

安曇野市特定事業主行動計画

令和3年3月

安曇野市

はじめに

安曇野市（以下「本市」という。）では、「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 130 号。以下「次世代法」という。）」に基づき「安曇野市特定事業主行動計画」を平成 20 年に策定し、次代の社会を担うすべての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、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策を推進してきました。

一方、「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「女性活躍推進法」という。）」に基づき「安曇野市女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を平成 28 年 4 月に策定し、特定事業主として女性の職業生活での活躍を推進して豊かで活力のある社会の実現を図るための取組を実施してきたところです。

この度、両計画を一体的な計画として整理することとし、特定事業主として、職員が働きながら子育てを実現できるとともに、女性職員が十分に能力を発揮し活躍できる環境づくりを推進するため、任命権者として安曇野市長、安曇野市議会議長、安曇野市教育委員会、安曇野市代表監査委員、安曇野市選挙管理委員会、安曇野市農業委員会、安曇野市等公平委員会、安曇野市固定資産評価審査委員会が特定事業主行動計画を策定します。

令和 3 年 3 月 15 日

安曇野市長
安曇野市議会議長
安曇野市教育委員会
安曇野市代表監査委員
安曇野市選挙管理委員会
安曇野市農業委員会
安曇野市等公平委員会
安曇野市固定資産評価審査委員会

1 計画の目的

次代の社会を担うすべての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、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策を推進するため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

また、女性の職業生活での活躍を推進して豊かで活力のある社会の実現を図るため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進は、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的であると考えられることから、両法律に基づく一体的な計画として改めて特定事業主としての行動計画を策定し、職員が働きながら子育てを実現できるとともに、女性職員が十分に能力を発揮し活躍できる環境づくりを推進することを目的とします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 体制の整備等

- (1) 本市では、組織全体として継続的に女性職員の活躍を推進するため、関係課等の長を構成員とした安曇野市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を実施します。
- (2) 本計画の実施状況については、推進委員会で毎年推進状況を把握し、公表していきます。

4 本市の現状等

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

ア 本市の現状

令和2年度 正規職員採用状況

(4月1日現在)

| 職種 | 全体 | 男性 | 女性 | 女性の割合 |
|------|-----|-----|-----|--------|
| 事務職等 | 23人 | 11人 | 12人 | 52.2% |
| 保健師等 | 4人 | 0人 | 4人 | 100.0% |
| 保育士等 | 4人 | 0人 | 4人 | 100.0% |
| 全体 | 31人 | 11人 | 20人 | 64.5% |

平成27年度 正規職員採用状況

(4月1日現在)

| 職種 | 全体 | 男性 | 女性 | 女性の割合 |
|------|-----|-----|-----|-------|
| 事務職等 | 18人 | 10人 | 8人 | 44.4% |
| 保健師等 | 1人 | 1人 | 0人 | 0.0% |
| 保育士等 | 3人 | 1人 | 2人 | 66.7% |
| 全体 | 22人 | 12人 | 10人 | 45.5% |

イ 現状分析

令和2年度の正規職員採用状況では、女性の採用人数割合が64.5%で、平成27年度の45.5%と比べ19.0ポイント増加しています。

このことから、採用した職員に占める女性職員の割合は50%を超えており、女性に対する採用機会は確保されています。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

ア 本市の現状

(ア) 管理職の女性職員割合

令和2年度

(4月1日現在)

| 役職 | 全体 | 男性 | 女性 | 男性の割合 | 女性の割合 |
|------|-----|-----|----|-------|-------|
| 課長以上 | 60人 | 56人 | 4人 | 93.3% | 6.7% |

平成26年度

(4月1日現在)

| 役職 | 全体 | 男性 | 女性 | 男性の割合 | 女性の割合 |
|------|-----|-----|----|-------|-------|
| 課長以上 | 60人 | 54人 | 6人 | 90.0% | 10.0% |

令和2年度の管理職における女性職員の割合は6.7%で、男性職員の割合と大きな差があります。また、平成26年度の10.0%と比べると3.3ポイント減少しています。

(イ) 各役職段階の女性職員割合

令和2年度

(4月1日現在)

| 役職 | 男性の割合 | 女性の割合 |
|-------------|-------------------------------|------------------------------|
| 部長職 | 92.3% (12人) | 7.7% (1人) |
| 課長職 | 93.6% (44人) | 6.4% (3人) |
| 課長補佐・係長職 | 70.5% (110人) | 29.5% (46人) |
| 役職全体 | 76.9% (166人) | 23.1% (50人) |

