

**次世代育成支援対策推進法及び
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**

座間市特定事業主行動計画

(令和3年4月1日～令和8年3月31日)

【はじめに】

少子化が急速に進行し、家庭や地域を取り巻く環境が大きく変容していく中、我が国では次代を担う子どもたちを健やかに生み育てることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」（平成15年7月16日法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

また、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、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に、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（平成27年11月9日法律第64号。以下「女性活躍法」という。）が成立し、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が閣議決定されました。

次世代法及び女性活躍法に基づき、国や地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられており、市では、平成28年4月に従来の次世代法に基づく特定事業主行動計画の内容に、趣旨や取組内容において密接に関連し合う女性活躍法を盛り込んだ計画を策定。計画の期間を、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、女性職員の活躍推進に向けた数値目標等を定め、その目標を達成するために市職員全体で取り組んでまいりました。

一方、令和元年12月に女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が変更され、公務の職場における課題として、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要があるとされたところです。

この度、令和3年3月に、策定した計画が終了となることから、法改正等や、現在の職員を取り巻く環境の変化に対応した新たな特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定しました。

本計画に基づき、年齢・性別・個別の事情等に関わらず、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、意欲をもって働ける職場環境を整えることで、誰もが活躍できる職場になるよう計画を推進していきます。

令和3年4月1日

任命権者名

座間市長

座間市議会議長

座間市教育委員会

座間市消防長

座間市選挙管理委員会

座間市代表監査委員

座間市農業委員会

座間市公営企業管理者



◇ 目 次 ◇

1	計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	(1) 特定事業主について	
	(2) 計画の期間	
	(3) 計画の対象	
	(4) 計画の推進体制	
2	目標の達成状況と女性の活躍に関する状況及び課題分析・・・・・・・・	3
	(1) 特定事業主行動計画関連	
	ア 育児休業や部分休業、育児短時間勤務を取得する男性職員の割合について	
	イ 超過勤務時間について	
	ウ 職員の年次有給休暇の取得率について	
	エ 保育時間の取得率について	
	(2) 女性の活躍に関する状況について	
	ア 職員の採用について	
	イ 職員の割合と勤続年数について	
	ウ 男性職員の配偶者出産休暇等取得率について	
	エ 女性登用について	
3	計画の数値目標と取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	10
	(1) 数値目標を定める取組	
	ア 長時間勤務関係（目標1・2）	
	イ 仕事と家庭の両立関係（目標3）	
	ウ 採用関係（目標4）	
	(2) 数値目標を定めない取組	

1 計画の概要

(1) 特定事業主について

市では、本計画を次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成 17 年 3 月 25 日規則第 10 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成 28 年 3 月 15 日規則第 13 号）に定める各任命権者*の連名により策定しています。

※任命権者

座間市長、座間市議会議長、座間市教育委員会、座間市消防長、座間市選挙管理委員会、座間市代表監査委員、座間市農業委員会、座間市公営企業管理者

(2) 計画の期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日まで（5 年間）

※次世代法の期限は令和 7 年 3 月 31 日までとなっていますが、令和 8 年 3 月 31 日までを計画期間とします。

(3) 計画の対象

全ての職員（会計年度任用職員を含む）

※会計年度任用職員は、休暇等勤務条件が他の職員と異なるため、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。数値目標や実施状況等の公表には一部を除き含みません。

(4) 計画の推進体制

国を挙げての働き方改革が進む中で、働き方に対するニーズは多様化しています。次世代法及び女性活躍法の趣旨を踏まえた取組を推進し、柔軟に対応するためには、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することや恒常的な長時間労働を前提とした働き方、職場環境全体を見直していく必要があります。

そのため、本計画の推進及び進行管理にあたっては、市長部局の人事主管課が担任するものとし、必要に応じ各機関等との調整を行うこととします。

また、本計画の実施状況・数値目標については、その達成状況を年度ごとに点検・評価し、必要に応じて対策の実施や計画の見直し等を図ります。

※本計画の実施状況及び数値目標等の達成状況については、毎年ホームページで公表します。

2 目標の達成状況と女性の活躍に関する状況及び課題分析

(1) 特定事業主行動計画関連

ア 育児休業や部分休業、育児短時間勤務を取得する男性職員の割合について

【目標】令和2年度までに、育児休業や部分休業、育児短時間勤務を取得する男性職員の割合を10%以上にする

○男女別の育休取得率

年度	性別	取得可能者数	取得者数	取得率
R1	男性	25名（内消防職5名）	3名（内消防職0名）	12%
	女性	5名（内消防職0名）	5名（内消防職0名）	100%
H30	男性	22名（内消防職9名）	0名（内消防職0名）	0%
	女性	10名（内消防職0名）	10名（内消防職0名）	100%
H29	男性	26名（内消防職7名）	0名（内消防職0名）	0%
	女性	16名（内消防職0名）	16名（内消防職0名）	100%
H28	男性	14名（内消防職5名）	0名（内消防職0名）	0%
	女性	15名（内消防職0名）	15名（内消防職0名）	100%

