

弘前市

特定事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法・

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～

令和2年4月

目 次

1	本計画の策定に当たって	2
2	本計画の位置付け	3
3	策定主体	3
4	計画期間	3
5	本計画の推進体制	4
6	本計画の周知・公表	4
7	現状（達成状況）	5
	次世代育成法関係	5
	女性活躍推進法関係	6
	計画期間（令和2年度から令和6年度まで）における行動計画	17
8	本計画の基本的な考え方	17
9	数値目標と取組の内容	17
	【共通】 次世代育成法関係・女性活躍推進法関係	18
	次世代育成法関係	19
	女性活躍推進法関係	19
10	その他の取組内容	20

1 本計画の策定に当たって

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が公布され、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主として、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。次世代育成法の有効期間は、当初、平成17年度から平成26年度まででしたが、その後10年間延長され令和6年度までとなり、本市においては計画期間を定めながら、「（次世代育成支援法に基づく）特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月に公布された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」という。）は、令和7年度までの期間となっています。

女性活躍推進法では、次世代育成法と同様に、国及び地方公共団体においても、女性の職業生活における活躍推進に関する施策についての計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本市においては、平成28年度を始期とする「（女性活躍推進法に基づく）特定事業主行動計画」を策定し、目標を掲げて取組を進めてきました。

この2つの特定事業主行動計画の根幹は、「働きやすい職場」、「働きがいのある職場」を作っていくことです。その中で、特に子育て支援と女性の活躍は密接な関係にあり、取組の共通点が多くあることから、一体的な取組として推進していくことが重要かつ効果的であり、また、令和2年3月末で2つの特定事業主行動計画の計画期間も満了したことから、それぞれの法律の目的を踏まえ、2つの特定事業主行動計画を統合し、令和2年度を始期とする「弘前市特定事業主行動計画～次世代育成支援対策推進法・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～」として新たに策定するものです。

2 本計画の位置付け

本計画は、次世代育成法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づくそれぞれの特定事業主行動計画を統合した計画として位置付けています。

3 策定主体

本計画における特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

[特定事業主]

市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、
教育委員会、農業委員会、津軽広域連合長、弘前地区環境整備事務組合管理者、
弘前地区消防事務組合管理者・消防長、津軽広域水道企業団企業長

4 計画期間

■ 計画期間：令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

計画	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
次世代育成法	次世代育成法（H15.7公布） H17～R6（20年間）																								
	当初											延長													
	特定事業主行動計画（前期分）※5年間の計画					特定事業主行動計画（後期分）※5年間の計画					特定事業主行動計画（3期分）※5年間の計画					<div style="border: 2px solid red; padding: 5px; text-align: center;"> 計画の統合 次世代育成：第4期 女性活躍：第2期 </div>									
女性活躍推進法												女性活躍推進法（H27.9公布） H28～R7									特定事業主行動計画（第1期）※4年間の計画				

5 本計画の推進体制

本計画の推進に当たっては、「3 策定主体」の人事所管の課長級職員を構成員として、随時、取組の実施状況や目標値の達成状況などについて情報共有、点検、評価を行います。

本計画の策定、見直し、取組状況の把握などのとりまとめは、弘前市総務部人事課で行います。

6 本計画の周知・公表

全庁的に次世代育成法及び女性活躍推進法の目的などの理解を深め、本計画の取組を推進するために、様々な機会を通して情報発信や職員研修を実施します。

また、年1回、両法律に基づき取組状況や目標に対する実績などを市ホームページなどで公表します。



7 現状（達成状況）

次世代育成法関係

① 全体評価

目標値を掲げている男性職員の育児休業取得（目標値：年度ごとに2人以上とする。）と女性職員の育児休業取得（100%維持）については、概ね達成されました。また、妊娠中及び出産後の配慮、育児休業等を取得しやすい職場づくり、子の看護休暇や年次有給休暇の取得促進は、ある程度達成されました。

一方、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組やテレワークなどの多様な働き方の選択肢の拡大に向けた取組については、十分な取組までには至らず、達成されませんでした。

② 第3期計画の数値目標と達成状況（達成年度：令和元年度）

◎ 男性職員の育児休業取得について ※女性活躍推進法の数値目標と達成状況にデータを掲載

（数値目標）

前期における取得者は1～2人であるため、目標を年度ごとに2人以上とします。

（達成状況）

概ね達成 平成27年度は1人でしたが、平成28年度以降は、2人以上育児休業を取得しました。

◎ 女性職員の育児休業取得について

（数値目標）

前期間における取得率は、概ね100%となっているため、この数値を維持していきます。

（達成状況）

達成 各年度100%でした。

◎ その他の休暇等の制度（育児短時間勤務、部分休業、育児参加休暇、配偶者出産休暇、看護休暇、年次有給休暇等）について

（数値目標）

年度ごとの取得者数を増やしていきます。

（達成状況）

達成 全体的に、各休暇等については取得者数が増えました。

特に、年次有給休暇の年間の平均取得日数、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇においては、平均取得日数は増えました。

