

秋田市特定事業主行動計画(第4期)

みんなでサポート!

子育て・介護支援とワーク・ライフ・バランス

令和2年3月

はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)が成立し、急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業者など社会を挙げて、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

本市でも、平成17年度に秋田市特定事業主行動計画を策定し、育児休業等を取得しやすい環境の整備、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進などに取り組んできたところです。

平成26年に次世代法が改正されたほか、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。)が成立し、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の特定事業主行動計画の策定に取り組むこととされました。

女性活躍推進法の成立に伴う必要な項目の状況分析の結果、その目的を達成するための取組内容と、次世代法に基づく取組内容とは共通する部分が多いことから、次世代法に基づく既存の行動計画をベースに、女性活躍推進法に基づく取組内容を追加して第3期改訂版を策定し、様々な取組を行ってきました。

このたび第3期の計画期間が終了することから、これまでの成果と課題を検証し、令和2年度から令和7年度までを第4期として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を確保することができる環境づくりに取り組むものです。

※この計画は、本市の今後の取組方針を定めるものですが、職員の皆さんへの周知のためのパンフレットとして活用することも想定して作成したものです。

これまでの取組状況等

これまでの計画においては、育児休業等を取得しやすい環境の整備、時間外勤務の縮減、年次有給休暇取得促進、各種制度の周知等に関する取組を行い、次表のとおり目標を設定し、目標達成を目指してきましたが、女性の育児休業取得率と各種制度の周知を除き、継続取組が必要な状況となっています。

| | 目標 | 達成状況 |
|--------------|------------------------|--|
| 前期 17～21 | 男性育休取得率 10% | 継続取組(21年度実績:0%) |
| | 女性育休取得率 93% | 達成(21年度実績:97%) |
| | 時間外勤務時間数1人の上限 150時間/年 | 継続取組(21年度実績:150時間超926人、一人あたりは121時間) |
| | 年休取得対前年比 10%増 | 継続取組(H18:14.8%○、H19:4.3%×、H20:増減0×、H21:2.2%△) |
| | 各種制度の周知 | 達成(共済組合DBなど、ノーツDBを活用) |
| 後期 22～26 | 男性育休取得率 10% | 継続取組(H22:2.6%、H23:4.4%、H24:5.4%、H25:2.0%) ※ 年1～3人で2～5%で推移 |
| | 年休取得日数 16日 | 継続取組(H22:10(6)、H23:11(0)、H24:11(3)、H25:10(7)) ※ 例年11日前後で推移 |
| | 時間外勤務時間数21年比 5%以上削減 | 継続取組(H22:6.0%減○、H23:11.5%増×、H24:5.3%増×、H25:4.5%減△) |
| | 各種制度の周知 ノーツDB作成 | 他のDBで周知ができているため、新たな取組なし |
| 第3期 27～31 | 男性育休取得率 10% | 継続取組(H27:6.0%×、H28:6.4%×、H29:8.3%×、H30:5.4%×) ※ 年平均3人で5.4～8.3%で推移 |
| | 時間外勤務時間数26年比 5%以上削減 | 継続取組(H27:5.7%増×、H28:8.2%増×、H29:7.7%増×、H30:7.1%増×) |
| | 年休取得日数 20日 | 継続取組(H27:11(1)×、H28:11(2)×、H29:11(5)×、H30:12(3)×) ※ 例年11日程度で推移 |
| | 女性管理職(課長以上)割合 30までに15% | 新規取組(H28:10.0%×、H29:12.2%×、H30:14.6%×、H31:15.9%○) |
| | 課長補佐級女性職員割合 30までに20% | 新規取組(H28:15.5%×、H29:14.7%×、H30:14.1%×、H31:16.2%×) |

