

橋本市特定事業主行動計画

令和2年4月

橋本市長

橋本市議会議長

橋本市教育委員会

橋本市選挙管理委員会

橋本市代表監査委員

橋本市公平委員会

橋本市消防長

橋本市病院事業管理者

目次

1. 計画の策定にあたって	P 1
2. 計画対象職員	P 1
3. 計画期間	P 1
4. 計画の推進体制	P 2
5. 計画の実施状況の点検及び公表	P 2
6. 計画の基本視点	P 2
7. 本市の現状と課題	P 2
8. 具体的な取り組みと数値目標	P 5
(1) ワークライフバランスの実現	P 5
(2) 女性職員の活躍推進	P 6
(3) 仕事と子育ての両立	P 8

1. 計画の策定にあたって

橋本市では、平成17年6月に次世代育成支援対策推進法に基づき「橋本市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図り、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備に取り組んできました。

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」が施行されたことにより、平成28年3月に次世代育成支援対策推進法並びに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「橋本市特定事業主行動計画」を一体的に策定し、仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な職場環境の整備を行ってきました。

今回、平成28年3月から令和2年3月までの「橋本市特定事業主行動計画」における取り組みの成果と現状の課題を検証し、橋本市が抱える課題の解決に向けて新たな特定事業主行動計画を策定しました。本計画では、ワークライフバランスの実現、性別に関係なく全ての職員が能力を発揮できる職場づくり、仕事と家庭の両立支援に向けた働き方の見直しを重点目標として、すべての職員がいきいきと働くことができる環境づくりと住民サービスの向上をめざします。

この計画は、橋本市長、橋本市議会議長、橋本市教育委員会、橋本市選挙管理委員会、橋本市代表監査委員、橋本市公平委員会、橋本市消防長、橋本市病院事業管理者が策定する計画です。

※次世代育成支援対策推進法

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に成立した法律です。同法は令和6年度までの時限立法で、国や地方公共団体は「特定事業主」として行動計画の策定を義務付けられています。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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が、その個性と能力を十分に発揮できることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月に成立した法律です。同法は令和7年度までの時限立法で、国や地方公共団体は「特定事業主」として行動計画の策定を義務付けられています。

2. 計画対象職員

本計画の対象は全職員とします。(会計年度任用職員及び短期臨時職員を含みます。常勤職員と適用される制度内容等に違いがあるため、可能な限り本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。)

3. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

4. 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施については、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいきます。また、関係課と連携して、「橋本市男女共同参画計画」、「橋本市子ども・子育て支援計画」等との整合を図りながら取り組みを進めていきます。

5. 計画の実施状況の点検及び公表

計画に基づく取り組みの実施状況については、年度ごとに状況を把握・点検し、必要に応じて計画の見直しを図ります。その際、PDCAサイクルを活用して計画の進捗状況の点検・評価を行うことにより、以後の計画に反映させます。特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取り組み状況や目標に対する実績を市ホームページ等へ掲載することにより公表します。

6. 計画の基本視点

これまでの計画における取り組みと成果を踏まえ、本計画においては次の3つの視点で現状を分析し、目標を設定し取り組みを進めていきます。

①ワークライフバランスの実現

長時間労働を是正し、職員が仕事と家庭を両立できるよう職場環境の構築に努めます。働きやすい環境を作ることで、職員がその能力を最大限に発揮し意欲的に行政に取り組むことにより、住民サービスの質の向上を目指します。

②性別にとらわれない職務の機会付与と適切な評価に基づく人材登用

質の高い住民サービスの実現のためには、行政施策に職員の幅広い価値観を反映させることが重要であり、性別に関係なく意欲ある職員の登用を推進する必要があります。管理監督的な役職への女性職員の登用を進めるには、上位の職に求められる知識や能力等を得られるよう、業務の中で上位の役割を担うような職務経験ができる職場環境を作り、上位の職への不安を解消し昇任への意欲を高めることが必要です。また、適切な人事評価を行うことにより職員が能力を最大限に発揮し、性別に関係なく全ての職員が活躍できる環境の整備を進めていきます。

③仕事と家庭の両立支援

職員が能力を発揮し意欲的に職務に取り組めるよう、働きやすい職場環境を整備し、公務能率の向上を図るとともに質の高い行政サービスを実現できるよう努めます。特に、男性職員の育児や介護への参加の促進を図ることにより、職員が安心して子育てや家庭生活ができる環境づくりに取り組んでいきます。