平成26年度

(4月1日現在)

| 役職 | 男性の割合 | 女性の割合 |
|-------------|-------------------------------|------------------------------|
| 部長職 | 92.3% (12人) | 7.7% (1人) |
| 課長職 | 89.4% (42人) | 10.6% (5人) |
| 課長補佐・係長職 | 77.4% (147人) | 22.6% (43人) |
| 役職全体 | 80.4% (201人) | 19.6% (49人) |

令和2年度の役職員全体における女性職員の割合は23.1%で、平成26年度の19.6%と比べ3.5ポイント増加したことから、前計画の数値目標22%は超えている状況です。

(ウ) 女性職員割合

令和2年度 正規職員の男女別割合 (4月1日現在)

| 男性の割合 | 女性の割合 |
|-----------------|-----------------|
| 55.0% (399人) | 45.0% (326人) |

平成26年度 正規職員の男女別割合 (4月1日現在)

| 男性の割合 | 女性の割合 |
|-----------------|-----------------|
| 58.6% (438人) | 41.4% (309人) |

令和2年度の職員全体における女性職員の割合は45.0%です。

イ 現状分析

「令和3年度（平成33年度）までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成26年度の19.6%から22%以上。」という目標を掲げ取り組んできた結果、令和2年度の係長相当職以上の女性職員の割合は23.1%と目標値を達成しています。

管理職における女性職員の割合については6.7%という状況で、職員全体に占める女性職員割合に比して、管理・監督職における女性職員割合が低いことから、管理・監督職における女性職員割合を高めていく必要があります。

(3) ハラスメント等対策の整備状況

ア 本市の現状

本市では、令和2年度に「安曇野市職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定し、職員からのハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応するため、相談窓口の設置及び相談員を設置するなど、体制を整備しました。また、平成28年度からハラスメント防止に係る職員研修を実施しており、ハラスメントに関する知識を習得することで、ハラスメントの発生防止策や発生が疑われる場合の対処方法等を習得する取組を進めています。

イ 現状分析

全職員が、研修などを通じてハラスメントが許されない行為であることを認識し、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境づくりに努めていく必要があります。

(4) 平均継続勤務年数の状況

ア 本市の現状

令和2年度 (年度末現在)

| | 男性 | 女性 |
|---------------|--------------|--------------|
| 職員数 | 369人 | 317人 |
| 総勤続年数 | 7,136年 | 4,656年 |
| 平均勤続年数 | 19.3年 | 14.7年 |

平成26年度

(年度末現在)

| | 男性 | 女性 |
|---------------|---------------|---------------|
| 職員数 | 438 人 | 309 人 |
| 総勤続年数 | 9,110 年 | 5,162 年 |
| 平均勤続年数 | 20.8 年 | 16.7 年 |

※ 再任用職員は除く。

令和2年度の継続勤務年数の状況のうち平均継続勤務年数は、男性が19.3年に対し、女性は14.7年で4.6年の差があり、平成26年度における4.1年と比べ0.5年増加しています。

イ 現状分析

令和2年度において、女性職員は男性職員より平均勤続年数が約5年短いという状況です。女性職員の勤続年数が減少しているため男女の平均勤続年数の差は増加していますが、これは、女性の普通退職者が男性より多いことと女性職員の採用割合が増加していることが要因であると考えられます。

引き続き、職業生活と家庭生活とを両立できる職場環境づくりが必要であると言えます。

(5) 超過勤務の状況

ア 本市の現状

令和元年度

(年度末現在)

| | 全体 | 男性 | 女性 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| 対象者数 | 589 人 | 331 人 | 258 人 |
| 超勤時間 | 39,514 時間 | 28,194 時間 | 11,320 時間 |
| 年間平均超勤時間 | 67.1 時間 | 85.2 時間 | 43.9 時間 |

平成26年度

(年度末現在)

| | 全体 | 男性 | 女性 |
|----------|-----------|-----------|----------|
| 対象者数 | 662 人 | 378 人 | 284 人 |
| 超勤時間 | 39,780 時間 | 31,985 時間 | 7,795 時間 |
| 年間平均超勤時間 | 60.1 時間 | 84.6 時間 | 27.4 時間 |

