

# 第2次横手市特定事業主行動計画

後期計画 令和3年度～令和7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「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。

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」）が制定されました。これを受け、本市においてもこれまでの取組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、平成28年に「第2次特定事業主行動計画」（前期計画）を策定しております。

この度、平成28年度から令和2年度までの5年間を取組期間とした前期計画が終了することを受け、前期計画における現状と課題を分析しながら、取組内容や目標値の見直しを行い、令和3年度から令和7年度までの後期計画を策定しました。

職員一人ひとりが、本計画の主役であることを意識しながら、「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、働き方の改革に引き続き取り組んでいきたいと思います。

令和3年3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、原則として会計年度任用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年間の取組期間のうち、令和3年度から令和7年度までを後期計画として策定しています。

年度	平成 28	29	30	令和 1	2	3	4	5	6	7
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～令和2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組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 と 課 題

前期計画期間(平成28年4月から令和2年3月まで)においては、4つの目標を掲げ、「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、職員の意識や職場の風土改革を行いながら、働き方改革を進めてきました。

しかしながら、前期計画においては、年次有給休暇の平均取得日数及び、課長級昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率の項目で目標を達成しているほかは、育児参加の特別休暇取得や時間外勤務の縮減等で目標値へ向けて数値は改善しているものの、目標達成には至っていません。また、男性の育児休業取得に関しては、取得者がなく、目標値から大きく乖離している状況となっています。

前期計画における各目標と取組状況、課題は次のとおりです。

### 1. 子育ての関心を高め安心して子供を産み育てられる環境づくり

育児休業及び特別休暇の制度について、庁内掲示板での周知のほか、令和元年度には「休暇制度を知る会」という研修を開催し、職員への制度周知を図ったこともあり、育児参加のための特別休暇を取得した男性職員の割合は年々増加しています。一方で平成30年度以降、男性職員の育児休業取得者がいないことが課題となっています。

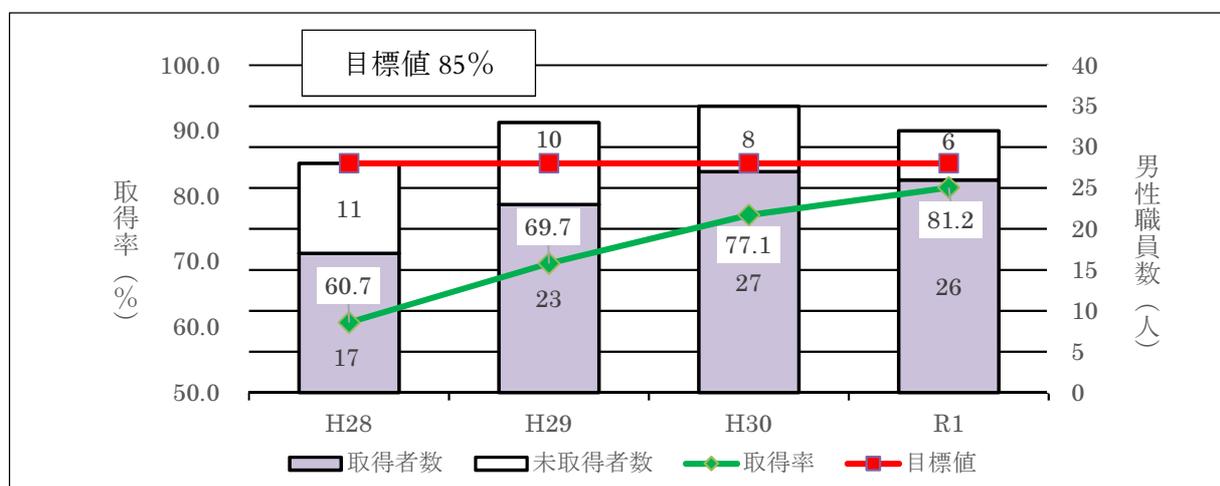
育児休業中は、職場から離れることになるため、復帰後の業務遂行に対して不安を抱いてしまうことがあります。そのような不安を払拭するため、民間企業との共催により、育児休業中の女性職員を対象に「ママ・ドゥ・カフェ」を実施し、育児休業取得経験のある先輩職員との意見交換を実施しています。

