

## 第2次横手市特定事業主行動計画

前期計画 平成28年度～平成32年度

全ての職員のワーク・ライフ・バランスを目指して

### はじめに

急速な少子化の流れの中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育てられる環境を整備するため、平成15年に平成27年3月31日までの期間を定め「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。これを受け、本市においても一事業主の立場から職員の仕事と子育ての両立を図ることを目的に、平成17年度に行動計画を策定し、次世代育成支援対策を推進してきました。

このたび、より一層の取り組みの推進が必要であるとして法の有効期限が平成37年3月まで延長されたこと、また、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を実現することを目的として、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」）が制定されたことを受け、本市においてもこれまでの取り組み状況を振り返るとともに、推進すべき計画の見直しを行いながら「第2次特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画では、この女性活躍推進法に基づく取り組み内容を併せて、男女ともに自分のライフステージに合わせて安心して働くことができる環境を整えることを目的とした行動計画としています。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けて、職員の意識や職場風土の改革、また、働き方の改革に取り組んでいきましょう。

平成28年4月

事業主(各任命権者)



横手市長  
横手市選挙管理委員会  
横手市公平委員会  
横手市教育委員会  
横手市水道事業管理者  
横手市下水道事業管理者

横手市議会議長  
横手市代表監査委員  
横手市農業委員会  
横手市消防長  
横手市病院事業管理者

---

## 総 論

---

### 1. 計画の策定主体及び対象職員

本市においては、各機関の任命権者である、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、下水道事業管理者、病院事業管理者の連名により本計画を策定しました。

本計画は、原則として非常勤職員も含めた横手市役所で働く全ての職員を対象としています。

### 2. 計画期間

この計画は、「改正次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」で規定する10年間の取り組み期間のうち、平成28年度から平成32年度までを前期計画として策定しています。

年度	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
前期計画期間	→				→					
後期計画期間					見直し	→				→

※前期計画期間は、平成28年4月1日～平成33年3月31日までです。

### 3. 推進体制

本計画を推進していくために、各事業主の人事担当、行政委員会の担当者等を構成員とした「特定事業主行動計画策定・推進委員会」(事務局:人事課)を設置しています。

同委員会では、行動計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検(年1回)等を行い、その結果をホームページ等に掲載して公表するとともに、PDCA サイクルを確立し、効果的な推進を図ります。

---

## 現 状

---

### 1. これまでの取り組み状況

第1次行動計画(平成18年1月から平成27年3月まで)における活動の結果、男性職員が育児休業を取得するなど子育てに対する意識の変化がみられるようになった一方で、行政需要の複雑化多様化による職員一人ひとりの業務負担が増す中、職員のワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進など、業務の効率化などにも一層積極的に取り組んでいく必要があります。

第1次行動計画において、子育てしやすい職場環境づくりを目指して設定した数値目標と達成状況は、次のとおりです。※時間外勤務の数値は病院・消防を除いています。

(表1)

目標	達成状況			対前期
	前期(21年度実績)	後期目標値	後期(26年度実績)	
育児参加のための特別休暇(配偶者出産休暇及び育児参加休暇)を1日以上取得した男性職員の割合	85%	100%	68%	↓
男性職員の育児休業の取得率	0%	5%	3%	↑
1年間の時間外勤務時間数が360時間を超えない職員の割合	96.40%	100%	93.20%	↓
年次休暇の平均取得日数	9.2日	11.2日	8.2日	↓

## 2. 職員アンケートの実施結果

これまでの取り組みの成果と課題を検証した上で、第2次行動計画をより効果的に推進していくため、平成27年8月に職員アンケートを実施しました。

ワーク・ライフ・バランス、子育て支援、年次休暇の取得、時間外勤務等の項目について調査をした結果、次のような課題が浮き彫りになりました。

### 課題① 育児関連休暇等の制度を知っていても取得につながっていない。

グループウェアを利用した周知が中心となっているため、必要な情報が職員全員へ伝わっているとは言えず、取得促進には結びついていないと思われます。育児関連の各種休暇制度の認知度について、男性は「妻の出産のための休暇」は91%、「男性職員の育児参加休暇」は75%、「家族の看護休暇」は80%と高いにも関わらず、取得状況については、前期計画の調査時よりも低い数値となっています。(上記 表1参照)

### 課題② 業務量が増加し、職場に余裕がない。

職場の人員に余裕がなく、一人ひとりに係る業務量が増えているとの意見が多くありました。ワーク・ライフ・バランスの理想を「仕事50%私生活50%」とする職員が6割を占めていますが、現実には「仕事の比重が70%以上」と答えた職員が7割を占めています。

