

女性職員の活躍の推進に関する
新発田市特定事業主行動計画

令和5年10月一部改定

新 発 田 市

*** 目次 ***

総論

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	2
4	計画の実施状況の見直し及び公表	2

具体的な内容

I	仕事と子育ての両立を支援する環境整備	3
1	職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援	3
2	育児休業等を取得しやすい環境整備	4
II	ワーク・ライフ・バランスの実現	7
1	ワーク・ライフ・バランスの推進とハラスメントの防止	7
2	時間外勤務の縮減	9
3	休暇の取得促進	10
III	女性職員の活躍推進	12
1	女性職員の活躍推進	12

*** 総論 ***

1 はじめに

官民共通の課題として、すべての職員が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活をともに充実させることを目的に、ワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）の実現に向け取組を進めています。

ワーク・ライフ・バランスの実現により、私生活の充実が図られ、仕事にも良い影響が及び、また仕事がうまくいけば私生活も潤うといった、良い循環により職員一人ひとりが、より一層職場で活躍し、家庭生活も充実するような環境を整備するために「新発田市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）」（以下「本計画」という。）を策定しました。

加えて、後期計画の策定に当たっては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部を改正する法律（改正令和元年 6 月 5 日法律第 24 号）」に基づき改定を行いました。

また、本計画では、女性職員は、育児や家庭における負担が大きく、十分に能力が発揮できないということもあることから、「仕事と子育ての両立を支援する環境整備」や「女性職員の活躍推進」に向けた取組を強化しました。

本計画は、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。以下「法」という。）第 19 条に基づき、新発田市長、新発田市議会議長、新発田市教育委員会、新発田市選挙管理委員会、新発田市代表監査委員、新発田市公平委員会、新発田市農業委員会、新発田市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までを前期、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までを後期として、それぞれの計画を実施します。

本計画は、後期に実施する「行動計画」で、本計画に掲げる目標数値は令和 7 年度の達成目標です。

3 計画の推進体制

本計画は、新発田市職員全てを対象にしています。本庁舎、水道局、学校など、職場環境、勤務形態に各々違いはありますが、各任命権者及び所属長は職場の状況に応じて本計画の推進、実施に努めるものとしします。

また、本計画に掲げる目標を達成するためには、業務改善、所属・係内の協力体制といった職場内での取組から、職員一人ひとりの家庭環境や仕事に対する考え方や姿勢といった、個人的な部分にまでかかわることになります。

したがって、担当課や職員の誰か個人が計画を推進すればよいというものではなく、市の組織全体として計画を推進していく必要があります。

4 計画の実施状況の見直し及び公表

本計画の実施については、女性活躍推進法第 19 条及びに第 21 条の規定に基づき、毎年度 1 回実施状況を把握・点検し、目標数値に対する達成状況をホームページで公表するとともに、その時々職員のニーズを踏まえながら計画の見直しを行います。

*** 具体的な内容 ***

I 仕事と子育ての両立を支援する環境整備

1 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援

【現状と課題】

女性職員が働きながら妊娠・出産するためには、心身ともに大きな負担がかかります。とくに妊娠中は体調が不安定になりやすく、母体と胎児のために職場環境を整えていく必要があります。

男性職員にとっても子育ての始まりの時期は、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、家事や上の子の育児に積極的に取り組むことが父親としての自覚を深める重要な機会となります。

そのため、子育ての始まりの時期には、女性職員のみならず男性職員が積極的に休暇を取得することができるよう、職場として支援する必要があります。

また、子育てを支援する様々な制度が用意されていますが、制度を知らずに活用していない、活用したくても職場の雰囲気取得しにくいなどの状況があるため、各制度のさらなる周知、取得促進を図る必要があります。

【数値結果】

男性職員の配偶者出産休暇（2日）、及び育児参加のための休暇（5日）取得率（※上記7日間の休暇を以下「男性の産休」という。）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
取得率	72.2%	58.3%	68.8%	83.3%
5日以上取得率	22.2%	25.0%	31.3%	41.6%

【分析結果】

「男性の産休」の取得状況はR1年度で83.3%と過去最高となっていますが、「合計5日以上」の取得率は、国が51.9%に対し当市は41.6%と低い状況となっています。

【目標】

「男性の産休」の取得率 100%

【取組】

- ① 妊娠・出産時及び子育て支援制度の全職員への周知（人事課の取組）
 - ア 子育て支援ハンドブックをグループウェアに掲載し、両立支援のための各種制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休業等）の周知を図ります。
 - イ グループウェアを利用できない職員についても、常時閲覧ができるよう環境を整えます。