令和元年度の超過勤務の状況は、女性の年間平均超過勤務時間が 43.9 時間であるのに対し、男性職員は 85.2 時間で 2 倍近い差があります。

平成 26 年度は、女性が 27.4 時間であるのに対し、男性は 84.6 時間でした。

イ 現状分析

年間で 150 時間を超える超過勤務をしている職員がいる一方で超過勤務が 0 時間の職員もいる状況です。長時間勤務の常態化、一部の部署や職員の超過勤務の長時間化をなくし、全職員の超過勤務時間を縮減していく必要があります。

(6) 育児休業の取得状況

ア 本市の現状

令和元年度

(年度末現在)

| | 男性 | | | 女性 | | |
|-------------|---------------|------|------------|---------------|--------|------------|
| | 取得者/ 取得可能者 | 取得割合 | 平均 取得期間 | 取得者/ 取得可能者 | 取得割合 | 平均 取得期間 |
| 育児休業 取得者 | 0 人 | 0.0% | - | 11 人 | 100.0% | 799 日 |
| | 14 人 | | | 11 人 | | |

平成26年度

(年度末現在)

| | 男性 | | | 女性 | | |
|-------------|---------------|------|------------|---------------|--------|------------|
| | 取得者/ 取得可能者 | 取得割合 | 平均 取得期間 | 取得者/ 取得可能者 | 取得割合 | 平均 取得期間 |
| 育児休業 取得者 | 0 人 | 0.0% | - | 6 人 | 100.0% | 662 日 |
| | 15 人 | | | 6 人 | | |

※ 各年度に新たに育児休業を取得可能となった職員についての取得状況。

令和元年度における育児休業は、女性は対象者 11 人全員が取得していますが、男性は対象者 14 人のうち取得者は 0 人の状況です。

本市では、平成 26 年度に男性で育児休業の取得者はなく、「令和 3 年度（平成 33 年度）までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上」という目標を掲げ取り組んできましたが、令和元年度においても 0%となっています。

なお、平成 29 年度及び平成 30 年度では、それぞれ 1 人が新規で育児休業を取得しています。

イ 現状分析

育児休業の取得実績において、男性職員と女性職員とで大きな差があります。育児休業を希望する男性職員が、育児休業を取得できる職場環境づくりに努めていく必要があると言えます。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得状況

ア 本市の現状

令和元年度

(年度末現在)

| | 取得者 | 取得可能者 | 取得割合 |
|--------------------------|-----|-------|--------------|
| 配偶者出産休暇等を取得した男性職員 | 7 人 | 14 人 | 50.0% |

※ 取得可能な職員数における取得した職員数の割合。

※ 配偶者出産休暇または育児参加休暇のいずれかを取得した職員数とします。

令和元年度の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得した男性職員の状況は、取得可能な職員 14 人のうち 7 人の職員が取得している状況で、取得割合は 50.0%となっています。

イ 現状分析

男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得できる職場環境づくりに努めていく必要があると言えます。

(8) 年次有給休暇等の取得状況

ア 本市の現状

年次有給休暇の平均取得日数

(各年12月31日現在)

| 平成 26 年 | 平成 27 年 | 平成 28 年 | 平成 29 年 | 平成 30 年 | 令和元年 |
|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| 7.8 日 | 7.5 日 | 8.6 日 | 9.3 日 | 9.5 日 | 9.4 日 |

令和元年の年次有給休暇の平均取得日数は、9.4日でした。平成29年以降の平均取得日数は、ほぼ横ばいの状況です。

イ 現状分析

令和元年の有給休暇取得状況の内訳を見ると、取得日数が5日未満の職員が約3割という状況です。取得日数の少ない職員も有給休暇が取得できる職場環境づくりに努めていく必要があると言えます。

5 計画を推進するための取組

女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を推進するため、職員研修の実施、職場環境の改善を図るなど、各種の取組を実施します。

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性のキャリアアップに向け監督職昇任前の女性主査職員を対象にした女性ステップアップ研修を引き続き実施します。

イ 女性の係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適正かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度などについて周知等を行います。

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

ウ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、業務の軽減、超過勤務を命じないなど配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 父親が子どもの出生時に、職場内の協力などにより配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得できるよう促進します。

イ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進に努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

(ア) 育児休業等に関する資料を庁内グループウェア等により掲示・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。

(イ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しに配慮します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の重要な通知等の情報提供を行います。

(イ) 復帰時において育児休業期間中の業務の変更点などの個別研修等を実施します。

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

各部署の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保に努めます。

オ 育児短時間勤務制度の周知

育児短時間勤務制度についての周知を行います。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務は本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、次世代育成支援対策に限らず一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があるため、次に掲げる取組を行います。