また、自分のワークスタイルを見つめ直し、仕事と育児や介護との両立を推進するため、職員を対象として「ワークスタイル研修」を実施しています。

#### 前期計画における数値目標の達成状況

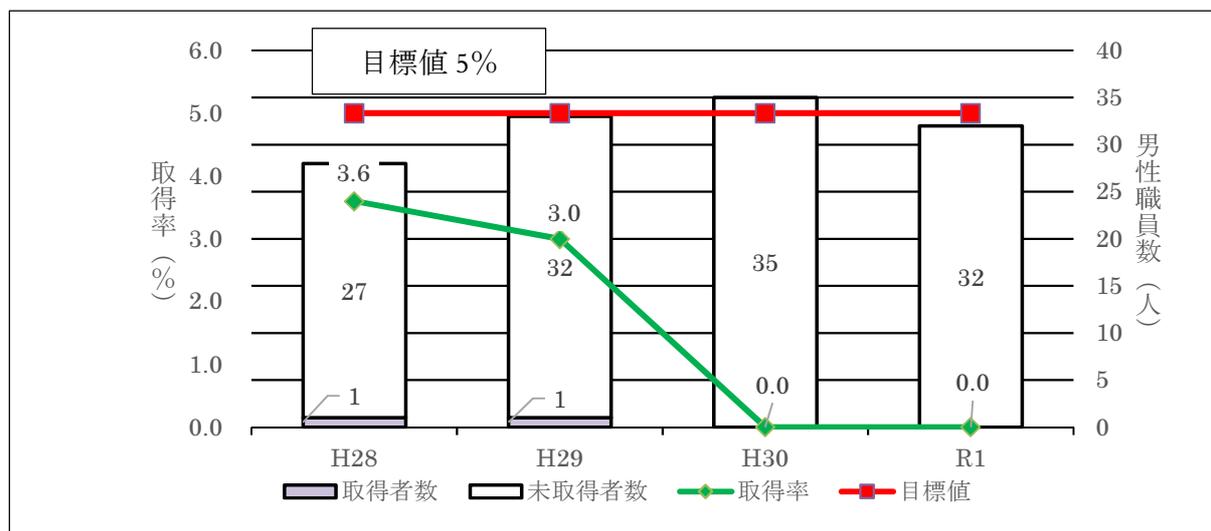
##### ■目標値①

指 標	平成26年度 実績値	令和元年度 実績値	令和2年度 目標値
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)を1日以上取得した男性職員の割合	68%	81.2%	85%



■目標値②

指 標	平成26年度 実績値	令和元年度 実績値	令和2年度 目標値
男性職員の育児休業の取得率	3%	0%	5%



## 2. ワーク・ライフ・バランスのための取組

時間外勤務を減らす取組としては、毎週水曜・金曜日を「ノー・残業デー」と位置付け、特に7月は取組強化月間として、庁内掲示板や館内放送を行い、周知徹底を図っています。また、業務日報の記入を全職員に義務付け、個人の業務量の把握に努めながら、各課等に対しては、毎月の時間外勤務時間数が45時間を超える職員の報告を求め、人事担当課で状況の把握に努めています。

令和元年度においては、年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員が60名おり、時間外勤務の報告からは、年々改善してきているものの、特定の職員に業務が偏っている傾向が見て取れます。そのため、所属長に対して注意喚起を行うとともに、計画的な業務執行や課内協力体制の推進等、効率的な事務執行を促しています。また、長時間勤務のため、健康上の注意を要すると考えられる職員に対しては、産業医との面談を実施しています。

