

伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プラン

令和3年6月

伊勢原市

はじめに

我が国では、少子化が急速に進行しており、少子化の主たる原因である「晩婚化」や「夫婦の出生力の低下」に加え、長時間労働、仕事と子育ての両立の難しさ、子育て中の孤立感や負担感など、様々な要因が絡みあい、現状のままでは、少子化は今後一層深刻化するものと予想されています。

少子化の進行は、社会経済の根幹を揺るがす危機的状況を引き起こす多大な影響を与えるものであることから、少子化危機を克服するため、国・地方公共団体・企業等が一体となり、より積極的な対策に取り組むとの考えから、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）が平成15年7月に制定されました。当初は平成26年度末までの時限立法でしたが、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、法律の有効期限が10年間延長され、令和7年（2025年）3月末までとなりました。

また、働く場面で活躍を望むすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、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（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定されました。この法律により、女性の活躍状況の把握・課題分析を行い、その結果を踏まえた行動計画の策定などが事業主に義務付けられ、令和7年度（2025年度）末まで取組を推進することとされています。

本市においても、これらの法律の趣旨に則り、次代の社会を担う世代の育成支援や女性の活躍を推進する様々な取組を行ってまいりましたが、男性の育児参加のための休暇の取得や年次有給休暇の取得、女性管理職の登用については、改善は見られるものの、取組は十分ではありません。

このため、各任命権者が連名の元、「伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プラン」を策定し、全庁を挙げて、計画的に取組を推進していくことといたしました。

また、本プランは、国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の理念にも添うものであり、行政サービス向上の観点からも重要です。

本計画の推進には、すべての職員の理解と協力が必要不可欠です。

職員一人ひとりが自身の希望どおりにやりがいを持って働き、子育てと仕事の両立や、女性はその個性や能力を十分に発揮できる環境をすべての職場で実現するため、職員同士みんなで互いに支え合い、取組を進めて行きましょう。

市長
消防長
市議会議長
教育委員会
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会

1 計画の概要

(1) プランの位置づけ

本プランは、次世代法及び女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」として策定するものです。

策定に当たっては、次代の社会を担う世代の育成支援や女性の活躍を推進するためには、様々なライフスタイルを持つ、すべての職員が仕事と生活の調和を図ることのできる環境が必要不可欠であるとの認識から、2つの法律の計画を整理・統合し、新たに策定しました。

また、計画の推進に当たっては、全庁一丸となって取組を進めて行くことが重要であることから、各任命権者の連名により策定します。

(2) 計画期間

令和3年4月1日～令和8年（2026年）3月31日【5年間】

※次世代法は、令和7年（2025年）3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年（2026年）3月31日までの時限法です。

(3) 推進体制

このプランを推進するため、各任命権者による横断的な推進組織を設置し、年度ごとにプランの実施状況の把握や推進に当たり、課題検討やプランの見直し等を行います。

(4) 行動計画及び実施状況の公表等

本プランに掲げる各種取組の実施状況については、年1回市ホームページで公表します。

また、プランに掲げる取組事項については、全庁的に取組を推進することが重要であるため、庁内LAN等を活用し、庁内に周知します。

2 現状と課題

(1) 仕事と家庭の両立関係の状況

ア 仕事と家庭の両立の現状

本市職員の育児休業取得率を見ると、希望するすべての女性職員が育児休業を取得している一方、男性職員については取得者が対象の1割に満たない状況です。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況は増加傾向で推移しているものの、利用実績が少ない状況にあります。

子育てと仕事の両立を支援するための制度である部分休業や育児短時間勤務の男女別利用実績においては、女性職員では利用している職員が一定数いるものの、男性職員では近年利用者がいない状況にあります。

年次休暇の取得状況を見ると、令和元年度より計画的取得を開始したことから、計画的に取得する職員がいる一方で、取得日数が5日に満たない職員も一定数見受けられます。

また、本市職員の離職状況を見ると、勸奨退職制度の対象となる50歳代の離職者の割合が大半を占めています。

イ 主な要因と課題

令和2年10月に職員を対象に実施したアンケートの結果では、男性職員の育児休業や配偶者出産休暇、育児参加休暇を利用しなかった理由として、「職場に迷惑がかかる」や「職場や同僚の理解がない」の項目が多く挙げられています。

また、仕事と生活を両立するために必要な要件として、「休暇を取得しやすい雰囲気」や「労働時間の適切な管理」を多くの職員が挙げており、女性職員からはこれらに加えて「ハラスメント等が無く、職場の人間関係が良好である」や、「自分の担当している業務をフォローしてくれる人がいる」、「職場の中で効率的に仕事をする意識がある」などの項目も多く挙げられています。