7. 本市の現状と課題

本計画を策定するにあたり、これまでの取り組みに対する現状を確認し、今後の取り組みにおける課題を整理します。

【現状】「橋本市特定事業主行動計画」の数値目標と実績

- ・男性職員の育児休業取得率 目標値（平成31年度）20.0%
平成27年度2.9%、平成28年度2.9%、平成29年度2.4%、平成30年度2.2%
- ・配偶者出産休暇取得率及び育児参加のための休暇取得率 目標値（平成31年度）5日
平成27年度1.9日、平成28年度1.8日、平成29年度3.1日、平成30年度2.0日

いずれの項目についても、目標値を下回る実績値となりました。男性職員に向けた育児休業パンフレット配布、両立支援制度に関するパンフレットの所属長への配布、出産育児に関する休暇制度ハンドブックの配布、配偶者が出産を控えた男性職員に対する個別の説明および職員と所属長との面談シート作成等の取り組みを通じ男性職員の出産育児に関する休暇の取得促進を行いました。成果が上がっていません。

職員を対象に行った「ワークライフバランスに関するアンケート」では、育児休業を取得しなかった理由について「自分以外に育児をする人がいたから」「職場に迷惑をかけると思ったから」という意見が多く、制度を利用しやすい環境を作るにはどのような取り組みが必要かという質問に対しては「業務体制の見直し」「職員の意識改革」という意見が過半数となりました。仕事と子育ての両立において、休暇取得した場合の周囲への影響に対する不安感が大きく、休暇制度利用には上司や同僚等、周囲の理解や協力を得られることが重要であると考えていることがわかります。

同僚や部下が育児休業を取得することについては「男女とも積極的に利用すべき」という意見が多数ある一方、両立支援制度を利用しやすい職場環境であるかという質問に対しては、「そう思う」と「そう思わない」が同程度であり、さらなる職場環境の整備が必要であると考えていることがわかります。

- ・職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数 目標値（平成31年度）16時間以下
平成27年度15.6時間、平成28年度9.9時間、平成29年度11.0時間、
平成30年度12.0時間

時間外勤務の縮減に関する指針に基づき、所属ごとに時間外勤務縮減に向けた調書を作成のうえ目標を設定しています。一定の効果が見られ目標値を達成していますが、平成29年度以降徐々に増加の傾向にあります。

【課題】

①ワークライフバランスの実現

「橋本市特定事業主行動計画」の数値目標に対する実績から、男性職員の育児に関する休暇取得率の低さと時間外勤務の縮減が進んでいないことがわかります。

家庭生活の充実の仕事の生産性を向上することにつながります。子育て世代の家庭と仕

事の両立のためには、性別を問わず子育てにかかる休暇の取得を推進する必要があります。また、社会全体の高齢化が進み介護が必要な家族を抱えた職員の割合も増える中で、介護と仕事の両立も大きな課題となります。

長時間労働は、心身の疲労やストレスにより健康に影響を与えるとともに、家庭生活の時間を減少させます。多様化する市民ニーズに対応しながら、仕事と生活の調和を図るためには、時間外勤務を縮減する働き方改革が必要です。これまでに引続き、職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を縮減するとともに、月45時間超、年間360時間超過の職員数をゼロにするため、事務の効率化を進めることや時差勤務制度の活用など、時間外勤務の縮減を組織全体で行うことが重要です。

また、職員の社会的な役割として学校行事や自治会活動など地域の活動に自らの経験を役立てることは大切であり、職員が個々の目的に応じた休暇を計画的に取得できる仕組みが必要となります。

②性別にとらわれない職務の機会付与と適切な評価に基づく人材登用

管理職の女性割合の以下の通りとなっています。

平成28年4月1日現在 13.3%、平成29年4月1日現在 12.5%、
平成30年4月1日現在 13.0%、平成31年4月1日現在 20.4%

女性の管理職の割合は、横ばいから微増傾向にあります。令和元年度の昇格試験における受験率は、男性が92.2%、女性が56.3%です。男性の受験率に比べると、女性の受験率は低い状況にあります。

職員アンケートでは、今後責任ある職につきたいかどうかについて男女問わず質問したところ、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した職員が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した職員を上回る結果となりました。理由として、「責任のある職に魅力を感じない」「昇進に興味がない」「自信がない」が上位にきています。

女性は仕事で活躍しているかという質問に対しては、7割以上が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答しており、女性職員が仕事で活躍していくために有効な取り組みについては、「性別にとらわれず多様な職務経験を積む機会を得られること」「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」という回答が多くありました。

昇進への意欲を高めるには、上位の職に求められる知識や能力等を得られるよう、日常の業務の中で上位の役割を担うような職務経験ができる職場環境を作り、上位の職務への自信を持てるようにすることが必要です。また、適切な人事評価とそれに基づいた人事配置により、職員が個々の能力を最大限に発揮でき、性別に関係なく全ての職員が活躍できる職場を実現することが重要です。