本計画内での数値目標

| | 目標 | 実績 |
|--------------|---|-------------------------|
| 第4期 R2～R7 | 男性育休取得率 10% | 5.4%(平成30年度) |
| | 時間外勤務 平成31年度比で1人当たりの平均時間外勤務時間を毎年度5%以上削減 | - |
| | 年次有給休暇の取得日数 20日 | 1人当たり平均日数12日3時間(平成30年度) |
| | 女性管理職(課長以上)割合 令和7年度までに18% | 15.9%(平成31年4月時点) |
| | 課長補佐級女性職員割合 令和7年度までに20% | 16.2%(平成31年4月時点) |
| | ハラスメント防止対策の整備 | 新規 |

女性の職業生活における活躍を推進する観点から、セクシャルハラスメント等の被害の防止や相談体制の確保、相談を受けた後の適切な対応などが重要であることから、ハラスメント防止対策の整備を、新たな目標として掲げます。

共通事項

今後、職場で責任ある立場を担う40歳台、50歳台の職員で、介護に関わる職員の増加が見込まれ、仕事と介護との適切な両立を図っていくことは、子育て支援とともに、職員のキャリアパスにおいてきわめて重要な条件となっています。

また、育児休業や年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減等の取組を行い、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現するためには、風通しのいい働きやすい環境づくりや個々の仕事への取り組み方の改善も必要不可欠です。

令和2年1月には、職員の働き方に関する意識調査(以下「職員意識調査」という。)を実施しましたが、「業務上支障のない体制づくり」や「職員の意識改革」、「業務量の多さ」などが職員の働き方の改善のための課題として浮き彫りになりました。

第3期の計画においてもこれらの取組を重要な取組として位置づけていましたが、このまま続けていく必要がある取組であると考えられることから、第4期においても引き続き共通事項として行う必要があります。

基本理念:みんなでサポート！子育て・介護支援とワーク・ライフ・バランス

【具体的取組内容(例)】

- **副担当制の導入**
一つの業務を一人の担当が行うのではなく、副担当を置き、カバーし合える業務体制とする。
- **打合せや朝礼等において業務量を把握し、その上でのスケジュール管理**
必要に応じて上司から明確な指示やアドバイスを受け、効率的に業務を行い、また、課内および担当内の業務量の均衡を図る。
※「かんTAN！かいZEN大作戦！」で実際に取組があったものなども参考とする。
- **秋田市版イクボス宣言**
部下が仕事と子育ての両立をとりながら働くことを理解し、職場の風土づくりに努めるとともに、自らの仕事を充実させ、プライベートライフを大切にすると目指す。

1 男性職員の育児参加を促すための取組

父親が積極的に育児に関わることは、母親や子どもにとってはもちろんのこと、女性活躍の環境づくりにつながり、社会全体にとっても望ましいことです。国においても、令和元年12月に男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針を策定するなど、男性職員の育児への参画について、重点的な取組を行っているところです。

ところが本市では、ここ数年の女性職員の育児休業の取得率は100%であるのに対して、男性職員の取得率は平均で6.8%であり、目標である10%には届いていない状況にあります。

男性職員が育児休業を取得しない理由としては、「職場に迷惑がかかる」などの意識面での理由が多いと考えられるところですが、職員意識調査の結果においては、働き方の見直しのために促進すべき取組の上位に「男性職員の育児休業等の取得促進(8.5%)」があることから、育児休業制度を理解し、取得について周囲の職員に相談しやすい環境を実現する取組を引き続き行います。

目標： 男性の育児休業取得率 毎年10%

【具体的取組内容】

○ 育児参加準備シートの作成・活用

男性職員の育児参加は夫婦が協力して子育てを行うことの大切さを実感する貴重な経験となることから、積極的に休暇を取得することができるよう、妻の出産前から取得することができる休暇の周知も兼ねて、育児参加準備シートを作成・活用し、育児休業等の取得促進につなげる。

※妻の出産前に育児参加準備シートを作成し、事前に上司に業務の調整を依頼するほか、妻と育児に関する休暇の取得について調整する。

○ 育児休業等に関するパンフレットの配布

所属長から育児休業等に関するパンフレットを配布することで、取得の働きかけや業務への配慮が可能となり、取得しやすい職場環境整備につなげる。

【参考】育児休業中の収入について

育児休業期間中は、共済組合から育児休業手当金が支給されるほか、共済組合の掛金、職員組合費、互助会費が免除されます。

例えば、40歳未満の職員（標準報酬月額：260,000円）が1か月（出勤日：21日）育児休業を取得した場合、育児休業手当金として166,000円が支給されるほか、各種掛金が免除されます。

