員も同様に多忙であるため協力を依頼できない（113件）」との答えが多くありました。時間外勤務時間数が非常に少ない者が一定数いる一方で、未だ係員全体が多忙である部署も存在しており、業務配分や人員配置の偏りが解消されていないことが見て取れる結果となりました。

また、「時間外勤務の縮減について効果的だと思うこと」（図4）の質問に対しては、ライン職（男女共）の回答の上位は「業務の進捗状況を係員（課員）で共有しサポートし合うこと（66件）」「業務の配分が適切にされること（57件）」でしたが、その一方で、スタッフ職（男女共）からの回答では、「業務の配分が適切にされること（男性82件、女性81件）」が一番多く、上司からの適切な業務配分をしてもらいたいと考える職員が多い

ことがわかりました。

これらの結果を受け、管理監督者等は、部下の時間外勤務を含めた勤務時間を念頭に、所属の業務を整理し、業務配分やチームワークを高めるためのマネジメントを実践していくと同時に、職員自らも互いの協力のもと、働き方を効率化できる組織づくりを推進していきます。

(3) 目標値

職員一人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を85%以上とします。

※次世代育成支援行動計画（第IV期）策定時に掲げた目標値と同一としました。

【参考】次世代育成支援行動計画（第IV期）策定時に把握した目標値に対する実績

年間360時間を超えない割合	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
	77.3%	81.2%	92.5%	84.0%

(図3) 時間外勤務の要因について、自身の傾向にあてはまるもの

(複数選択可)

	男性ライン職		女性ライン職		男性スタッフ職		女性スタッフ職		全体	
	件数	順位	件数	順位	件数	順位	件数	順位	件数	順位
回答者数	87人		23人		137人		117人		364人	
1. 資料等をこだわって作りこんでしまう	7	6	2	6	13	8	10	9	32	7
2. 周囲の職員とコミュニケーションが取れず、一人で抱え込んでしまう	3	7	1	8	10	9	4	11	18	10
3. 自分が抱える業務が多くても、周囲の職員も同様に多忙であるため協力を依頼できない	13	4	5	2	47	2	48	2	113	2
4. 自分の仕事は自分一人で片づけたい	16	3	5	2	24	4	18	5	63	4
5. 余裕がない状態でも仕事を頼まれると引き受けてしまう	12	5	5	2	41	3	32	3	90	3
6. パソコン操作が苦手である	2	9	1	8	14	7	11	8	28	8
7. だれにも相談できずに考え込んでしまう	0	11	0	11	10	9	6	10	16	11
8. 周囲の残業に付き合ってしまう	2	9	1	8	9	11	15	6	27	9
9. 仕事の優先順位を管理することが苦手である	3	7	3	5	21	5	13	7	40	6
10. 日中は突発的な業務に対応することが多く、自分の仕事をこなす時間がない	41	1	15	1	58	1	52	1	166	1
11. 時間外勤務をしないので該当項目がない	21	2	2	6	20	6	19	4	62	5

(図4) 時間外勤務の縮減について効果的だと思うこと

(複数選択可)

	男性ライン職		女性ライン職		男性スタッフ職		女性スタッフ職	
	件数	順位	件数	順位	件数	順位	件数	順位
回答者数	87人		23人		137人		117人	
1. 業務の配分が適切にされること	42	2	15	2	82	1	81	1
2. 業務の進捗状況を係員（課員）で共有し、サポートし合うこと	49	1	17	1	69	3	66	2
3. 上司に対して報告、連絡、相談が気軽にできること	32	4	13	3	65	4	48	5
4. 前任者からの業務引継ぎの時間を十分にとれること	12	8	6	5	51	5	51	3
5. 上司が率先して帰宅すること	23	6	4	7	46	6	41	6
6. 定時退庁を徹底させること	28	5	6	5	41	7	34	7
7. 資料作成を減らすこと	42	2	10	4	73	2	51	3
その他	14	7	1	8	22	8	17	8