※男性職員の部分休業、育児短時間勤務の取得実績はなし

【課題】令和元年度について、男性職員の育児休業取得率は数値目標を達成したものの、部分休業、育児短時間勤務の取得実績はなく、休暇を取得しやすい職場環境の構築とともに更なる制度の周知が必要となっている。

イ 超過勤務時間について

【目標】令和2年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を平成26年度の実績から3割以上削減し、月10時間以下にする

○超過勤務の状況

年度	年間一人あたり超過勤務時間	各月一人あたり超過勤務時間
R1	200.59時間	16.7時間
H30	220.07時間	18.3時間
H29	199.5時間	16.6時間
H28	213.2時間	17.8時間

【課題】目標設定時よりも超過勤務時間は増加しており、目標未達成。特定の所属や時期に超過勤務時間が偏る傾向もあり、管理職員を含めた超過勤務時間の状況をより詳細に把握した上で、今後も縮減に向けて継続的に取り組む必要がある。

ウ 職員の年次有給休暇の取得率について

【目標】令和2年度までに、職員の年次有給休暇取得率を40%以上にする

○年次有給休暇の取得率

年度	取得率
R1	34.3%
H30	33.5%
H29	32.6%
H28	32.8%

※職員が取得した年次有給休暇の日数÷当該年度に付与された年次有給休暇の日数（繰越日数含む）にて算出

【課題】年次有給休暇の取得率については増加傾向にあるものの、目標未達成。年次有給休暇取得に対する「ためらい」が解消されているとはいえず、年次有給休暇の取得を推奨する継続的な取組を行う必要がある。

エ 保育時間の取得率について

【目標】保育時間の取得率を25%以上にする

○保育時間取得率

年度	取得率
R1	8%
H30	10%
H29	23.7%
H28	5.3%

【課題】毎年取得者がいることから制度の周知に関する一定の成果は見受けられる。目標は未達であるため継続的な制度周知は必要であるが、保育時間の取得率が他の休暇に比べて低い要因は取得対象者が限定的であることであり、前計画の目標設定における目的は達成していると考えられる。

(2) 女性の活躍に関する状況について

ア 職員の採用について

○女性職員の採用割合について

年度	採用者数		採用者数合計	女性割合
	男性	女性		
R1	29名	20名	49名	40.8%
内一般事務等	23名	20名	43名	46.5%
内消防職	6名	0名	6名	0%
H30	16名	21名	37名	56.8%
内一般事務等	11名	21名	32名	65.6%
内消防職	5名	0名	5名	0%
H29	11名	24名	35名	68.6%
内一般事務等	9名	23名	32名	71.9%
内消防職	2名	1名	3名	33.3%

※各年度に実施した採用試験により採用した職員を対象に算出

○採用試験を受けた者の女性割合について

年度	受験者数		受験者数合計	女性割合
	男性	女性		
R1	185名	111名	296名	37.5%
内一般事務等	152名	110名	262名	42%
内消防職	33名	1名	34名	2.9%
H30	183名	114名	297名	38.4%
内一般事務等	151名	113名	264名	42.8%
内消防職	32名	1名	33名	3%
H29	183名	101名	284名	35.6%
内一般事務等	156名	100名	256名	39.1%
内消防職	27名	1名	28名	3.6%

※各年度に実施した採用試験を対象に算出

○中途採用の男女別実績

※平成29年度から令和元年度採用試験において民間企業における実務経験等を有することを前提とした中途採用は行っていません。

【課題】一般事務等について、女性受験者数の割合よりも、女性採用者数の割合は大きくなっている。一方、消防職について男性の採用割合が多いのは、女性の応募が少ないという職種の特性によるものと考えられる。女性の消防職の採用については、応募者を増やす取組と一体的に行う必要がある。

イ 職員の割合と勤続年数について

○職員の女性割合について

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R2	529名	280名	809名	34.6%
内一般事務等	377名	277名	654名	42.4%
内消防職	152名	3名	155名	1.9%
H31	526名	282名	808名	34.9%
内一般事務等	374名	279名	653名	42.7%
内消防職	152名	3名	155名	1.9%
H30	529名	279名	808名	34.5%
内一般事務等	378名	276名	654名	42.2%
内消防職	151名	3名	154名	1.9%