- ② 妊娠中及び出産後における配慮（職場全体の取組）
 - ア 所属長は、妊娠中及び出産後の職員の休暇取得や制度利用に際しては、業務に支障がでないように、業務分担の見直しや業務効率等の検討を行い、職員が安心して休暇取得及び制度の利用ができるように配慮します。
 - イ 所属長は、育児休業中の職員に、休業中の職場の状況や業務内容等について情報提供を行うなど、双方が連絡の取りやすい環境をつくります。
 - ウ 所属長は、育児休業から復帰した職員が、担当業務の最新状況の説明や必要な知識を学べるように職場研修等を実施します。

- ③ 男性職員の子育てを目的とする休暇取得の促進（職場全体と人事課の取組）
 - ア 所属長は、出産予定の報告があった場合は速やかに人事課へ連絡を行い、人事課は、職員、所属長と面談を実施し、制度の説明を行います。
 - イ 人事課において、制度運用についての質問や相談を受け付ける窓口を設置し、職員からの相談を受けやすい環境を整えます。
 - ウ 所属長は男性職員本人の意向に沿った休暇取得計画を作成し、取得に向けた職場環境整備を行います。
 - エ 所属長及び所属職員は、男性職員が特別休暇を取得できるよう、取得しやすい雰囲気づくりを行い、職場全体でサポートに努めます。

2 育児休業等を取得しやすい環境整備

【現状と課題】

育児休業制度は、仕事と子育てを両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で活かしていくため、子どもが3歳になるまでの期間休業できる制度です。また、育児短時間勤務や部分休業制度は、職員が職務を完全に離れることな

く、仕事と子育ての両立を可能とするため、小学校就学前までの期間に取得することができるものです。

本市における常勤の女性職員の育児休業取得率は、前期計画当初（平成 28 年度）からほぼ 100%で推移していますが、令和 2 年 3 月に実施した「子育てと仕事の両立に関する新発田市職員の意識調査」の結果では、育児休業取得者の 28%が育児休業期間を十分にとれていない状況であり、そのうちの 53%が「職場に迷惑をかけられない」ことを理由に挙げていることが分かりました。

また、男性も子育ての喜びを実感するとともに、積極的に育児に参加することが女性の就業継続につながり、「仕事」か「子育て」のどちらかを選択しなければならない状況を少なからず解消できるものと考えますが、本市における令和元年度の男性職員の育児休業取得率は 9.1%にとどまっており、育児の負担は母親に多くかかっている状況です。

このような状況を改善するため、「子育ては父母が協力して行うもの」との視点に立って男性の育児休業等の取得を推進するとともに、性別を問わず、育児休業等の取得を希望する、すべての職員が安心して制度を利用できるよう、人員の確保に努めるほか、職場全体の意識改革や職場の協力体制づくりを進める必要があります。

【数値結果】

① 男女別の育児休業取得率

職 種	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
事務職（男性）	11.1%	0%	10.0%	9.1%
技術職（男性）			0%	100%
技能労務職（男性）			—	—
事務職（女性）	100%	94.4%	100%	100%
技術職（女性）			100%	100%
技能労務職（女性）			—	—

② 男女別の育児休業取得期間（令和元年度実績）

令和元年度	取得なし	1 か月から 半年未満	半年から 1 年未満	一年以上
男性職員の割合	91.7%	8.3%	0%	0%
女性職員の割合	0%	0%	41.2%	58.8%

【分析結果】

「育児休業」の取得状況は女性の取得率がほぼ 100%であるのに対し、男性は事務職で 9.1%と低いうえ、取得期間も半年未満と短期間となっています。

【目標】

- ① 女性職員の育児休業取得率
100%
- ② 男性職員の育児休業取得率

2025年(令和7年)	85%(1週間以上の取得率)
2030年(令和12年)	85%(2週間以上の取得率)

「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)を踏まえ、男性職員の育児休業取得率の新たな目標を設定します。

【取組】

① 男性の育児休業等取得の促進(人事課の取組)

子どもが生まれることとなった男性職員向けに、育児休業を取得した男性職員の体験談をまとめた冊子(イクメン・ハンドブック^{プラス})を配布し、男性職員の積極的な育児参加と、職場の上司をはじめとする周囲の理解の促進に努めます。

② 育児休業を取得しやすい環境づくり(職場全体の取組)

ア 所属長は、職員から出産予定日の申し出があった場合、育児休業等制度について説明し、その職員が育児休業を実際に取得することになった場合でも業務に支障が生じないように、業務分担の見直しや業務効率の検討等を行い、職員が安心して育児休業を取得できるように配慮します。