項目6 平均継続勤務年数の男女の差異【継続】

男女の平均継続勤務年数から職員の「定着率」を比較し、どの段階に離職が多いのかなどを把握します。

項目7・8 男性職員の配偶者出産休暇等及び男女別の育児休業の取得

(1) 状況把握

○男性職員の配偶者出産休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況【変更】

男性職員が一定期間、休業等の制度を利用して育児に携わることは、本人がその後の育児に能動的に関わる契機となるだけでなく、多様な人材を生かすマネジメント力の向上にもつながります。

本計画では、第Ⅰ期行動計画にて把握していた「取得日数」に代わり、「取得日数の分布状況」を把握します。

参考（次世代育成支援行動計画第Ⅳ期で掲げた目標）

○男性職員の育児のための特別休暇（5日の範囲内）の取得率を80%以上とする。

○男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況【変更】

育児休業については、取得率も取得期間も、男性と女性の間では大きな乖離があることから、女性が育児を担っている状況であることが示されています。男性が一定期間、育児のための休暇等を取得することは、本人にとってのみならず、これまでの労働慣行に変革をもたらす意味でも重要であるため、男性職員の育児休業の取得促進はもとより、将来的に男性が育児休業をある程度まとまった期間を当然に取得できるような環境を整える必要があります。

第Ⅰ期行動計画で把握していた「平均取得期間」に加え、「男女別の育児休業取得率」及び「取得期間の分布状況」も把握します。

なお、男性職員の育児休業等の取得期間について1月以下の取得が多い場合は、「5日未満」や「2週間未満」等に細分化して把握します。

参考（次世代育成支援行動計画第Ⅳ期で掲げた目標）

○男性職員の育児休業取得率（取得期間問わず）を20%以上とする。

(2) 取組内容

◎男性職員の家庭生活への参画を促進する。

アンケートで「現在、未就学児の子供がいる職員」及び「いずれ子供をもちたい」と考えている職員に「育児と仕事の両立について不安に感じる事」について聞いたところ（図5）、男性職員の最も多い回答は、ライン職・スタッフ職共に「家族に負担をかけてしまうのではないかと不安」であり、一方、女性職員からの最も多い回答は「時間外勤務等に対応できないことで、周りの職員に負担をかけてしまうのではないかと不安」でした。

この回答結果より「家事・育児等の家庭生活と仕事でどちらに比重を置いているのか」を比較した際に、男性職員は「仕事」であること、対して女性職員は「家庭生活」であることが読み取れます。また、職場全体に「家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい」風土や職員自身の性別役割分担意識があることがわかりました。

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢

献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、男性職員による育児休業等の両立支援制度の活用を推進していきます。

(図5) 子育てをしながら仕事をすることに不安に感じること

(複数選択可)

	男性ライン職		女性ライン職		男性スタッフ職		女性スタッフ職	
	件数	順位	件数	順位	件数	順位	件数	順位
回答対象者数	9人		0人		69人		41人	
1. 時間外勤務等に対応できないことで、周りの職員に負担をかけてしまうのではないかと不安	4	3	0	-	36	2	31	1
2. 体力面に不安を感じる	4	3	0	-	16	5	19	4
3. 上司や同僚の理解や協力を得られないのではないかと不安	2	5	0	-	21	4	15	5
4. 責任のある仕事や、やりがいのある仕事を与えられなくなるのではないかと不安	0	7	0	-	11	6	11	6
5. 今後の昇進に影響が出るのではないかと不安	1	6	0	-	7	7	7	7
6. 子供との触れ合いが減ることで、子供の情緒面が不安定になるのではないかと不安	5	1	0	-	34	3	22	2
7. 家族に負担をかけてしまうのではないかと不安	5	1	0	-	45	1	22	2
8. 不安に感じることはない	0	7	0	-	4	8	0	8
その他	0		0		3		6	

※回答対象者は、「現在、未就学児の子供がいる職員」及び「今はいないが、いずれ子供をもちたいと考えている職員」