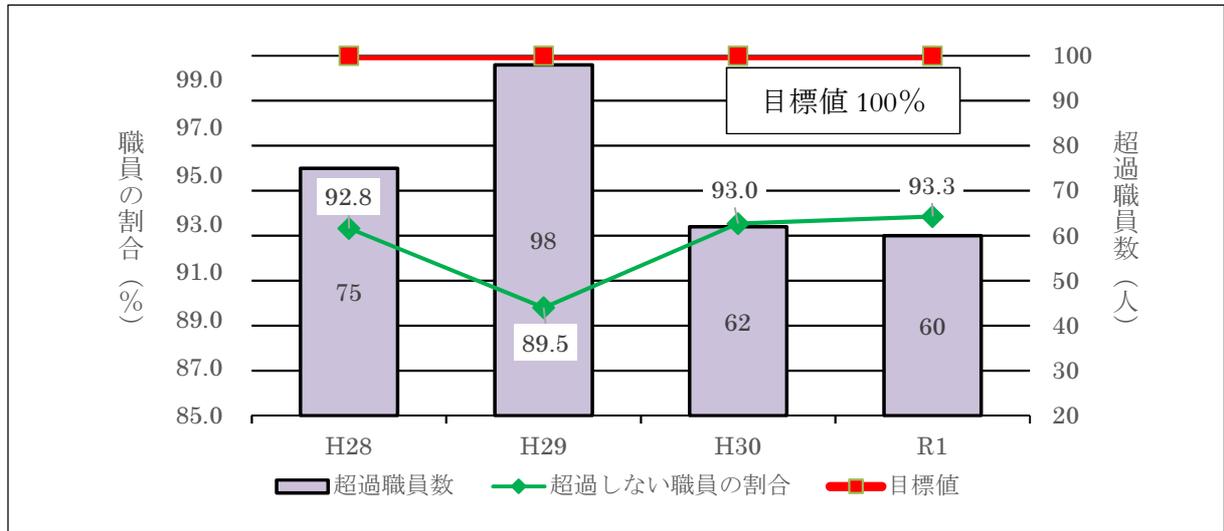
週休日等に事業を行う場合は、週休日の振替等を行うよう促して職員の健康管理に努めていますが、繁忙期における事業の場合、振替等を行うことができない職員が発生している状況にあります。

年次有給休暇取得に関しては、令和2年度の数値目標(9.2日取得)を大きく上回り達成しているものの、職員個々で見ると、未取得の職員もいる状況です。

## 前期計画における数値目標の達成状況

### ■目標値③

指 標	平成26年度 実績値	令和元年度 実績値	令和2年度 目標値
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	93.2% (病院・消防除く)	93.3% (病院・消防除く)	100%



### ■目標値④

指 標	平成26年度 実績値	令和元年度 実績値	令和2年度 目標値
年次有給休暇の平均取得日数	8.2日 (病院・消防除く)	11.4日 (病院・消防除く)	9.2日

## 3. 「市役所全体で取り組んでいる」意識醸成の取組

下記の研修を開催し、横手市役所が組織として、男性の家事育児参加や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む職場であることの意識醸成に取り組んでいます。

### ■研修等実施実績

年度	研修名称 ※( )内は対象職員
平成28	「イクボス研修」(管理職) 「ワーク・ライフ・バランスならびにイクボスに関する勉強会」(担当職員)
29	「ワーク・ライフ・バランス講演会」(管理職)
30	「ワーク・ライフ・バランス講演会」(管理職) 「ワークスタイル研修」(全職員)
令和 1	「ワーク・ライフ・バランス講演会」(管理職) 「ワークスタイル研修」(全職員) 「ハラスメント研修」(全職員)

このような取組から、ハラスメント防止に関しては、令和元年度実施の職員満足度アンケートにおいて、セクハラは92.1%、パワハラは78.1%の職員が「感じない」「あまり感じない」と回答しており、引き続き職員の意識醸成を行っていきます。

#### 4. 女性活躍推進に向けた取組

職員採用試験における女性受験者を増やすため、平成28年度の職員採用試験パンフレットに、女性先輩職員からのメッセージを掲載しています。また同年度からは、建築・土木の職場に勤務する女性職員が、民間団体の主催する「よこて建設女子会」へ参加し、女性が生き生きと活躍できる職場であることをPRしています。このような取組から、前期計画期間中においては、新規採用者の半数程度を女性が占める現状となっています。

また、管理職試験の受験資格を有する女性職員の受験率が、平成30年度に令和2年度の数値目標の40%に達し、令和元年度において25%に落ち込んだものの、令和2年度は47.1%となり、数値目標を上回っています。管理職段階における女性職員の割合を維持していくためにも、昇任試験の受験率を維持していくことが必要です。

なお、令和元年度の職員満足度アンケートによると、「昇任にはこだわらない」「昇任したくない」職員が約35%の割合となっており、その理由としては「上位職の仕事に魅力を感じない(24.0%)」「自分の能力に自信がない(20.8%)」「責任の重い職に就きたくない(10.0%)」等の回答を得ています。昇任に対する職員の意識改革も課題となっています。

#### ■横手市職員採用試験の状況

単位:人

試験年度	H28				H29				H30				R1			
	受験者		次年度採用		受験者		次年度採用		受験者		次年度採用		受験者		次年度採用	
区分	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	
一般行政職	235	87	22	14	106	34	11	6	131	46	20	9	131	51	12	6
医療技術職					2	1	1	0	15	14	2	2				
保健看護職									1	1	0	0	1	1	1	1
福祉職					9	4	2	1	4	2	1	1	13	4	2	2
計	235	87	22	14	117	39	14	7	151	63	23	12	145	56	15	9