女性活躍推進法関係

下記②について、個別表記している場合を除き、弘前地区消防事務組合は[消防]、それ以外は[市長部局等]と表記します。
また、※は構成市町村からの派遣職員等を含む一部事務組合（津軽広域連合・弘前地区環境整備事務組合・津軽広域水道企業団）は算入していません。

① 全体評価

男性職員の育児休業に対する理解と休業取得が進み、その結果が数値として表れているなど、全体的にある程度達成されました。

② これまでの取組と目標達成状況

下記のうち市長部局等の(3)、(4)、(6)、(7)、消防の(6)、(7)は、第1期計画において目標値を掲げています。

(1) 採用の女性割合

[市長部局等] ※

割合については、男性が女性を上回っていますが、女性の割合は第1期計画の現状値と比べ増加しました。

(第1期計画前の現状：平成26年度 45.7%)

	採用人数	女性人数	女性の割合
平成28年度	35	17	48.6%
平成29年度	42	19	45.2%
平成30年度	37	18	48.7%

[消防]

総務省消防庁から示されている令和8年度における女性消防吏員の構成比率5.0%に向けて、採用を進めました。(平成30年度の女性比率3.9%)

	採用人数	女性人数	女性の割合
平成28年度	11	1	9.1%
平成29年度	11	1	9.1%
平成30年度	5	0	0.0%

(2) 継続勤務年数の男女の差異

[市長部局等] ※

平成30年度末段階の平均勤続年数は、男性が19.4年、女性が13.9年で女性が5.5年短い結果でした。

(第1期計画の現状：男性19年、女性13年)

[消防]

平成30年度末段階の平均勤続年数は、男性が18.2年、女性が7.1年で女性が11.1年短い結果でした。

(第1期計画の現状：男性17年、女性5年)

(3) 職員一人当たりの各月の時間外勤務 (単位：時間)

◆第1期計画の目標

平成28年度から、職員の業務分担の平準化に向けた見直しを定期的に行い、所属長は各職員の業務量の平準化に努めます。

◇達成状況

部署により平準化の達成にばらつきがあり、平準化が図られていない理由の検証やその改善策を検討する必要があります。目標については、概ね達成されました。

■ 一人当たりの時間外勤務時間 (平成30年度)

【市長・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
14.5	10.9	9.4	9.8	9.3	9.9	10.9	8.6	8.8	10.3	13.1	12.0

(年度平均：平成26年度：14.6時間/月 → 平成30年度：10.6時間/月)

【教育委員会】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
9.3	6.0	7.1	6.2	7.1	10.2	11.5	7.3	6.4	8.4	10.4	13.4

(年度平均：平成26年度：4.8時間/月 → 平成30年度：8.6時間/月)

【津軽広域連合】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
18.1	12.1	9.3	8.3	8.9	8.2	9.7	6.4	5.9	7.5	7.7	11.7

(年度平均：平成26年度：9.3時間/月 → 平成30年度：9.5時間/月)

【弘前地区環境整備事務組合】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
0.3	1.3	2.5	4.3	3.1	3.3	4.5	5.7	4.2	7.7	5.7	7.1

(年度平均：平成26年度：6.0時間/月 → 平成30年度：4.1時間/月)

【津軽広域水道企業団】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
4.3	3.2	6.4	4.9	2.3	3.7	5.0	4.8	1.3	0.9	4.6	3.5

(年度平均：平成26年度：7.4時間/月 → 平成30年度：3.7時間/月)

■ 時間外勤務を命じることができる上限を超えて命じられた職員数

[市長・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会]

【単位：人】

項目/年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
年間360時間以上の人数	132	117	87
月45時間以上の人数	304	296	233

【教育委員会】

【単位：人】

項目/年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
年間360時間以上の人数	5	12	8
月45時間以上の人数	17	24	23

【津軽広域連合】

【単位：人】

項目/年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
年間360時間以上の人数	0	0	0
月45時間以上の人数	0	1	0

【弘前地区環境整備事務組合】

【単位：人】

項目／年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
年間360時間以上の人数	0	0	0
月45時間以上の人数	0	0	1

【津軽広域水道企業団】

【単位：人】

項目／年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
年間360時間以上の人数	0	0	0
月45時間以上の人数	0	1	2

[消防]

24時間災害対応能力を維持するという特殊業務のため、休日に勤務することや休憩・仮眠時間等に出動することは避けられないものです。

■ 一人当たりの時間外勤務時間（平成30年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
12.8	35.2	10.9	18.8	14.0	29.1	17.2	24.0	27.0	30.7	14.0	14.0

(年度平均：平成26年度：21.4時間／月 → 平成30年度：20.6時間／月)

■ 時間外勤務を命じることができる上限を超えて命じられた職員数

【単位：人】

項目／年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
年間360時間以上の人数	7	6	5
月45時間以上の人数	40	24	23

(4) 管理的地位にある職員に占める女性の割合（管理的地位とは、部課長級職員をいいます。）

◆第1期計画の目標

平成31年度までに、平成26年度より約3ポイント引き上げ、10%以上にします。

◇達成状況

平成31年度においては12.1%と目標値を達成しました。

[市長部局等] ※

(各年度4月1日現在)