### 課題③ 職場全体の問題として取り組む意識が低い。

「仕事と子育て」または「仕事と介護」の両立が難しい理由として、「仕事の忙しさ(31%)」に次いで、「職場の上司や同僚に迷惑をかけると感じる(27%)」や「育児や介護を行う職員に対する職場の雰囲気を含めた職場支援体制が不十分(27%)」などが多い状況です。また、これらが年次休暇の取得のためらう理由にもつながっていると考えられ、休暇取得のしやすい環境づくりのための意識改革を促す取り組みも必要となっています。

### 3. 女性活躍推進法に基づく計画策定のための調査

本市における職員全体に占める女性職員の状況を把握するため、新たな女性職員の採用や管理職の割合を調査したところ次のような結果が認められました。

課題④ 昇任試験において女性受験者の割合が少ない。

職員採用試験の状況においては、採用者に占める女性の割合は、平成23年以降およそ半数で推移しておりますが(下記 表2参照)、登用の状況において課長級以上の管理職に占める女性職員の割合が低く(表3参照)、要因の一つとして、昇任・昇格試験を受験する女性職員数が少ないことが考えられます。

(表2) 横手市職員採用試験の状況

単位:人

試験 年度	H23				H24				H25				H26				H27			
	受験者		次年度採用者		受験者		次年度採用者		受験者		次年度採用者		受験者		次年度採用者		受験者		次年度採用者	
区分	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性																
一般行政職	146	53	11	5	144	51	13	7	132	55	17	7	135	35	18	9	88	29	13	5
医療技術職	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	16	16	2	2				
保健看護職									0	0	0	0	1	1	0	0				
福祉職									14	3	4	1	11	2	3	2				
計	146	53	11	5	146	52	14	7	146	58	21	8	163	54	23	13	88	29	13	5

(表3) 管理職段階における女性職員の割合 平成27年4月1日

単位:人

管理職総数 (人) A	Aのうち女性	女性比率 %	①のうち一般行政職			①のうち専門職※		
			総数 (人) ②	②のうち女性 (人)	女性比率 %	総数 (人) ③	③のうち女性 (人)	女性比率 %
部長相当職	18	2	15	0	-	3	2	66.7
次長相当職	38	3	24	1	4.2	14	2	14.3
課長相当職	98	25	78	9	11.5	20	16	80.0
管理職計	154	30	117	10	8.6	37	20	54.1

※専門職:看護師、保育士等

以上の課題①～④を踏まえ、所属長、その他の職員、人事担当課が一体となって以下の取り組みを進めます。

#### 具体的な取り組み

#### 1. 子育ての関心を高め、安心して子どもを産み育てられる環境づくり

##### ➤ 育児休暇等の利用を促す仕組みづくり

出産予定の女性職員や妻が出産予定の男性職員、また非常勤職員について、各種休暇制度の説明や出産費用等の経済的な支援制度の一層の周知を図ります。希望する職員

に対しては、人事担当課が休暇を取得できる時期や育児休業等を取得した場合の収入面での支援制度など様々な相談に応じるなど、休暇制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、業務分担の計画的な見直しを行い、妊娠中の職員の健康や安全に配慮した職場環境づくりに努め、人員配置などを含め必要な対策を講じます。



### ➤ 長期休暇を取得した職員のサポート体制づくり

育児休業などの長期休暇を取得した職員へ、職場内に連絡役を決め、担当業務の情報提供など定期的に連絡をし、職場を離れることに対する不安を解消します。

また、長期休業から安心して復帰するための研修や所属長との面談による、業務や職場に関する情報提供など、円滑な復帰のための支援に取り組みます。

### ➤ 子育てや介護をする職員のキャリア形成の機会の確保

育児や介護関連の休暇を取得した経験がある職員の経験談を共有する機会を作るなど、各種休暇制度の利用促進やキャリア形成に関する不安解消に向けた相談等に応じます。育児休業等の制度を利用したことが、キャリア形成の不利益な取り扱いにつながらないことを周知徹底し、男性の家事育児への積極的な参加を促します。

目標値① 育児参加のための特別休暇(配偶者出産休暇、育児参加休暇)1日以上取得した男性職員の割合 ⇒ **85%**

目標値② 男性職員の育児休業の取得率 ⇒ **5%** 第1次計画の目標値と同じ(P3表1参照)

