

吹田市特定事業主行動計画

～ 女性が活躍する職場づくりプログラム ～

(平成28年(2016年)4月1日から令和3年(2021年)6月30日まで)

平成28年(2016年)4月策定

令和3年(2021年)4月改定

吹田市

I 計画の策定

吹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（以下「本計画」という。）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 15 条に基づき、吹田市長、吹田市議会議長、吹田市選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、消防長、水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年（2016 年）4 月 1 日から令和 3 年（2021 年）6 月 30 日までとします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更・本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

II 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取り組み内容

法第 15 条第 3 項及び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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部、水道部において、正規職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を対象に、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次項目以降のとおり、最も大きな課題に対応するものから順に掲げ、目標を設定し、また、その目標の達成に向けた取り組みを実施します。

なお、この目標や取り組みは、一部の特殊な職種等の考慮は必要としますが、基本的には正規職員及び臨時的任用職員、会計年度任用職員を対象に全ての職種において実施するものです。

また、次項目以降に掲げる目標について平成 32 年度末を令和 2 年度末と読み替え、令和 2 年度末で未達成の目標は令和 3 年 6 月末まで達成に向けて努力し、令和 2 年度末で達成した目標はその達成状況を令和 3 年 6 月末まで維持しますと加えるものです。

さらに、次項目以降に掲げる取組内容について平成 32 年度末を令和 2 年度末と読み替え、令和 2 年度末で未実施の取組内容は令和 3 年 6 月末まで実施に向けて努力し、令和 2 年度末で実施した取組内容はその実施状況を令和 3 年 6 月末まで維持しますと加えるものです。

1 職員全体の意識改革

共働き世帯の増加とともに、家庭における育児や介護等の分担により、時間制約のある職員が今後も増加していくことが見込まれます。こうした中、時間制約のある職員について、その事情に配慮した人事配置（時間外勤務の比較的少ないポストへの異動等）や周囲の職員の負担増による対応では、もはや限界がきており、現状のままでは、女性の継続勤務・登用や家庭における育児や介護等の障害となるだけでなく、組織としての持続が困難になると考えられます。

本市においては特に、時間外勤務や休暇の取得状況などで一部の職員への偏りが大きいことなど、ワーク・ライフ・バランスに関する課題が状況分析から多く見つかりました。その中でも、毎月約 75% もの職員が時間外勤務をしているという実態から、時間外勤務が常態化しており、時間制約のある職員やその職員の周囲に負担が生じております。

このため、時間制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、これまでの価値観や意識を大きく改革する必要があるため、以下の目標を定めます。

目標①：平成 32 年度末までに、女性の職業生活における活躍の推進に向けて、家事や育児等は女性、仕事は男性といった性別役割分担意識をなくし、仕事と家庭の両立に寛容な職場風土を築き上げます。

目標②：平成 32 年度末までに、職員全員に「効率良く仕事をし、時間内で仕事を終わらせる職員が目指す職員像」との認識を徹底します。

目標③：平成 32 年度末までに、人事評価制度の評価項目にワーク・ライフ・バランスに関する項目を盛り込みます。

目標④：平成 32 年度末までに、事務改善等によるワーク・ライフ・バランスに資する優良な取組を実施し、成果をあげた職場に対する表彰制度を確立します。

《取組内容》

①市長から全職員向けのメッセージを発信

本市における女性の職業生活における活躍の推進に向けて、全職員に対してメ

ッセージを発信し、家事や育児等は女性、仕事は男性といった性別役割分担意識をなくし、仕事と家庭の両立に寛容な職場風土を築き上げます。

また、時間外勤務を行うこと自体が評価され、長時間労働する職員が良い職員という間違ったイメージを払拭し、効率良く仕事をし、時間内で仕事を終わらせる職員、また計画的に仕事を進め、効率よく休暇を取得する職員が良い職員であるといった認識の統一を図ります。

②管理職職員の意識改革の研修の実施

ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進に向けての意識改革のための研修を実施します。

③「イクメン」「イクボス」宣言の奨励

職員の「イクメン」「イクボス」宣言を奨励し、業務の効率化や柔軟な働き方、育児休業や休暇の取得推進等に積極的に取り組み、子育てや介護をしながら、生き生きと活躍できる職場を推進します。

④平成 32 年度末までに人事評価への反映

事務改善等によるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みや成果を人事評価に適切に反映させます。

⑤平成 32 年度末までに優良職場の表彰

事務改善等を実施することで、ワーク・ライフ・バランスに資する優良な取組を実施し、成果をあげた職場を表彰します。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 長時間勤務の縮減・一部の所属や個人への偏りの是正

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。中でも長時間勤務は、仕事と家庭の両立を困難にし、職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍に対しても障壁となるため、本市としては、最重要課題の1つとして取り組みます。

本市においては特に、長時間勤務が一部の所属や個人に大きく偏っており、職員の継続的なワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている状況があるため、以下のとおり目標を設定します。