#### ■管理職段階における女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

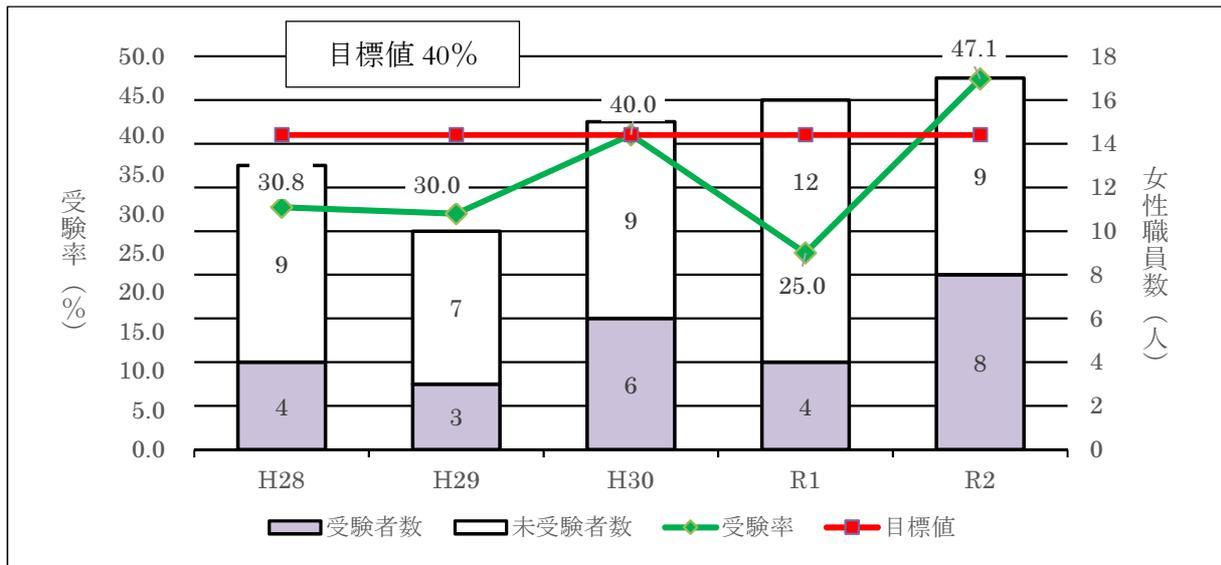
管理職総数(人) A	Aのうち女性(人)	女性比率(%)	Aのうち一般行政職			Aのうち専門職		
			総数(人) ①	①のうち女性(人)	女性比率(%)	総数(人) ②	②のうち女性(人)	女性比率(%)
部長相当職	16	3	11	1	9.1	5	2	40.0
次長相当職	29	0	21	0	0.0	8	0	0.0
課長相当職	111	34	82	24	29.3	29	10	34.5
管理職合計	156	37	114	25	21.9	42	12	28.6

※専門職は看護師等

## 前期計画における数値目標の達成状況

### ■ 目標値⑤

指 標	平成26年度 実績値	令和2年度 目標値	令和2年度 実績値
課長級昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率	44.2%	40%	47.1%



以上の現状と課題を踏まえながら、後期計画においては、前期計画の取組内容を継承しつつ、所属長、その他の職員、人事担当課が一体となって、一層の取組の推進を図っていきます。

## 具体的な取組

### 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

女性職員、男性職員とも育児に関する特別休暇に関しては、取得率が増加していることから、制度への周知が進んでおり、今後も継続した周知、対象者への声掛けを実施します。



男性職員においては、育児休業取得には至っていないものの、育児参加への理解は進んでいると考えられます。特別休暇や年次有給休暇等を活用しながら育児参加を行っている職員も見受けられることから、育児休業等の優先取得を促進することなども含め、今後も引き続き制度の周知を粘り強く行います。

所属長及び人事担当課において、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて子の出産が見込まれる男性職員の把握に努めます。

育児休業取得の対象となる職員へは、取得の意向を確認し、意向があれば個別に制度の説明を行うとともに、所属長に対しても取得への協力を依頼します。

同時に育児休業時には、必要に応じて代替職員(会計年度任用職員)を任用する等の対応を図ることを周知し、職場内に対しても理解を求め、安心して休暇を取得できる職場環境の整備に努めます。