## 2. ワーク・ライフ・バランスのための取り組み

### ➤ ノー残業デーの推進

毎週水曜・金曜のノー残業デーの取り組みは、強化期間を設け、グループウェア掲示板や庁舎ごとの放送、また部長級職員が巡回して呼びかけるなどの積極的な取り組みにより、一定の効果を得ることが出来ました。引き続きこれらの取り組みを進めるとともに、新たに部局ごとに月1回ノー残業デーを設定するなど定時退庁を促す取組みを行います。

## ➤ 業務ミーティングと副担当制の徹底

人事担当課から毎月の時間外勤務状況を知らせ、長時間に及ぶ勤務で健康上注意を要すると考えられる職員に対し所属長が面談を行い、心身の健康確保に努めます。

また、所属長及び係長は、効率的な事務執行と協力体制のため、業務ミーティングを積極的に行い、所属職員の業務把握に努め、スケジュール管理と業務量の均衡を図るとともに、一つの業務を複数の職員で進める副担当制を徹底し、安心して休暇を取得しやすい職場環境づくりを図ります。

## ➤ 週休日の振替や代休取得の徹底

新たに週休日等に事業を行おうとする場合には、目的、効果、必要性等について十分検討を行い、既存の業務についても、簡素合理化するよう全庁一体となって取り組みます。所属長は、週休日や休日の出務がある場合には、一部の職員に偏らないよう調整し、確実に週休日の振替や代休を取得させ、職員の健康管理に努めます。人事担当課は定期的に週休日の振替や代休の取得状況の調査を行い、グループウェアなどで周知します。

## ➤ 恒常的な時間外勤務縮減の取り組み

所属長は、職員が過度な業務量などにより健康を損なうことのないよう気を配るとともに、コスト意識や事務の効率化に向けた取り組みを行い、時間外勤務の縮減を図ります。こうして行う取り組みにより、所属長についてはマネジメントの視点から、職員については事務の効率化や業務改善に取り組む視点から、業務に対する意識改革を図っていきます。今回行ったアンケートでは、たくさんの時間外勤務縮減のための取り組み事例が寄せられています。これら事例を業務のヒントに結び付け改善できるよう、情報の共有を図ります。

目標値③ 1年間の時間外勤務時間数が360時間を超えない職員の割合 ⇒ **100%**

目標値④ 年次休暇の平均取得日数 ⇒ **9.2日** (P3表1参照)



### 3. 「市役所全体で取り組んでいる」意識醸成の取り組み

#### ➤ トップメッセージの発信

横手市役所は、男性の家事育児参加や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む職場であることを目標にかかげ、組織としての取り組みであることをトップメッセージとして発信していきます。他にも、「ほっとJ通信」などを利用してイクメン※やイクボス※職員を掲載するなど、職場全体で子育てを応援する意識の醸成を図ります。

※イクメンとは・・・子育てに積極的に関わる男性(メンズ)のこと

※イクボスとは・・・部下のワーク・ライフ・バランスを考えまた応援しつつ業績も出し、自らも仕事と私生活を楽しむことが出来る上司のこと

#### ➤ 管理職等を対象とした研修会の開催

父親の家事育児参加を「あたりまえ」と考える管理職や同僚の存在が、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」を実現する要素の一つと考えられます。ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発のための研修会やハラスメント防止のための研修会を開催し、思いやりあふれる職場の雰囲気づくりに努めます。

### 4. 女性活躍推進に向けた取り組み

#### ➤ 職員採用試験における女性受験者数拡大に向けた取り組み

採用試験における女性受験者の一層の拡大に向け、仕事と子育てに励む女性職員の声をホームページで紹介するなど、職員募集において女性が活躍できる職場であることを積極的に広報します。



#### ➤ 女性職員のキャリア支援

各役職段階における人材確保を念頭に、積極的に多様な業務を経験させて人材育成を行うとともに、女性職員の意識改革を推進していくため、女性職員を対象としたマネジメント研修の受講を促します。

また、ロールモデル※となる管理職と女性職員との交流機会の設定や、同じ職位の女性職員による交流機会を作り、ネットワークの形成支援を図るとともに、定期的に昇格や人材

育成に対する意識調査を行い、職員の意識改革や意欲の向上、各種制度の充実に取り組みます。

※ロールモデルとは・・・将来において目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり、考え方の模範となる人物のことです。必ずしも一人とは限らず、また、性別や職位などは特定されません。

目標値⑤ 課長級昇格試験受験資格を有する女性職員の受験率 ⇒ **40%**