なお、業務分担の見直し等の際には、当該職員のサポートを行う職員の業務が過重とならないよう努めます。

イ 所属長は、部分休業や育児短時間勤務制度を取得した職員について、業務軽減などの配慮を行います。

ウ 所属長は、所属内の他の職員に対しても制度の趣旨説明を行うなど、お互いが働きやすい職場環境となるような雰囲気づくりに努めます。

③ 育児休業等取得後の円滑な職場復帰の支援(職場全体の取組)

ア 所属長は、育児休業中の職員の業務上の知識・判断能力等が低下するのではないかという不安を緩和し、育児休業からの円滑な復帰ができるよう、休業中の職員の希望を踏まえて、業務に関する情報提供を行うとともに、当該職員の相談に応じるなど適切なコミュニケーションを図ります。

イ 所属長は、育児休業から復帰した職員が業務に慣れるのに時間がかかることや、子どもの突発的な病気に対応しなければならないことを理解し、

職場全体でサポートできるよう業務分担などについて検討します。

- ④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保（職場全体と人事課の取組）
「職場や他の職員に迷惑がかかることから、育児休業を取得しにくい」との意見があるため、職員から育児休業の請求があった場合に、内部の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、代替職員の配置を行います。

Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの実現

1 ワーク・ライフ・バランスの推進とハラスメントの防止

【現状と課題】

平成29年の「男女共同参画に関する市民意識調査」では、仕事や家庭の優先度について、女性、男性ともに「仕事」と「個人や家庭の生活」をともに優先したい人（54.4%）が最も高い結果となっています。その一方で「仕事」を優先したいと希望している人（5.9%）と、必要に迫られた結果として「仕事」を優先している人（26.1%）では、20ポイント以上の乖離があり、現実には仕事を優先せざるを得ないことが推測されます。

また、本調査から家庭生活については本来男女がともに責任を担うべきですが、現実には家事・育児・介護等の多くを女性が担う状況であり、男性においては、家事や育児等の家庭生活に主体的に参画したいという希望を持っているものの、仕事優先の社会や職場の風潮の中では、家庭生活への参画が困難な状況であることが分かりました。

このことは当市の職員についても同様の状況が考えられるため、職員一人ひとりが、性別にかかわらず、やりがいを持って働き、仕事上の責任を果たしながら、子育て・介護・家庭・地域活動、自己啓発等の様々な場面で、また人生の各段階において健康で豊かな生活を送ることができるよう、仕事優先のあり方を見直すなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進します。

また、職員にとって働きやすい職場環境を実現するうえで大きな障害となる、ハラスメントについても、対策を講じ防止に向けた取組が求められています。

【数値結果】

ワーク・ライフ・バランスの状態

（令和2年3月に実施した「子育てと仕事の両立に関する新発田市職員の意識調査」）

状態	割合
非常に良い	10.2%
どちらかというともよい状態	50.0%
どちらかというともよい状態ではない	24.3%
非常に悪い	9.3%
分からない	6.2%

【分析結果】

「非常に良い」又は「どちらかというとも良い状態」だと感じている職員が60.2%、「どちらかというとも良い状態ではない」又は「非常に悪い」と感じている職員が33.6%となっており、自分自身のワーク・ライフ・バランスの状態が「良い」と判断している職員が半数を超えている。

【目標】

ワーク・ライフ・バランスの状態が
「良い状態」と感じている職員の割合 80%以上

【取組】

- ① 「ワーク・ライフ・バランス」への意識啓発（人事課の取組）
 - ア 課長会議等を通じワーク・ライフ・バランス等について情報共有しながら、管理職の意識改革の働きかけを行います。
 - イ 育児に限らず、親などの介護が必要な場面においても、仕事と生活の両立を図る意識づくりを行うため、職員に対する啓発や研修等を定期的に行います。
- ② 多様な働き方への取組（職場全体と人事課の取組）
 - ア 職員一人ひとりのライフステージに合った柔軟で多様な働き方として、テレワーク（リモートワーク）の導入を進めます。
 - イ テレワーク（リモートワーク）を行うための情報通信機器の整備、及びテレワーク中の就業規則整備を行います。
 - ウ 子育てや介護等で時間に制約のある職員の活躍を可能とするため、多様な働き方に対する取組について、人事評価に反映します。
- ③ ハラスメントの防止（人事課の取組）
 - ア 職場でのあらゆるハラスメント（嫌がらせ、いじめ）の防止に向けて職員に対する啓発や研修等を定期的に行います。
 - イ 人事課は、ハラスメントの相談窓口を明確にし、相談があった場合は個人のプライバシーを保護しながら、迅速に対応します。