所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、業務の引継ぎや、複数担当制度等による業務分担の見直しを計画的に行い、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ます。

国や先進自治体の事例を調査しながら、育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組や成果を人事評価へ反映することを検討します。

#### ➤ 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中の職員を対象に「ママ・ドゥ・カフェ」などの情報交換会を開催し、育児休業取得経験のある職員の経験談の共有や、所属長や同性の先輩職員などが定期的な連絡を行うことで、職場を離れることへの不安を解消し、スムーズな職場復帰につなげていきます。

#### ➤ 子育てや介護をする職員のキャリア形成の機会の確保

庁内掲示板などで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扱いにつながらないことを周知徹底し、各種休暇制度の利用促進につなげていきます。

育児休業中の女性職員には「ママ・ドゥ・カフェ」を開催するとともに、全職員向けに自分のワークスタイルを見つめ直し、仕事と育児や介護との両立を推進するため、「ワークスタイル研修」を開催します。

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)を1日以上取得した男性職員の割合 ⇒ **90%**

目標値② 男性職員の育児休業取得率 ⇒ **30%**



## 2. **ワーク・ライフ・バランスのための取組**

### ➤ **ノー残業デーの推進**

引き続き、毎週水曜・金曜日を「ノー残業デー」として取り組みながら、強化期間を設けます。庁内掲示板や庁舎ごとの放送、所属長から個々の職員へ呼びかけを行うことで、時間外勤務の縮減を行いながら、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。

### ➤ **業務ミーティングと副担当制の徹底**

各課からの人事担当課への時間外勤務状況報告により、長時間勤務の把握に努め、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ては、産業医との面談を実施し、心身の健康確保に努めます。

また、所属長は特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務日報などにより所属職員の業務量の把握に努め、偏りがある場合には、担当業務の見直しや協力体制の整備を行います。また、業務ミーティングを積極的に行うことや、一つの業務を複数の職員で進める副担当制を徹底し、安心して休暇の取得しやすい職場環境を整えるよう努めます。

### ➤ **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。

所属長は職員の勤務状況の把握に努め、週休日等の出務に関しては、職員の健康管理が基本であることから、確実に週休日の振替を行うよう努めるとともに、一部の職員に偏らないよう調整を行います。

### ➤ **恒常的な時間外勤務縮減の取組**

所属長は業務日報などを活用して職員の業務量を把握し、過度な業務量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、業務分担の見直しや協力体制の整備を行い、時間外勤務の縮減を図ります。こうした取組により、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。

### ➤ **年次有給休暇の取得促進**

所属長は職員の年次有給休暇の取得促進を図り、休暇取得状況に職員によって偏りが出ないように業務分担などに配慮し、取得が進んでいない職員に対しては、取得を勧奨します。

職員は計画的に業務を行い、休暇を積極的に取得します。また、ゴールデンウィークや年末年始、休日等を組み合わせて、連続休暇の取得促進に努めます。

➤ **柔軟な働き方の検討**

ワーク・ライフ・バランス実現のため、子育て中の職員が働きやすい職場環境整備や、時間外勤務の削減につなげられるよう、時差出勤やテレワークの導入について、先進的な事例を調査、研究していきます。

目標値③ 1年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員の割合 ⇒ **0%**

目標値④ 年次有給休暇の平均取得日数 ⇒ **14.0日**

**3. 「市役所全体で取り組んでいる」意識醸成の取組**

➤ **トップメッセージの発信**

男性育児の参加や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進への取組が、組織としての取組であることを、庁内掲示板や「ほっとJ通信」などを活用して周知していきます。

ワーク・ライフ・バランスの研修を通じ、イクメン※やイクボス※に理解を深め、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組**

➤ **職員採用試験における女性受験者数拡大に向けた取組**

採用試験における女性受験者の一層の拡大に向け、先輩女性職員の声を受験案内などで紹介し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信していきます。

➤ **女性職員のキャリア支援**

女性に限定したものではないものの、令和元年度の職員満足度アンケートにおいては、「昇任にはこだわらない」「昇任したくない」職員が約35%の割合となっており、研修などを通じた人材育成を推進していきながら、職員の意識改革や意欲の向上を図っていきます。



また、昇任試験の受験資格を有する職員(男女問わず)に対し、所属部局長より受験勧奨を行い、全体の受験率の底上げを図りながら、女性の受験率についても増加を図っていきます。

目標値⑤ 課長級昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率 ⇒ **40%**  
※前期計画の目標値と同じ