育児中や介護中といった家庭の事情から、時間的制約を抱えている職員に対する配慮に関するアンケートでは、「必要な休暇の取得」や「業務量への配慮」において、管理・監督者とそれ以外の職員とで認識のずれが見受けられました。

こうした職員のニーズを踏まえ、職員一人ひとりがそれぞれの希望に沿ってやりがいを持って働くことのできる職場環境や組織体制をつくり、育児や介護等をしながらか働き続けられる環境を整えることが重要であると考えられます。

(2) 女性職員の採用・登用の状況

ア 女性職員の採用・登用の現状

本市職員の採用に占める女性職員の割合を見ると、地方公務員全ての採用者に占める女性職員の割合45.4%（平成30年度実績：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」）を下回っている状況です。

管理職への登用について見ると、部長相当職は増加しているものの、課長相当職は減少、係長相当職は横ばいで推移しています。自治大学校等の高度な研修機関への積極的な女性職員の派遣等を行い、現行計画当初の平成27年度と比較すると管理監督職に占める女性の割合は増加しておりますが、直近3年間の状況を見ると、女性職員の登用が十分に進んでいるとは言えない状況です。

イ 主な要因と課題

本市職員採用試験の受験者における女性の割合を見ると、全体の3割に満たない状況です。受験者の確保に向けて、地方公務員を目指す女性に対し、より本市へ興味を持ってもらい、受験に繋げていく必要があります。

女性職員の登用に関しては、令和2年10月に職員を対象に実施したアンケート結果では、昇任を希望する職員の割合は、男性職員が約46%であるのに対し、女性職員は約23%と大幅に少なくなっています。昇任を希望しない理由としては、男性職員、女性職員ともに「これ以上、負担や努力をしたくないから」や「長時間勤務の常態化など、仕事と生活を両立できる職場環境が改善されないと思うから」が半数を占めています。また、女性職員に限ってみると、「今は家庭を優先し、育児等が落ち着いてから昇任したいから」や「これまでのキャリアパスで責任のある仕事やポジションを経験していないから」、「昇任に伴い労働時間が増えることに家庭の理解や協力が得られないから」といった理由も高い割合を占めています。

最終的に就きたいと思う職位については、男性職員に比べ女性職員の方が下位の職位を望む傾向にあることが見受けられます。この他にも、働き方への満足感が高い層に比べ低い層の方が、下位の職位を望む傾向にあります。

また、職員アンケートの「仕事と生活の両立に関する困難度」に対する理由では、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」や「自分が担当している業務を代わって貰える人がいないから」、「育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから」、「業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから」の項目において、女性職員の回答が男性職員よりも多くなっています。

このため、採用時からのキャリア形成や現在の仕事の在り方の改善など、女性職員も安心して昇任することができる環境づくり等が必要であると考えられます。

(3) 長時間労働の状況

ア 長時間労働の現状

職員の時間外勤務の状況を見ると、令和元年度の部門別年間平均超過勤務時間では、最も多い部門と最も少ない部門との差は約204時間あり、特定の部門への偏りが見られます。

また、部門によっては、平成30年度及び令和元年度の時間外勤務時間に大きな差が無く、長時間労働が常態化していると考えられます。

伊勢原市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則の一部改正により、平成31年4月1日以降に職員に対して命ずる時間外勤務の上限規制を設け、長時間労働の是正に向けより一層取り組むこととしていますが、初年度においては、一定数の職員が上限である月45時間を超えて働いている状況が見られます。

さらには、年次休暇の取得状況を見ると、時間外勤務が多い部門において取得日数が少ない職員(0~4日)が多い傾向となっており、時間外勤務と同様に、特定の部門への偏りが見られます。

イ 主な要因と課題

職員アンケートでは、働き方に満足していない理由として「仕事とプライベートのバランスが取れていないから」が、昇任を希望していない理由として「長時間勤務の常態化など、仕事と生活を両立できる職場環境が改善されないと思うから」が、仕事と生活を両立に必要な要件として「労働時間が適切に管理されている」や「休暇を取得しやすい雰囲気がある」が挙げられています。

時間外勤務を縮減するための取組としては、「時間外勤務縮減に向けた取組方針」を示し、改善に向けた取組を進めていますが、大幅な縮減には到っていない状況にあります。

時間外勤務を縮減するための効果的な取組としては、「ノー残業デーの徹底」や「上司による組織マネジメント」、「事業の見直し・廃止・改善」などがあり、長時間労働の是正に向けて組織全体で取り組むことが重要であると考えられます。