このほか、期末手当および勤勉手当の基準日（6月1日・12月1日）に育児休業をしている場合でも、基準日以前6か月以内に勤務実績がある場合には、期末手当および勤勉手当が支給されます（勤務実績に応じて、一定の割合を減じた金額が支給されますが、育児休業の期間が1か月以下の場合は満額支給されます。）。

※育児休業手当金は、標準報酬月額により算定され、支給率は180日までが標準報酬の日額（標準報酬月額の1/22）の67%、181日以降が約50%

支給期間は、子が1歳に達する前日まで（パパママ育休プラスを取得した場合は、1歳2か月に達する前日まで）

※共済掛金の免除は、育児休業終了月の前月まで。ただし、月の末日に終了する場合は、育児休業終了月まで

【育児休業手当金早見表】

※支給率を67%、休業日数/月を21日として計算し、百円単位を四捨五入したものです。

| 標準報酬月額 | 育児休業手当金 |
|---------|---------|
| 180,000 | 115,000 |
| 190,000 | 122,000 |
| 200,000 | 128,000 |
| 220,000 | 141,000 |
| 240,000 | 153,000 |

| 標準報酬月額 | 育児休業手当金 |
|---------|---------|
| 260,000 | 166,000 |
| 280,000 | 179,000 |
| 300,000 | 192,000 |
| 320,000 | 205,000 |
| 340,000 | 217,000 |

2 時間外勤務縮減に向けた取組

健康で豊かな生活を送るための時間の確保や、ワーク・ライフ・バランスを推進していく観点から、引き続き時間外勤務縮減の取組を推進していく必要があります。平成31年4月からは、条例等が改正され、時間外勤務を必要最小限とすることとされました。

職員意識調査では、働き方の見直しを進めるに当たっての課題として、「残業することが当たり前である雰囲気(21%)」や「残業を行うことや仕事を休まない姿勢が評価される雰囲気(15.6%)」があげられたほか、「残業の多い職員を「責任感が強い」と評価する上司が多い(31.4%)」との課題が浮き彫りになったことから、時間外勤務縮減に関する意識面での取組を行っていきます。

また、働き方の見直しのために導入すべき制度に「時差出勤・フレックスタイム制度の導入(28.8%)」を求める回答も多かったこともあり、導入について検討することとします。

.....
目標： 時間外勤務 平成31年度比で1人当たりの平均時間外勤務時間を
毎年度5%以上削減
.....

【具体的取組内容】

- 月45時間以上の時間外勤務等をする場合の事前申請の徹底
- 午後8時以降の時間外勤務を命じる場合の所属次長への事前報告
- ノー残業デーのアナウンス時間を始業時および終業時に実施
- 時差出勤等の勤務時間の柔軟化を図る制度について、試行後の状況を勘案して導入を検討
- 職員の意識を変えるための取組
 - ※定期的な担当内ミーティングによる業務内容の把握、振り分け
 - ※会議時間(終了時間)を決めた会議の開催
 - ※17時以降の庁内の会議や打合せの廃止

3 年次有給休暇の取得促進

複数の職員で仕事を共有すると、年休を取得しやすくなり、ワーク・ライフ・バランスの推進と、年休取得日数に関する職員満足度の向上につながります。

職員意識調査では、働き方の見直しを進めるに当たっての課題として、「休暇を取得しにくい雰囲気(19.2%)」との回答が一定数あり、働き方の見直しのために導入すべき制度として「年次有給休暇の一定日数取得義務化(29.7%)」との意見もあることから、既存の計画年休制度のさらなる周知に努めます。