③仕事と家庭の両立支援

育児休業については、女性の取得率が100%であるのに対して、男性は3%以下にとどま

っており、期間についても1か月未満となっています。

アンケート結果からは、男性の育児休業取得率が女性と比べて低い理由として、周囲に迷惑がかかることや業務の遂行に支障が出ることへの不安から、休暇取得を申し出にくい職場環境であると考えられます。休暇・休業を計画的に安心して利用できる職場環境の整備が課題となっています。

制度を利用しやすい環境を作るために必要な取り組みについて、アンケートでは「業務体制の見直し」と「職員の意識改革」という意見が過半数であり、この2つを重点的に取り組みを行う必要があります。

8. 具体的な取り組みと数値目標

以下の項目についての取り組みと令和6年度までに達成する目標値を設定します。なお、目標の達成状況については、毎年度、実績値を算出し公表します。

(1) ワークライフバランスの実現

(1) - 1 時間外勤務の縮減

①業務の見直し

事務の簡素合理化について、業務量の見直し、事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量に平準化等の取り組みを推進します。

②職員の意識改革

職員の意識改革のため、タイムマネジメントやワークライフバランスに関する研修を実施します。また、管理職の人事評価において仕事と生活の両立に有効となる業務運営や職場環境づくりなど「働き方改革の推進」に関する目標を設定するなど、人事評価を活用して管理職の意識改革を図ります。

各職場においては、定時退庁やノー残業デーの徹底、業務スケジュール管理、会議の削減や効率化など、業務改善を推進するために有効な取り組みを行います。

③タイムマネジメントの徹底

所属長は、職員のタイムマネジメントを促すため、職員の業務内容や時間外勤務の状況を適正に把握し、積極的に声かけ等をするなどして、職員が効率的に仕事をし定時退庁できるように配慮します。

(1) - 2 年次有給休暇・夏季休暇等の取得促進

①業務スケジュールの共有

職場の業務計画や予定を職員間で共有し、計画的に業務を行うことで、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

②休暇取得計画表の作成

各所属において休暇取得計画表を作成し、年次有給休暇や夏季休暇の取得予定を職員間で共有することにより、計画的に休暇を取得できるようにします。特に、家族旅行や子ども

もの学校行事、地域活動など、あらかじめ予定がわかっている場合は早めに休暇予定を周知することで、休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進します。

③休暇取得に対応できる業務体制の整備

他の職員が担当する業務への理解を深め、長期休暇や急な休暇にも対応できるよう、複数担当制の導入や、定期的に業務分担を変更するなどして職場における応援体制の整備を図ります。

また、業務マニュアルの作成等により職場内での情報共有と業務引継ぎの円滑化を図ります。

(1) - 3 柔軟な働き方に関する検討

①柔軟な勤務制度等の導入

子育てや介護と仕事の両立、ワークライフバランスの実現により、個々の職員が能力を發揮できるよう、フレックスタイム制やテレワーク勤務制度についての研究を行い、柔軟な働き方の促進や環境整備を進めていきます。また、時差勤務制度の推進により効率的・効果的な行政運営を図るとともに職員の健康の保持とワークライフバランスの推進を図ります。

(1) - 4 数値目標

①時間外勤務の縮減

月 45 時間を超える時間外勤務を命じられた職員数 10%以下

(参考：令和元年度実績 15.8%)

②年次有給休暇の取得日数

年次有給休暇の取得日数が年間 5 日未満の職員数 20%以下

(参考：令和元年実績 29.3%)

(2) 女性職員の活躍推進

(2) - 1 女性の採用拡大

①女性を対象とした職員採用PRの実施

女性管理職や仕事と子育てを両立している女性職員、若手女性職員のメッセージをホームページに掲載するなど、橋本市で働く魅力や仕事のやりがいなどについてPRを行います。

②合同採用説明会への参加

合同採用説明会等に積極的に参加し、女性が活躍できる職場であることを広く周知し、事務系職員だけでなく技術系職員や消防職員への女性の採用拡大を目指します。

③庁舎における女性職員用施設の整備

職員用施設（休憩室、更衣室、トイレなど）について、整備が十分でないところもあるため、施設を整備し働きやすい職場環境づくりを進めます。

(2) - 2 女性のキャリアアップのための環境整備

①管理職の意識向上

管理職研修等を通じ、女性職員のキャリアアップについて管理職の理解と意識を向上させます。

②研修の実施

女性職員が個性と能力を十分に発揮することができるよう、女性職員を対象としたキャリアデザインセミナー等の研修を実施し、女性職員の管理監督職への意欲を高めます。

③派遣研修の活用

女性リーダーを養成することを目的とした研修等へ職員を積極的に派遣し、意欲と能力のある女性リーダーの育成を目指します。

④女性職員の能力の育成

女性職員の昇格に対する不安を解消し昇格試験の受験を促進するため、日常業務の中で上位の役割を担うような職務経験ができる職場環境を作り、知識や能力等の向上を図ります。