また、長時間労働が常態化している部門においては、その原因を把握し、職員の負担軽減に向けて更なる取組を進めていくことが必要であると考えられます。

3 数値目標と取組内容

(1) 職員の家庭生活への参加促進

ア 数値目標

数値目標	男性職員の育児休業取得率	
	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度：2025年度)
	8.7%	30%
目標設定 の考え方	男性職員の家庭生活への参加促進は、男性職員自身の仕事と家庭の両立に資するものであり、かつ、休業や休暇の取得が進むことにより、特定の職員に負担が偏らない組織として効率的・効果的に機能する職場になる大きなきっかけにもなります。 このため、男性職員が育児に参画する機会を確保するため、育児休業取得率の向上を全庁一丸となって進めていくことが重要であると考えます。	

イ 目標を達成するための取組

○仕事と家庭の両立支援制度の周知

- 子育て中の職員における深夜勤務や時間外勤務の制限や各種休暇・休業等、仕事と家庭の両立に関する支援制度について、職員に対して引き続き周知します。
- 子育て支援に関する相談を職員同士が気軽に行えるよう、各種制度をまとめた啓発資料の充実を図り、職員に配布します。
- 育児休業を取得することへの不安等を軽減するため、育児休業を取得した場合の給与等への影響を示す等、育児休業に対する理解を促進します。

○育児休業等を取得しやすい職場風土の醸成

- 育児休業、育児短時間勤務又は介護休暇等を取得した職員の体験談や取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に対して情報提供を行います。
- テレワークなど、職員の柔軟な働き方に関する先進事例を収集し、必要に応じて制度の見直し等を図ります。
- 階層別研修の管理職研修において仕事と家庭の両立支援に関する各種制度の内容を周知するとともに、職員の労務管理等の内容をカリキュラムに加えます。
- 出産予定日等の申出があった職員に対して、当該職員の所属長と人事主管課の3者による面談を行い、各種休暇等制度の取得を促すとともに、職員の意向に基づく取得計画を作成する等、両立支援制度の利用に向けた措置を講じ

ます。

- 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみに理由として、職員の昇任・昇格に不利益となるような人事上の取扱が行われないよう徹底します。また、職員の昇任・昇格は、職員の能力及び実績に基づき、人事評価などを参考に行います。
- 一定期間以上の育児休業や介護休暇を取得する職員の代替要員として、育児休業代替任期付職員や会計年度任用職員など、様々な任用形態を活用し、代替要員の確保に向けた人事管理に努めます。

○育児休業等を取得中の職員に対する支援

- 育児休業や介護休暇を取得している職員に対して、復帰時期、復帰後の働き方及び将来のキャリアプランに関する意向等、復帰に向けた情報交換を所属の上司又は人事主管課で行います。
- 育児休業や介護休暇を取得している職員に対して、各種両立支援制度についての最新情報や育児休業等の復職者の経験談、庁内トピックス等の情報を提供するように努めます。
- 管理職等は、育児休業や介護休暇を取得している職員から求めがあった場合には、電子メール等により、当該所属の業務の状況について情報を適切に提供します。
- 管理職等及び人事主管課は、育児休業等から復帰した職員が速やかに業務に慣れ、かつ仕事と生活を両立できるよう、本人の希望を踏まえつつ、業務分担等について配慮するとともに、必要に応じて所属における業務内容等の見直しを検討します。

(2) 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用

ア 目標

数値目標	管理職に占める女性割合	
	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度：2025年度)
	11.3%	22%
目標設定 の考え方	女性職員の活躍促進は、組織の多様な人材の活用につながり、住民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策の立案を可能とするだけでなく、子育てや介護を担う男女を含むすべての職員の力を最大限発揮できるようになります。 こうした中、女性職員の職域の拡大や様々な分野での職務経験を通して、活躍できる機会を拡大するなど、組織として目標を立てて取り組むことが重要であると考えます。	

イ 目標を達成するための取組

○女性職員の採用

- ▶ 職員採用試験の女性受験者の拡大に向け、市役所の業務内容や職場の雰囲気、先輩職員の紹介等、様々な情報をインターネット等で発信するとともに、大学等で行われる就職相談会に女性職員を派遣するなど、市役所で働くことの魅力を広く伝えていきます。

○女性職員の育成

- ▶ 職員の男女比や年齢構成等を比較し、その要因の把握・分析に努めます。
- ▶ 人事評価や意向調査等を通じて、職員の意欲と能力の把握に努め、ジョブローテーションを通じて様々な部門を経験する機会を付与し、能力の向上を図ります。
- ▶ 女性職員を係長級、課長級及び部長級へ積極的に登用し、人材育成を図ります。
- ▶ 自治大学校や市町村アカデミー等の研修機関の情報を適切に発信し、受講を呼びかけるなど、引き続き、高度な専門的知識の習得機会を提供します。

○管理職の意識改革

- ▶ 管理職に対し、女性のキャリア形成支援や女性職員の意欲や能力を向上させる取組等をテーマとした研修を検討・実施します。また、管理職自身のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働きやすい職場づくり等をテーマとした研修を検討・実施します。