目標： 年次有給休暇の取得日数 20日

【具体的取組内容】

毎年度、4月1日～3月31日の間に12日間を、次のいずれかにより、計画的に年休を取得

- (1) 毎月1回(連休等との組み合わせによるものを含む)
- (2) 連続する5日(土・日と組み合わせた9連休)＋任意の7日
- (3) 各月の特定の曜日(例：毎月第1金曜日を休みとするなど)
- (4) 上記によりがたい場合は、職員の事情に応じた日

※職員の事情(年休の残日数、年休の使用予定等)により、本制度による年休の取得が困難な場合は対象外

<取得手続等>

○ポイント

部下や同僚の年休取得予定を定期的(月1回など)に把握し、可能な限り計画的に休むことができるよう、協力体制を構築する。

- (1) 計画年休の予定が決まっている場合は、年度当初に計画年休予定表へ入力
- (2) 年度当初に計画年休の予定が決まっていない場合や毎月1回の取得目標を立てる場合等は、毎月下旬に翌月の取得予定日を計画年休予定表へ入力
※(1)、(2)について、変更する必要が生じた場合は、随時変更可
- (3) 庶務事務システムの「年次有給休暇申請」の休暇種別「計画年休(全日)」または「計画年休(時間)」を選択して申請し、所属長の承認を受けて取得
- (4) 所属長は、毎月計画年休予定表をチェックするなど、積極的に取得を促進

4 女性職員の活躍促進

国では、少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、経済社会が持続的に発展していくためにも、「女性の力」を最大限発揮できるような取組を率先して行っているところであります。

本市における管理職に対する女性職員の割合は15.9%であり、また、直近4年の新規採用職員の女性の割合は平均41.8%となっており(平成31年4月1日現在)、今後も採用における男女比は均衡するものと考えられます。

今後、女性職員が全職員の半数近くを占める時代にあっては、女性職員の能力を十分に発揮してもらうことが、将来の円滑な行政運営の条件の一つとなってきますので、職員の意識改革や長期的なキャリア形成の機会の確保、各種制度の充実といった取組を今後も実施します。

また、既述の取組内容である男性の育児参加やワーク・ライフ・バランス推進等は、女性職員の活躍促進につながるものとして、併せて実施していきます。

.....
目標： 女性管理職(課長職級以上)の割合 令和7年度までに18%
課長補佐職級の女性職員の割合 令和7年度までに20%
.....

【参考・平成31年4月時点の各役職の女性職員割合】

| 部長職級 | 次長職級 | 課長職級 | 課長補佐職級 |
|-------|-------|-------|--------|
| 17.4% | 17.5% | 15.2% | 16.2% |

【具体的取組内容】

- 業務内容が固定化しないよう、多様な職務機会の付与
※人事異動や担当の業務分担の機会を捉えて実施する。
- 育児や介護のための時差出勤制度・家族の介護や看護のための休暇制度の導入
- 研修等を通じたキャリアアップ支援
※多様な働き方をテーマとした講演会、キャリアやライフイベントなどに対する意識や経験を共有する女性職員座談会などを開催する。

5 ハラスメント防止対策の整備

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけるなど、人権に関わる許されない行為で、あってはならないものです。

そのため、ハラスメントに関する知識やハラスメントが及ぼす影響等について、職員の認識を深めるほか、ハラスメントが疑われる事案が発生した場合には、速やかに事実を確認し、迅速で適切な解決策を講じ、職員を守ります。

また、ハラスメントを未然に防止するため、相談窓口や相談員の周知を行い、ハラスメントに関する相談体制を充実させます。

.....
目標： ハラスメント防止対策の整備
.....

【具体的取組内容】

- 職員の意識改革のための研修の実施
※全職員がハラスメントを理解し、基本的な知識を身につけ、同じレベルの意識を持つことができるよう、継続的に研修を行う。
- 問題発生時の迅速・公正な対応
※事実関係について迅速かつ正確に把握するとともに、被害者に対する配慮および行為者に対する厳正な措置を行う。
- 利用しやすい相談・苦情受付窓口の更なる周知
※ハラスメントに関する相談員、庁内外の相談窓口について定期的に周知するほか、相談したことを理由に不利益な取扱いを受けないことについても合わせて周知する。