(2) - 3 女性の登用推進のための環境整備

①ハラスメント研修の実施

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、さまざまなハラスメントの防止を目的とした研修を実施し、すべての職員が安心して働くことができる環境を整備します。

②ハラスメント相談体制の整備

ハラスメント相談窓口の周知等を行い、職員が相談しやすい環境を整備します。また、役職者や管理職も相談しやすいような相談体制を整えます。

③所属長との面談

所属長は、出産を控えた職員と面談し（面談シートを活用）、職員の健康状態や休暇予定等を把握し業務上必要な配慮等を行います。

④育児休業者への情報提供と職場復帰の支援

所属長は、必要に応じて育児休業中の職員への情報提供を定期的に行います。また、職場復帰の際には、面談を行い（面談シートを活用）、育児休業から復帰する職員の状態を把握し職場復帰を支援します。

(2) - 4 数値目標

①女性職員の採用割合

新規採用者における女性職員の割合 30%以上
(参考：平成30年度実績 28.6%) ※事務職のみ

②女性管理職の割合

管理職における女性職員の割合 30%以上
(参考：平成31年4月1日現在 20.4%)

(3) 仕事と子育ての両立

(3) - 1 制度・取り組みの周知

①休暇・休業制度の周知・徹底

出産や育児などに関する休暇制度等について解説した「両立支援制度に関するパンフレット」と「出産育児に関する休暇制度ハンドブック」、男性職員に向けて育児休暇制度について解説した「育児休業パンフレット」について、制度変更を踏まえた改訂を随時行います。パンフレットやハンドブックは、庁内ホームページにおいて、いつでも閲覧できる環境を整えることにより、全ての職員が制度について理解できるようにします。

②管理職の意識向上

子育てしやすい職場環境の構築を推進するため、働き方改革やワークライフバランスに関する視点を取り入れた研修を実施し、管理職の理解と意識を向上させます。

(3) - 2 男性職員の家事・育児等への参画意識の向上

①職員の意識改革

「ワークライフバランスに関するアンケート」では、育児休業を取得しなかった理由について、「自分以外に育児をする人がいたから」と「職場に迷惑をかけると思ったから」が上位となっています。性別による役割分担（女性が家事育児をするので男性は仕事を優先する）や職場優先（家庭を優先すると周囲に迷惑がかかるため休めない）の意識を是正し、職員が仕事と家庭を両立して働きやすい環境を整備するため、研修などにより男女共同参画に対する意識啓発を図ります。

②男性の出産付添と育児参加休暇の取得促進

男性職員が出産に積極的に関わることにより子育てへの関心や意識を高め、継続的な育児参加につなげるため、配偶者が出産を控えた男性職員の面談シートを活用し、妻の出産付添と育児参加の休暇取得を促進します。

※妻の出産付添

男性職員の妻が出産する場合、出産予定日前6日から出産日後14日（出産予定日前7日目までに出産した場合は、出産日から出産日後14日まで）までの期間内に2日以内の特別休暇があります。

※育児参加休暇

妻が出産する場合で、男性職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育をする場合、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内に5日以内の特別休暇があります。

③イクメンリーダーの養成

家事、育児への参画に意識の高い「イクメンリーダー」の養成に取り組みます。養成したイクメンリーダーが主体となって後輩職員との懇談や、職場内でのイクメン育成研修等の取り組みを実施することで、男性職員の意識改革を促します。

(3) - 3 職場環境の整備

①代替職員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合に、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の分担の見直しを行い、必要に応じて代替職員の確保に努めます。

②所属長への出産予定の申出

計画的な休暇休業の取得につながるよう、出産を予定する職員は所属長に対して申し出ることにより、部下職員の出産についての所属長の認識を深めます。また、所属長と部下職員が休暇休業の取得計画や休暇休業中の業務配分等について十分に話し合います。

③育児休業者への情報提供や職場復帰の支援

所属長は、必要に応じて育児休業中の職員への情報提供を定期的に行います。また、職場復帰の際には、「面談シート」を活用し育児休業取得者の職場復帰を支援します。

育児休業から復職をする職員は、「面談シート」を所属長へ提出し、今後の仕事の進め方などについて話し合います。

④育児休業取得に係る給与等の試算シートの活用

育児休業時の生活設計をイメージしやすくするため、育児休業取得時の収入額を試算できる計算シートについて職員向けホームページで周知します。

(3) - 4 数値目標

①男性職員の育児休業取得率 20%以上

(参考：平成30年度実績 2.2%)

②配偶者の出産付添と育児参加休暇 合わせて5日以上

(参考：平成30年度実績 2日)