目標①：平成 32 年度末までに、月に 45 時間以上時間外勤務（健康障害のリスクが生じる時間外勤務時間数）を行う職員の割合を、平成 26 年度の実績（4.8%）の半分、2.4%以下にします。（対象：主査級以下）

目標②：平成 32 年度末までに、月一人当たり 45 時間以上時間外勤務を行う所属をなくします。（対象：主査級以下）

《取組内容》

①事務改善の実施

平成 32 年度末までに、各所属での事務改善の実施を促し、それによる長時間勤務の縮減について効果測定を行います。

②定数管理の是正

事務改善を実施したうえで、なお 1 人当たりの時間外勤務時間数が高水準にある所属を中心に、定数管理の適正化を推進し、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を目指します。

③平成 28 年度から「ノー残業デー」の徹底による長時間勤務の縮減

毎週水・金曜日の「ノー残業デー」に、事務なび等のシステムメンテナンス日を当てる、または PC の電源を強制的にシャットダウンするなど、定時退庁の徹底を図ります。そのことにより、業務遂行にメリハリを付け、定時に退庁できるように各職員が業務運営の工夫を図るように促します。

④時間外勤務の事前承認の徹底

部下の時間外勤務の事前承認において、対象業務の時間外勤務での対応の必要性や適正勤務時間を、管理職職員が適正に把握・管理することの徹底を図ります。

⑤長時間勤務に関する職員への意識調査の実施

非管理職と管理職の職員それぞれを対象に、長時間勤務に関する意識調査を実施し、それぞれの意識や考えを整理したうえで、長時間勤務の縮減を図ります。

⑥会議のあり方の見直し

会議時間を事前に設定し、時間内に目標とする成果が出るよう、効率的かつ効果的な会議のあり方を見直します。

(2) 昇任昇格による長時間勤務の増加に対する対応

本市の役職別の労働時間を分析した結果、本市においては、役職が上がるにつれ、労働時間が増加する傾向にあります。国が定める事業主行動計画策定指針でも示すとおり、女性が昇進を望まない理由として最も多いものが、長時間労働等により仕事と家庭の両立が困難になる点にあります。また、上司が時間外勤務をすることで、部下が帰りづらくなるなど、職場全体に労働生産性を無視した長時間労働文化が根付いてしまうため、早期に長時間労働の是正等の働き方改革を実施しなければなりません。

目標①：平成 32 年度末までに、係員の平均時間外勤務時間数と、各役職別の平均時間外勤務時間数との差を、平成 26 年度実績の最大約 3 倍から半分の 1.5 倍未満に縮減します。

〔参考〕係員の平均時間外勤務時間数（平成 26 年度）：男性 199 時間
女性 150 時間

《取組内容》

①管理職職員のマネジメント力強化の研修の実施

効果的かつ効率的な事務執行の観点から、所属全体での業務管理意識を持ち、担当の枠を超えてワークシェアを図るなど、TQM（トータルクオリティマネジメント）による業務管理のための研修を実施します。

②管理職自身の勤務時間管理の徹底

上司が時間外勤務をすることで、部下が帰りづらくなるなどして、職場において時間外勤務が常態化しないよう、所属職員が帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理を徹底します。

(3) 年次休暇取得の促進に向けた取組み

年次休暇の取得は、長時間勤務の縮減と同様に、ワーク・ライフ・バランスの実現に不可欠です。年次休暇の取得は、職員の健康や心身の疲労の回復に役立つだけでなく、育児や介護等がしやすくなり、女性の活躍がより推進されます。

本市においては、職員全体の年次休暇等の平均取得日数は全国的な数値と比較するとほぼ平均値となっていますが、長時間労働と同様に一部の所属や個人によって差が大きく、職員の継続的なワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている状況があります。これは業務分担の偏りが大きく関係していると考えられるため、以下のとおり目標を設定します。

目標①：平成 32 年度末までに、年次休暇取得率を政府目標と同様の 70%とします。

目標②：平成 32 年度末までに、年次休暇平均取得率が 20%未満の所属をなくします。

目標③：平成 32 年度末までに、個人別年次休暇取得率が 20%未満の職員割合を、平成 26 年度の実績（12.6%）の半分、6.3%以下にします。

《取組内容》

①年次休暇の計画的付与制度の検討

年次休暇の計画的付与制度とは、年次休暇の付与日数のうち、自由に取得できる日数を除いた残りの分について、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。年次休暇の平均取得日数の少ない所属において一部導入を検討するなど、年次休暇の取得を推進します。

②目標日数の周知

正規職員なら目標日数は 14 日であることが、視覚的に認識できるように、新規導入する人事給与システムにおける休暇申請画面に目標日数を表示するなど、職員に周知します。

③情報や資料の共有化

担当職員が業務を抱え込み、他の職員が当該業務の情報や資料を把握していないといったことがないように、職場において情報や資料の共有化を推進し、担当職員の不在時にも、他の職員が一定の対応ができる体制づくりを目指します。

