

藤岡市特定事業主行動計画

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）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の規定に基づく、藤岡市特定事業主行動計画を、次の任命権者の連名により、ここに策定し、公表する。

令和3年4月1日

藤岡市長 新井雅博

藤岡市議会議長 松村晋之

藤岡市教育委員会

藤岡市農業委員会

藤岡市代表監査委員 長野良一

1. 計画策定の背景と目的

藤岡市では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づき、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする藤岡市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定し、女性活躍推進、次世代育成支援に関する各種の取組を行ってきた。

令和2年度をもってこの計画期間が終了することから、前計画における目標達成状況等の検証や見直しを行い、全ての職員が、その個性と能力を十分に発揮でき、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、引き続き勤務条件や職場環境の整備を行い、職員のニーズに即した支援対策を計画的かつ着実に推進するため、令和3年度を初年度とする計画を策定し、公表することとする。

2. 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

3. 計画の推進体制

支援対策を効果的に推進するため、各任命権者の人事担当者等を構成員とした藤岡市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、計画の策定・変更、計画に基づく取組の実施状況・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する。

4. 目標の達成状況と課題

前計画期間の各項目を分析し、現状と課題を把握する。

(1) 採用関係

目標項目	平成27年度	令和元年度	前計画目標値
技術系職員（土木・建築）の女性割合	4.0%	5.5%	10%

技術系職員の女性割合は、年度ごとの増減はあるものの、目標値である10%には届いていない。

また、採用試験について、一般事務を受験する女性は一定数確保できている一方で、技術系を受験する女性が少ないことから、今後も継続して女性の受験者を増やしていく取組が必要である。

【資料1】職員の女性割合

	H27			H28			H29			H30			R1		
	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合
一般事務等（技師以外）	433人	142人	32.8%	427人	150人	35.1%	423人	152人	35.9%	423人	148人	35.0%	417人	147人	35.3%
技術系職員	50人	2人	4.0%	52人	2人	3.9%	54人	2人	3.7%	53人	2人	3.8%	55人	3人	5.5%

【資料2】採用試験受験者の女性割合

	H27			H28			H29			H30			R1		
	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合
一般事務等（技師以外）	174人	65人	37.4%	197人	77人	39.1%	108人	32人	29.6%	127人	34人	26.8%	105人	35人	33.3%
技術系職員	7人	0人	0.0%	3人	0人	0.0%	8人	0人	0.0%	12人	1人	8.3%	9人	1人	11.1%

(2) 仕事と家庭の両立関係

目標項目	平成27年度	令和元年度	前計画目標値
育児休業を取得する男性職員の割合	11.1%	8.3%	5%
育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合	11.1%	33.3%	50%

育児休業を取得する男性職員の割合は、令和元年度において目標を達成しているが、ほとんどの職員が育児休業を取得していない状況である。

また、育児参加のための休暇を取得する職員も少なく、目標も未達成のため、配偶者出産休暇と併せて育児参加のための休暇を取得できるよう、男性の育児参加の促進に向けた取組を進める必要がある。

【資料3】 育児休業を取得する男性職員の割合

	H27	H28	H29	H30	R1
対象者	9人	9人	12人	14人	12人
取得者	1人	1人	0人	2人	1人
取得率	11.1%	11.1%	0.0%	14.3%	8.3%

【資料4】 育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合

	H27	H28	H29	H30	R1
対象者	9人	9人	12人	14人	12人
取得者	1人	2人	6人	2人	4人
取得率	11.1%	22.2%	50.0%	14.3%	33.3%

【資料5】 配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合

	H27	H28	H29	H30	R1
対象者	9人	9人	12人	14人	12人
取得者	8人	6人	9人	9人	9人
取得率	88.9%	66.7%	75.0%	64.3%	75.0%

※ 資料3～5の対象者は、配偶者が出産した者

(3) 長時間勤務関係

目標項目	平成27年度	令和元年度	前計画目標値
月60時間超の時間外勤務者の割合	4.3%	5.7%	3%以下

令和元年度の月60時間超の時間外勤務者の割合は、目標の3%を超過し未達成となった。年々増加していく時間外勤務に歯止めがかからない状況であり、時間外勤務の縮減は大きな課題である。

また、時間外勤務が増加する一方で、年次有給休暇の取得日数は減少しており、時間外勤務の縮減とともに、年次有給休暇の取得促進を図ることも課題である。

【資料6】月60時間超の時間外勤務者の割合

	H27	H28	H29	H30	R1
時間外勤務者	2,382人	2,432人	2,562人	2,614人	3,329人
月60時間超時間外勤務者	102人	108人	101人	119人	189人
割合	4.3%	4.4%	3.9%	4.6%	5.7%

※ 時間外勤務者は、係長以上の職員及び休職者等を除いた職員のうち時間外勤務を行った者の延べ人数

【資料7】月45時間超の時間外勤務者の割合

	R1	R2（見込）
職員数	5,543人	5,596人
月45時間超時間外勤務者	515人	491人
割合	9.3%	8.8%

※ 平成31年3月28日に藤岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正を行い、時間外勤務の上限を原則45時間としたことから、月45時間超の時間外勤務者の割合を把握項目とする。