※各年4月1日時点。対象は常勤職員（再任用・任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員は含まない）

※会計年度任用職員の女性割合は88%（令和2年4月1日時点）

※令和2年4月1日時点の年代ごと女性職員割合

年代	職員数	内女性職員	女性割合
18歳~29歳	155名	82名	52.9%
30歳~39歳	231名	72名	31.2%
40歳~49歳	207名	53名	25.6%
50歳~59歳	216名	73名	33.8%

○継続勤務年数の男女差について

年度	継続勤務年数	
	男性	女性
R2	16.8年	13.4年
内一般事務等	15.6年	13.5年
内消防職	19.6年	5.7年
H31	17.3年	14.1年
内一般事務等	16.2年	14.2年
内消防職	20年	4.7年
H30	17.3年	15.1年
内一般事務等	16.3年	15.3年
内消防職	19.9年	3.7年

※各年4月1日時点

○約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合について

年度	継続任用割合	
	男性	女性
R2	98.2%	92.9%
内一般事務等	97.9%	92.9%
内消防職	100%	—
H31	97%	75%
内一般事務等	96.7%	75%
内消防職	100%	—
H30	97.3%	85.7%
内一般事務等	94.7%	85.7%
内消防職	100%	—

※各年4月1日時点における10年から12年前の3年間の採用者を対象に算出

※消防職の女性職員は採用者なしのため算出せず

【課題】職員の割合については、男性職員数が女性職員数を上回っているものの、20代以下の世代においては女性の割合が男性の割合を上回っている。継続勤務年数については男女ともにほぼ横ばいで推移しているが、女性職員は結婚に伴う転居等による退職もあり、多様な働き方を支援できるような職場環境づくりに係る取組を継続的に行っていく必要がある。

ウ 男性職員の配偶者出産休暇等取得率について

○男性職員の配偶者出産休暇等取得率

年度	休暇名称	取得可能者数	取得者数	取得率
R1	配偶者出産休暇	25名 (内消防職5名)	22名 (内消防職5名)	88%
	育児参加休暇	25名 (内消防職5名)	12名 (内消防職1名)	48%
H30	配偶者出産休暇	22名 (内消防職9名)	10名 (内消防職2名)	45.5%
	育児参加休暇	22名 (内消防職9名)	8名 (内消防職0名)	36.4%
H29	配偶者出産休暇	26名 (内消防職7名)	17名 (内消防職0名)	65.4%
	育児参加休暇	26名 (内消防職7名)	9名 (内消防職0名)	34.6%

※各年度実績

【課題】男性職員における出産育児関連の特別休暇取得割合は、取得率は向上しているものの、育児参加休暇については取得率が50%未満に留まっているため、育児参加休暇の取得率の向上を目指し、今後も取組を継続する必要がある。

エ 女性登用について

○管理職の女性割合

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R2	59名	17名	76名	22.4%
内一般事務等	48名	17名	65名	26.2%
内消防職	11名	0名	11名	0%
H31	59名	16名	75名	21.3%
内一般事務等	49名	16名	65名	24.6%
内消防職	10名	0名	10名	0%
H30	58名	17名	75名	22.7%
内一般事務等	48名	17名	65名	26.2%
内消防職	10名	0名	10名	0%

※各年4月1日時点

○各役職段階の職員の女性割合

【部長・次長相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R2	14名	4名	18名	22.2%
内一般事務等	12名	4名	16名	25%
内消防職	2名	0名	2名	0%
H31	15名	4名	19名	21.1%
内一般事務等	13名	4名	17名	23.5%
内消防職	2名	0名	2名	0%
H30	16名	5名	21名	23.8%
内一般事務等	14名	5名	19名	26.3%
内消防職	2名	0名	2名	0%

※各年4月1日時点

【課長相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 2	91 名	34 名	125 名	27.2%
内一般事務等	67 名	34 名	101 名	33.7%
内消防職	24 名	0 名	24 名	0%
H31	94 名	38 名	132 名	28.8%
内一般事務等	69 名	38 名	107 名	35.5%
内消防職	25 名	0 名	25 名	0%
H30	93 名	37 名	130 名	28.5%
内一般事務等	67 名	37 名	104 名	35.6%
内消防職	26 名	0 名	26 名	0%

※各年 4 月 1 日時点

【課長補佐相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R 2	25 名	24 名	49 名	49%
内一般事務等	13 名	24 名	37 名	64.9%
内消防職	12 名	0 名	12 名	0%
H31	36 名	28 名	64 名	43.8%
内一般事務等	21 名	28 名	49 名	57.1%
内消防職	15 名	0 名	15 名	0%
H30	41 名	31 名	72 名	43.1%
内一般事務等	25 名	31 名	56 名	55.4%
内消防職	16 名	0 名	16 名	0%