3 継続勤務のための職場環境の整備

(1) 育児をしながら活躍できる職場環境の整備

女性の活躍のため、ライフステージに合わせたフォローを行い、育児・介護等により時間制約のある職員でも活躍できる職場環境を作る必要があります。現状として、子育て期の女性においては、育児休業や部分休業等の両立支援制度を利用しやすくなってきていますが、一方で育児休業取得者を抱える職場では、残った職員の仕事量が増加し、ワーク・ライフ・バランスを保つことが困難になっているケースもあります。また、育児休業取得者も、重要な仕事が経験できずキャリア形成ができないケースも見られるた

め、これを改善し、子育てもキャリアも目指せる能力発揮を促す必要があります。

また、本市の男性職員においては、育児休業等の両立支援制度の取得率が著しく低く、早急な対応が必要であるため、以下のとおり目標を設定します。

目標①：平成 32 年度末までに、育児休業取得者に対する面談制度を確立します。

目標②：平成 32 年度末までに、男性職員の育児休業取得率を 5%、出産補助休暇取得率を 100%、育児参加休暇取得率を 80%とします。

《取組内容》

- ①平成 32 年度末までに、育児休業期間中及び復職前に職場における面談を実施
育児休業からの円滑な復帰を図り、職員が育児を行いながら仕事で活躍できるようにするため、職場において面談を行い、職場の状況を伝えるとともに、本人のキャリアプランに関する意向確認やキャリアに関する助言を行います。
- ②育児休業中職員への情報提供
育児休業を取得する職員に、必要に応じ休業期間中の文書や書類を送付し、また、庁内や職場内の情報を提供し、職場の状況を把握できるようにします。
- ③女性職員向けのキャリアデザイン研修を充実
女性は結婚や出産、育児等によりキャリアプランを立てることが難しく、仕事と家庭の両立のため、昇任等のキャリアアップを諦めることがないよう、ライフステージに合わせたキャリアプランを立てることができるよう研修を充実します。
- ④両立支援制度の周知
育児休業や育児参加休暇等の両立支援制度を、取得例や体験記とともに周知します。特に男性職員に家庭生活（家事・育児・介護等）への参画を促すとともに、育児休業等の利用が昇任・昇格のキャリア形成に不利に働くことがないことを周知します。
- ⑤育児休業取得者向けの研修の実施
育児休業取得による職務経験等の不足を補うため、能力や意欲向上のための研修を実施します。
- ⑥職員が育児休業中・復職後の職場体制の検討
平成 32 年度末までに、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた職員体制方針の策定等の検討を進めます。また、職員が復職後も職場の職員が円滑に働くことができるような組織体制づくりを推進します。

(2) 女性職員の平均勤続年数の長期化

女性の継続勤務は、ワーク・ライフ・バランスの実現度合を測る指標であり、また女性の計画的育成や管理職登用によるキャリア形成の土台となる重要な課題です。

本市においては、男性職員より女性職員の在職率が低く、平均勤続年数も短い傾向にあるため、これまでに記載した職場環境の整備とともに、育児や介護等で時間制約のある職員が、十分な能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充等を検討する必要があります。

目標①：平成 32 年度末までに、イベントや時間外の対外的な会議に対応し、勤務時間の繰上げや繰下げの実施等、多様で柔軟な職場環境の整備を実施します。

目標②：平成 32 年度の男女別平均勤続年数の比率を、平成 27 年度の数值より改善します。

《取組内容》

①多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充等を検討

イベントや時間外の対外的な会議に対応し、勤務時間の繰上げや繰下げを実施する等、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充等の検討を進めます。

4 管理的地位における女性職員の割合の増加

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。

本市においても、現状では管理的地位における女性職員の割合は約 20%ですが、令和 2 年までに政府目標である 30%を目指します。

目標①：平成 32 年度末までに、管理的地位に女性が占める割合を政府目標と同様の 30%とします。

目標②：平成 32 年度末までに、各役職段階に占める女性の割合を、国が定める第 4 次男女共同参画基本計画に定める下記の割合とします。

部長・次長級	：10%程度	課長級	：20%
課長代理級	：30%	主査級	：35%

《取組内容》

①女性管理職の登用

意欲や能力がある優秀な女性職員のキャリアアップを図るため、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進し、女性管理職の登用を図ります。

②ロールモデルとなる人材育成支援

女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成するイメージ・意欲を持つことができるようにロールモデルとなる女性職員の育成支援を行います。

③ロールモデルやキャリアパス事例の紹介

若手職員のキャリア形成に関する意識を高めるため、若手に対する多様なロールモデルやキャリアパス事例を紹介します。

Ⅲ おわりに

このプログラムを実施していくことにより、女性が活躍する職場づくりの実現に向け、時間制約のある職員を含む全ての職員が、十分な能力を発揮できるよう、これまでの価値観や意識を改革し、働きやすい職場環境を整備することの重要性を強く意識し、計画の策定にのみ留まらず、少しでも多くの目標を達成し、女性の活用に資するよう、積極的に実践していきます。

市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
公平委員会
農業委員会
教育委員会
消防長
水道事業管理者