2 時間外勤務の縮減

【現状と課題】

時間外勤務が多くなると、家庭で過ごす時間が減り、親子・夫婦で過ごす時間や、リフレッシュのための機会が奪われ、生活に潤いとゆとりがなくなってしまいます。

また、妊娠、出産をしようとする職員や子育て中の職員にとっては、周囲の職員の時間外勤務が多ければ、妊娠、出産をためらうなど、育児休業や休暇の取得を諦める可能性があります。

そのため、時間外勤務の縮減に取り組むことにより、職員一人ひとりが仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きを置いたものへと変化し、仕事と家庭や子育ての両立をしやすい環境づくりにつながるものと考えます。

【数値結果】

① 一人当たり1か月当たりの平均残業時間

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
平均値	10.3時間	9.2時間	8.7時間	9.3時間

② 月の残業時間数45時間を超える職員数 246人(延べ人数)(令和元年度)

【分析結果】

【数値結果】①から、全国地方公務員の1か月当たりの平均残業時間は13.2時間に対し、当市は少ない状況です。

【目標】

- ① 一人当たり一か月当たりの平均残業時間数 10時間以内
- ② 年間で360時間を超える残業を行う職員数 0人

【取組】

① 時間外勤務縮減のための取組（職場全体と人事課の取組）

ア 職場における常態的な時間外勤務を縮減するため、課長会議等を通じ所属長に対して、時間外勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

イ 時間外勤務に対する意識改革として、職員自身が仕事のやり方を見直し改善を進めていくよう、必要な情報を提供するなどして周知します。

ウ RPAなどの情報通信技術を活用し、業務分担の見直しや業務の効率化を目指します。

②ノー残業デーについての取組（所属長と人事課の取組）

- ア 時間外勤務を縮減するため、ノー残業デーには、グループウェアの起動時にメッセージを表示するなどし、職員一人ひとりが意識するよう働きかけます。
- イ 所属長のマネジメントを強化するため、アンケートシステムを利用し、残業の実態を把握します。
- ウ 職場単位での取組を行います。
 - ・ノー残業デーを徹底するために、同一週の別の日への振替を行い、ノー残業デーを実施します。
 - ・月1回以上、係独自のノー残業デーを実施します。

3 休暇の取得促進

【現状と課題】

妊娠中や子育て中の女性職員は、自分や子どもの体調管理、予防接種や健康診断、学校行事参加など、年次有給休暇をはじめとする休暇を必要とする機会が多くなります。

また、男性職員にとっても、休暇を取得し、家事や育児に積極的にかかわることは、父親としての意識や責任感の醸成に結びつくだけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もあり、休暇取得者が増加傾向にあります。

しかし、令和2年3月に実施した「子育てと仕事の両立に関する新発田市職員の意識調査」によると、年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じる」職員が71.8%（男性：61.3%、女性：80.7%）いることが分かりました。ためらいを感じる一番の理由は、「みんなに迷惑がかかると感じる」次いで、「業務が忙しい」、「休んだ後自分の業務が多忙になる」となっています。

この現状から、休暇取得者に対するサポートと職場内の休暇取得に対する理解が重要であり、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行う必要があります。

【数値結果】

年次有給休暇の取得状況

	H28年	H29年	H30年	R1年
平均取得日数	10.5日	11.1日	11.6日	11.2日
5日未満の職員割合	—	—	18.4%	14.3%

【分析結果】

- ① 一定の職員に対して取得が進まない状況が見られるため、働き方改革の推進により、休暇の必要性について理解を深める必要があります。
- ② 全国地方公務員の平均取得日数は、平成 30 年で 11.7 日であり、当市とほぼ変わらない状況となっています。

【目標】

- ① 5 日以上の年休取得率 100%
- ② 平均取得日数 12 日以上

【取組】

- ① 年次有給休暇の取得推進（職場全体の取組）
 - ア 所属長は、年次有給休暇の取得計画表を作成するなどし、所属内で休暇取得について情報共有を図り、計画的な取得推進に取り組めます。
 - イ 所属長は、子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に、休暇を取得することに抵抗を感じることのない職場環境を整えます。
- ② 家族との触れ合いのための休暇取得の促進（職場全体の取組）