ア 超過勤務の縮減のための取組等

(ア) 超過勤務の上限の目安時間を月 30 時間、年間 150 時間とする安曇野市一般職の職員の時間外勤務等取扱規程に基づき適正な運用を図ります。

(イ) 各所属長は、各部署の超過勤務の実施状況及び超過勤務の特に多い職員の情報を把握して、職員の業務量の見直しをするなどの対応に努めます。

(ウ) 定時退庁ができない職員が多い部署では所属長が入退庁記録参照システムなどにより把握し、適正な労働時間の管理に努めます。

イ 一斉定時退庁日の実施

(ア) 毎週水曜日を定時退庁日とし、庁内グループウェア等により定期的に注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範に努めます。

- (イ) 管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底に努めます。
- (ウ) 会議・打合せについては、午後4時以降は会議等を設定しないよう全職員の意識改革に努めます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

I C T（情報通信技術）を活用した事務の効率化、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の平準化により更なる取組を推進します。

エ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

オ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断、産業医の面接及びカウンセリングの実施等、健康面における配慮に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

(ア) 職員が年休計画表の作成などにより、最低5日の年次休暇取得の促進に努めます。

(イ) 管理職に対して、部下の計画的な年次休暇の取得を促します。

(ウ) 各部署の業務計画を策定及び進捗状況を共有することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

(エ) 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、職場内の応援体制の確保に努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

(イ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における休暇の取得促進に努めます。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行うため等の家族護理合いの休暇の促進に努めます。

(7) テレワーク等の推進

テレワーク（I C Tを活用した場所にとらわれない働き方）等は、育児・介護が必要な家庭においても、在宅で仕事との両立ができ、働き方の選択肢の拡大を可能とする点に着目し、可能な部門から導入を進めます。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価において適切に評価できるよう制度の運用を図ります。

(9) ハラスメント等の防止に向けた取組

ア 管理職は、良好な職場環境を確保するためハラスメント防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントによる問題が発生した場合には、適切な対応を行います。

イ 職員が苦情相談をしやすい体制を整備するため、外部機関に相談窓口を設置します。

ウ 職員のハラスメント防止を図るため必要な職員研修等を継続して実施します。

6 数値目標

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を推進するための一体的な取組により、次の項目について数値目標を設定し達成を目指します。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について

管理・監督職は、性別を問わず意欲や能力を有する人材を積極的に登用することを基本としますが、女性活躍を推進していくためには、今後、より一層、女性の管理・監督職の登用を積極的に行い、管理的地位の女性職員の割合を高める必要があります。

そこで、本計画における数値目標を「令和7年度までに管理職（部長及び課長職）の女性職員の割合 15.0%以上」とします。

<目標>管理職(部長及び課長職)の女性職員の割合

| | | | | |
|--------------|---|-----------------------|---|------------------|
| 前回 数値目標なし | → | 令和2年度 (実績) 6.7% | → | 令和7年度 15.0%以上 |
|--------------|---|-----------------------|---|------------------|

また、「令和7年度までに係長相当職以上の女性職員の割合 30.0%以上」とします。

<目標>係長相当職以上の女性職員の割合

| | | | | |
|----------------------------|---|------------------------|---|------------------|
| 前回目標 (令和3年度) 22.0%以上 | → | 令和2年度 (実績) 23.1% | → | 令和7年度 30.0%以上 |
|----------------------------|---|------------------------|---|------------------|

(2) 男性職員の育児休業の取得割合について

育児休業等が取得しやすい環境を整備し、職場全体で男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成していく必要があります。

このことから、本計画における数値目標を「令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得割合 17.0%以上」とします。

<目標>男性職員の育児休業の取得割合

| | | | | |
|-----------------|---|---------------|---|---------|
| 前回目標 (令和3年度) | → | 令和元年度 (実績) | → | 令和7年度 |
| 10.0%以上 | | 0.0% | | 17.0%以上 |

※ 取得可能な職員数における育児休業を連続して1か月以上取得した職員数の割合

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得割合について

男性職員の育児参加の機会を創出するため、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を促進する必要があります。

ここで、本計画における数値目標を「令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合 100%」とします。

<目標>男性職員の配偶者出産休暇の取得割合【新規】

| | | | | |
|--------------|---|---------------|---|--------|
| 前回 数値目標なし | → | 令和元年度 (実績) | → | 令和7年度 |
| | | 50.0% | | 100.0% |

※ 取得可能な職員数における取得した職員数の割合。

※ 配偶者出産休暇または育児参加休暇のいずれかを取得した職員数とします。