○女性職員へのきめ細やかなキャリア形成支援

- 仕事と生活の両立やキャリア形成、自身の働き方等に関して不安を抱える女性職員に対して、管理職等や人事主管課による面談を行い、その職員を取り巻く状況や課題を適切に把握・共有し、助言等を通じてそれらの不安の解消に努めます。
- 仕事と生活の両立を図りながら活躍する女性の働き方に関する事例を官民間問わず収集し、職員に周知します。
- 仕事と生活の両立等に悩む女性職員が職場内で孤立しないよう、「(仮称)女性職員登録サポーター制度」の検討をする等、女性職員が気軽に相談できる体制の構築に努めます。

○ハラスメント防止の徹底

- 「伊勢原市職員のハラスメント防止に関する要綱」を見直し、ハラスメントに対する組織としての方針をより明確化します。
- ハラスメント防止をテーマとした職員研修を継続的に実施するとともに、啓発資料を作成する等、職員がハラスメントへの理解を深める機会をつくりま
- ハラスメント相談・苦情窓口となる職員（窓口職員）に対し、反復的な研修を実施することで、窓口職員のスキルアップを図ります。

(3) 長時間労働を改善する働き方改革

ア 目標

数値目標	一月あたりの平均時間外勤務45時間以内の職員の割合	
	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度：2025年度)
	96.2%	100%
数値目標	職員一人あたりの平均年次休暇取得日数	
	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度：2025年度)
	10.3日	15日
目標設定 の考え方	<p>社会環境等の変化を背景に、仕事と育児や介護との両立ができる働き方を望む職員が増加する中、すべての職員が意欲を持ち、能力を最大限に発揮できるようにするためには、長時間労働を前提とした仕事の進め方や意識を変え、働き方を見直していくことが必要です。</p> <p>このため、職員一人ひとりの時間外勤務を縮減するとともに、心身の疲労を回復しゆとりある生活を過ごし、公務能率の向上を図る取組が必要であると考えます。</p>	

イ 目標を達成するための取組

○全職員の意識改革

- 庁内外問わず働き方の改善に関する事例等を収集し、職員に対して周知することで、職員の自主的な業務改善を支援します。
- 時間外勤務の縮減や休暇の取得促進等、働き方の見直しに関する具体的な取組を集中的に実施する「(仮称)ワーク・ライフ・バランス推進月間」を新たに設けます。
- 管理職等に対して時差出勤やテレワーク等の利用を促し、職員の柔軟な働き方を促進します。また、管理職等は、自ら率先してテレワーク等を実施するとともに、マネジメント力を発揮し、仕事の手法を整理しながら、職員の柔軟な働き方を支援します。

○時間外勤務の縮減

- 効率的な時間の使い方に関するスキルアップを図るため、タイムマネジメント等の働く時間をテーマとした研修を開催します。
- 所属長は、定時以降の会議や打合せを控えるとともに、率先して退庁し、職員が定時に退庁しやすい環境づくりに努めます。また、職員へ時間外勤務を命令する必要がある場合は、その必要性を精査し、必要最小限の時間外勤務を命令するよう努めます。
- 管理職等は、人事評価における面談等を通じて、個々の職員が抱えている課題等を把握し、業務の重要度や緊急性の精査を行い、必要な指導・助言を行うよう努めます。
- 職員は、定期的な打合せや日頃のコミュニケーションを通じて組織の目標やスケジュール等を共有し、計画的かつ効率的な業務の遂行を図ります。また、定例的又は恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化に努め、業務の効率化・標準化を図ります。
- 各所属の時間外勤務の状況について、引き続き庁内に対して発出します。また、時間外勤務が慢性的に続く職員に関しては、当該職員の所属長に注意喚起を行うとともに、所属長は具体的な改善策を作成します。
- 管理職等は、時間外勤務が著しく多い職員の健康状態に常に留意し、疲労蓄積防止等のため、業務量の調整や業務の効率的な進め方に関する指導・助言の実施など、時間外勤務を縮減できるよう必要な配慮を行います。
- 「伊勢原市職員の過重労働による健康障害防止対策実施要領」を適切に運用し、面接指導の対象となる職員が生じた際には、産業医に報告するとともに、面接指導を受けるよう職員に対して勧奨します。

○年次休暇の取得促進

- 全職員に対して、年次休暇の計画的かつ確実な取得について継続的に促し、休暇の取得促進を図ります。
- 年次休暇の取得日数が少ない所属に関して、職員の取得を促すよう、管理職等に対して勧奨します。
- 庶務事務システムを導入し、年次休暇の所属別の取得状況等の見える化を図ります。
- 管理職等は、年末年始やゴールデンウィーク等、長期に休暇を取得できるよう自ら率先して年次休暇を取得するとともに、職員が連続した休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。