※各年 4 月 1 日時点

【係長相当職】

年度	職員数		職員数合計	女性割合
	男性	女性		
R2	127名	31名	158名	19.6%
内一般事務等	78名	31名	109名	28.4%
内消防職	49名	0名	49名	0%
H31	111名	31名	142名	21.8%
内一般事務等	68名	31名	99名	31.3%
内消防職	43名	0名	43名	0%
H30	100名	34名	134名	25.4%
内一般事務等	59名	34名	93名	36.6%
内消防職	41名	0名	41名	0%

※各年4月1日時点

【課題】管理職の女性割合については、40代以上の女性職員の割合と比較し殆ど差がないものとなっている。しかし、消防職においては女性管理職の割合が0%となっており、これは、女性消防職員が少数であることに加え継続勤務年数に起因しているものである。本人の能力等を重視した職員の登用を引き続き行うとともに、女性消防職員の採用者を増やすための取組を行う必要がある。

3 計画の数値目標と取組内容

長時間労働を前提とした働き方は、家庭生活を営みつつ、職業生活において活躍することを困難にするものであり、女性の活躍の推進を妨げる原因となる。また、女性職員の職業生活における活躍の推進には、男性が家族の一員としての役割をより一層果たすことが求められ、男性職員が、家事や育児、家族の介護等の家庭生活に積極的に参画することは、多様な人材を活かし、子育てに理解ある職場環境の整備に不可欠である。

このことから、前計画期間における課題の分析を踏まえ、働きがいや働きやすさの向上を図り、職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍の推進及び次世代の育成推進に向けた目標を次のとおり設定する。

(1) 数値目標を定める取組

ア 長時間勤務関係

【目標1】 職員の平均超過勤務時間を月10時間以下とする

《取組内容》

- (1)ノー残業デーの実施等を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- (2)管理職を含む職員の超過勤務時間について人事主管課で把握し、超過勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行った上で注意喚起を行う。
- (3)他律的業務に従事する職員についても、超過勤務時間の縮減に向けた事務作業全体の見直しを継続的に行い、総労働時間の短縮に努めるとともに、超過勤務時間の多い職員への医師面談の実施など健康面の配慮を行う。

※災害対応等の他律的業務については、必要に応じて、超過勤務時間から除算する。

【目標2】 職員の平均年次有給休暇の取得日数を8日以上とする

(年間20日に対する取得率40%)

《取組内容》

- (1)所属長に対して、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握の上、計画的な取得を奨励するよう働きかけを行う。
- (2)人事主管課は、週休日や休日、夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得等、年次有給休暇の取得の促進を図るため、通知等による働きかけを行い、休暇を取得しやすい職場環境となるよう取り組む。

イ 仕事と家庭の両立関係

【目標3】 男性職員の育児休業等の取得率を30%以上とする

《取組内容》

- (1)管理職等を対象としたイクボス研修等を実施し、管理職のワーク・ライフ・バランスの理解促進とマネジメント力の向上を図る。
- (2)職員の出産・育児に係る制度の利用を促進するため、制度についての継続的な周知を行う。
- (3)人事主管課で対象職員を把握し、育児休業等の体験談や育児休業を取得した場合の給与シミュレーションの提示等、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減するための個別説明を行うための取組を検討する。

ウ 採用関係

【目標4】 消防職職員における女性職員の割合を5%以上とする

《取組内容》

- (1)女性向け採用情報を掲載したホームページの作成等、消防吏員を目指す女性への情報提供の強化に取り組む。
- (2)育児休業期間や女性向け施設の整備状況など、福利厚生面等の周知を行うことで、女性職員が安心して働くことができる職場環境の整備を進める。

(2) 数値目標を定めない取組

○ハラスメント対策等の整備

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等への対策として、管理職等を対象としたハラスメントに関する研修や人事主管課における各種ハラスメントに係る相談窓口の設置等に引き続き取り組む。

○妊娠中及び出産後又は不妊治療中における配慮

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や子どもが生まれる際の休暇等の制度について、周知を図る。また、特別休暇等の休暇取得や職員が働きながら不妊治療を受けやすい職場環境の整備のため、研修等により管理職への意識啓発を行う。

○男性の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者の出産に伴う出産補助休暇や男性職員の育児参加に関する休暇等の制度について、周知を図る。また、男性職員の育児休業の取得率の数値目標達成に向けた取組と一体的に取り組むことで、男性の育児関連の休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備を進める。