※ 職員数は、係長以上の職員を含み、休職者等を除いた職員の延べ人数

※ 時間外勤務者は、係長以上の職員を含み、休職者等を除いた職員のうち時間外勤務を行った者の延べ人数

【資料 8】職員一人当たりの時間外勤務

	H27	H28	H29	H30	R1
対象者	299 人	291 人	276 人	275 人	276 人
合計時間	39,659 時間	39,572 時間	39,953 時間	45,306 時間	55,393 時間
一人平均時間	132.6 時間	136.0 時間	144.8 時間	164.7 時間	200.7 時間

※ 対象者は、係長以上の職員及び休職者等を除いた職員のうち時間外勤務を行った者の人数

【資料 9】職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

	H27	H28	H29	H30	R1
平均取得日数	8.8 日	8.2 日	8.9 日	8.2 日	7.9 日

(4) 配置・育成・教育訓練・登用関係

目標項目	平成 27 年度	令和元年度	前計画目標値
女性職員の管理職割合	1.6%	1.6%	10%

令和元年度の女性管理職の割合は、1.6%となり目標を大きく下回っているが、次の管理職を担う女性係長職の割合は、年々増加しているため、女性管理職の積極的な登用と女性のキャリアアップに向けた継続的な支援を行っていく必要がある。

【資料 10】女性職員の管理職割合

	H27	H28	H29	H30	R1
管理職総数	62 人	61 人	61 人	61 人	61 人
女性管理職	1 人	2 人	3 人	2 人	1 人
割合	1.6%	3.3%	4.9%	3.3%	1.6%

※ 管理職総数は、課長以上の職員の合計人数

【資料 11】各役職に占める女性職員の割合

	H27			H28			H29			H30			R1		
	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合
部長	15 人	0 人	0.0%	15 人	0 人	0.0%	15 人	0 人	0.0%	15 人	0 人	0.0%	13 人	0 人	0.0%
参事・課長	47 人	1 人	2.1%	46 人	2 人	4.4%	46 人	3 人	6.5%	46 人	2 人	4.4%	48 人	1 人	2.1%
課長補佐・係長	105 人	12 人	11.4%	103 人	14 人	13.6%	102 人	15 人	14.7%	102 人	16 人	15.7%	98 人	17 人	17.4%
一般職	316 人	131 人	41.5%	315 人	136 人	43.2%	314 人	136 人	43.3%	313 人	132 人	42.2%	313 人	132 人	42.2%
計	483 人	144 人	29.8%	479 人	152 人	31.7%	477 人	154 人	32.3%	476 人	150 人	31.5%	472 人	150 人	31.8%

5. 計画の推進に向けた数値目標

前計画期間における各種状況を踏まえ、全ての職員が、その個性と能力を十分に発揮でき、仕事と子育ての両立を図ることができるよう次のとおり目標を設定する。

(1) 仕事と家庭の両立関係

- ・令和7年度までに、配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合を100%にする。【新規】
- ・令和7年度までに、育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合を70%以上にする。【新規】

(2) 長時間勤務関係

- ・令和7年度までに、月45時間超の時間外勤務者の割合を5%以下にする。【新規】
- ・令和7年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を10日以上にする。【新規】

(3) 配置・育成・教育訓練・登用関係

- ・令和7年度までに、女性職員の管理職割合を10%以上にする。【継続】

6. 計画の推進に向けた目標を達成するための取組

5. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 仕事と家庭の両立関係

- ・所属課長は、職員に子どもが生まれることを知った時、その職員に対して各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を積極的に利用するよう声をかけるとともに、職員が安心して制度を利用できるよう業務分担の見直し等を行う。【新規】
- ・各種両立支援制度の活用促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施し、管理職員が助言できる体制を整える。【継続】
- ・子の看護休暇の対象年齢を満6歳から満12歳までに引き上げることにより、子育て期間中の職員の休暇制度の充実を図る。【新規】
- ・令和3年1月に施行された藤岡市職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する規程に基づき、セクハラ等のハラスメントの防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに関する研修を実施する。【新規】

(2) 長時間勤務関係

- ・管理職員は、面談や休暇・時間外勤務の状況により職員個々の業務量を把握し、業務分担の見直しを定期的に行うことや繁忙期の会計年度任用職員の任用などにより各職員の業務量の平準化を図る。【継続】

- ・管理職員は、各職員へ早期退庁を勧奨し、定時退庁できるような職場の雰囲気を作る。
【継続】
- ・業務のデジタル化推進により、事務作業の効率化を図る。【新規】
- ・藤岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則で定める時間外勤務の上限を改めて周知徹底する。【新規】
- ・所属課長は、定期的に職員の年次有給休暇の取得状況を確認し、取得日数が少ない職員に対して個々の事情を考慮した上で取得を促す。【新規】

(3) 配置・育成・教育訓練・登用関係

- ・女性職員を対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行う。【継続】
- ・係長・課長補佐・課長・参事・部長の各役職段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行う。【継続】
- ・男性職員に偏っている業務等、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。【継続】

(4) その他

- ・本計画で示した課題や今後の取組について、定期的に職員へ周知することで職員の意識改革を図る。【新規】