所属長は、子育てをする職員がゴールデンウィーク・子どもの春夏休み期間・年末年始・入学式・卒業式・授業参観・運動会などの学校行事や PTA 活動・家族の誕生日・結婚記念日・子どもの予防接種・健康診断などのようなときに、年次有給休暇を取得するよう働きかけます。
- ③ 子どもの看護のための休暇取得に向けた環境整備（職場全体の取組）

所属長は、子育てをする職員が子どもの突発的な病気の際に、子の看護休暇や年次有給休暇を取得できるように、職場全体で支援します。
- ④ 介護休暇取得に向けた環境整備（職場全体の取組）

所属長は、家族に介護を必要とする職員がいる場合は、介護休暇や年次有給休暇を取得できるように、職場全体で支援します。
- ⑤ リフレッシュのための休暇取得の促進（職場全体と人事課の取組）

子育てをする職員に限らず、趣味やボランティアに参加するなど、リフレッシュのための休暇取得を推進します。

Ⅲ 女性職員の活躍推進

1 女性職員の活躍推進

【現状と課題】

国（内閣府）の「第3次、第4次、第5次男女共同参画基本計画」では、共通して、「社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合を30%とする」ことを目標とし、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やす道筋をつけ、可能な限り早急に目標を達成することを目指しています。

加えて第5次計画では、これを一つの通過点とし、2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指しています。

こうした背景には、個々のライフスタイルや価値観が多様化するなか、組織においては意思決定への参画に多様性があるほど従来にはない発想や提案が可能であり、このような政策に柔軟性が生まれ、より大きな成果が期待できると考えられているからです。

本市においても、少子・高齢化等との進行に伴い、医療・介護・福祉・子育て・教育などの多様化する市民ニーズに柔軟に対応するため、女性職員を含めた幅広い視点で行政運営を行うことが求められており、女性職員の活躍推進が組織の活性化にもつながることから、積極的に取組を行う必要があります。

これまでにも能力のある女性人材の管理職への登用を進めており、今後も結婚・妊娠・出産等の女性のライフイベントを充実させながら、将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める必要があります。

【数値結果】

① 男女別年齢区分別の離職者数

（令和元年度）

		30歳以下	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳以上	40歳以下の定着率
男性職員数	職員数	62人	107人	168人	111人	100%
	離職者数	—	—	1人	—	
女性職員数	職員数	90人	148人	123人	64人	97.5%
	離職者数	3人	3人	—	—	

② 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

役職等	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
全体の管理職割合	22.9%	23.4%	23.6%	25.2%
課長級以上	9.3%	8.9%	8.8%	13.8%
課長補佐級	30.1%	31.3%	32.0%	31.0%
係長級	28.8%	33.9%	35.0%	34.7%
主任級以下	58.1%	58.1%	57.9%	58.9%
職員全体の女性割合	47.8%	48.5%	48.7%	49.4%

【分析結果】

- ① 【数値結果】 ①から、ライフイベントの多い年代として、40 歳以下での女性の定着率が男性 100%に対し、97.5%とわずかではあるが低い状況です。
- ② 【数値結果】 ②から、国が目標とする管理職に占める女性の割合 30%に対し、当市は 25.2%と低い状況にあります。
- ③ 課長級以上の割合が 13.8%と特に低い状況にあるため、候補者となる女性職員の育成体制を整える必要があります。
- ④ 主任級以下の女性割合が半数を超えていますが、職員全体の女性割合は、ほぼ半数となっていることから、係長に昇格する女性の割合が低いことが分かります。

【目標】

- ① 働き方改革を通して、性別に関係なくライフイベント等に合わせた働き方を選択し、離職することなく就労できる環境を整えます。
- ② 課長級相当職の女性管理職の割合 22%以上
- ③ 課長補佐級相当職の女性職員の割合 33%以上
- ④ 係長相当職の女性職員の割合 40%以上

※②～④の目標数値は職員の男女比率が同じ場合の目標数値です。

【取組】

- ① 女性の就労定着支援（職場全体と人事課の取組）
女性のライフイベントを充実させながら、就労を継続できる柔軟で多様な働き方への取組を推進します。

② 女性の管理職割合の向上（職場全体と人事課の取組）

- ア 働き方改革を通して、性別に関係なく、全職員を対象とした柔軟な働き方の推進をベースとし、多様な人材の活躍を促す環境整備に努めます。
- イ 管理職として活躍することの土台となる業務経験を積めるよう、計画的に人員配置を行います。
- ウ 時間に制約のある職員に活躍の機会を提供し、働く時間にかかわらず成果を評価される環境を整えます。

女性職員の活躍の推進に関する新発田市特定事業主行動計画

令和5年10月一部改定

新発田市人事課