平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
10.4%	10.8%	10.8%	12.1%

[消防]

女性消防吏員は、最も在職年数が長い職員であってもその在職年数は相対的に短いことから、令和元年度の課長級以上の女性の管理職職員はいない状況です。

(5) 各役職段階に占める女性割合

[市長部局等] ※

係長級以上の管理的立場にある役付職員の女性割合は、平成26年度は22.7%であったものが、平成31年度は28.1%と5.4ポイント増加しました。

管理的立場にある職員に占める女性割合

(各年度4月1日現在)

	役付全体	前年度比	職級別の女性割合			
			係長級	課長補佐級	課長級	部長級
平成28年度	25.1%	—	34.3%	14.2%	13.5%	3.1%
平成29年度	26.4%	1.3ポイント	36.0%	15.5%	13.7%	3.4%
平成30年度	26.8%	0.4ポイント	37.3%	15.0%	14.9%	0.0%
平成31年度	28.1%	1.3ポイント	38.1%	16.4%	15.3%	3.7%

[消防]

主任級以上の管理的立場にある役付職員の女性割合は、平成26年度は該当者がいなかったのに対し、平成31年度は1.8%と1.8ポイント増加しました。

管理的立場にある職員に占める女性割合

(各年度4月1日現在)

	役付全体	前年度比	職級別の女性割合				
			主任級	係長級	課長補佐級	課長級	部長級
平成28年度	1.2%	—	2.2%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平成29年度	1.5%	0.3ポイント	2.9%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平成30年度	1.8%	0.3ポイント	3.4%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平成31年度	1.8%	0.0ポイント	3.5%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(6) 男女別の育児休業取得

◆第1期計画の目標

平成31年度までに、男性職員の育児休業取得人数をいずれの年度も1人以上とします。

◇達成状況

男性職員の育児休業取得者が1人以上あったことから、目標は達成されました。

【市長・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会】

		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
男性職員	人数	2	人取得	6	人取得	3	人取得
	割合	11.1	%	15.8	%	17.6	%
女性職員	人数	8	人取得	21	人取得	10	人取得
	割合	100	%	100	%	100	%

取得期間の状況

(単位：人)

取得期間	平成28年度		平成29年度		平成30年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1月未満			1		1	
1月以上2月未満	1				2	
2月以上6月未満			4	1		
6月以上1年未満	1	5	1	12		6
1年以上2年未満		3		8		3
2年以上3年未満						1
計	2	8	6	21	3	10

【教育委員会】

		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
男性職員	人数	-	人取得	-	人取得	-	人取得
	割合	-	%	-	%	-	%
女性職員	人数	-	人取得	1	人取得	2	人取得
	割合	-	%	100	%	100	%

平成29年度女性職員 1年取得 1人

平成30年度女性職員 11か月取得 1人

10か月取得 1人

【津軽広域連合】 取得実績なし

【弘前地区環境整備事務組合】 取得実績なし

【津軽広域水道企業団】

		平成28年度	平成29年度	平成30年度
男性職員	人数	1 人取得	0 人取得	- 人取得
	割合	50 %	0 %	- %
女性職員	人数	- 人取得	- 人取得	1 人取得
	割合	- %	- %	100 %

平成28年度男性職員 3か月取得 1人

平成30年度女性職員 10か月取得 1人

[消防]

◆第1期計画の目標

職場内にロールモデルがないことから、キャリアパスイメージを描きやすいようにします。

◇達成状況

男性職員の育児休業取得者はいなかったことから、目標は達成されませんでした。

		平成28年度	平成29年度	平成30年度
男性職員	人数	- 人取得	- 人取得	- 人取得
	割合	- %	- %	- %
女性職員	人数	- 人取得	2 人取得	- 人取得
	割合	- %	100 %	- %

平成29年度女性職員 11か月取得 1人

1年4か月取得 1人

(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得日数

◆第1期計画の目標

平成31年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計平均取得日数をいずれも2.5日以上とします。

◇達成状況

部署により目標値の設定にばらつきはあるものの、取得率が増加したことから、目標は概ね達成されました。

【市長・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会】

		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
配偶者出産休暇	取得率	66.7	%	55.3	%	82.4	%
	平均取得日数	1.7	日	1.5	日	1.6	日
育児参加のための休暇	取得率	27.8	%	18.4	%	47.1	%
	平均取得日数	3.1	日	2	日	3.4	日

【教育委員会】

		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
配偶者出産休暇	取得率	-	%	-	%	-	%
	平均取得日数	-	日	1.8	日	2	日
育児参加のための休暇	取得率	-	%	-	%	-	%
	平均取得日数	-	日	-	日	3.3	日

※女性配偶者の出産について人数を把握していないため、取得率は算出できず。

【津軽広域連合】

		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
配偶者出産休暇	取得率	100	%	-	%	100	%
	平均取得日数	0.7	日	-	日	2	日
育児参加のための休暇	取得率	-	%	-	%	100	%
	平均取得日数	-	日	-	日	2.5	日

【弘前地区環境整備事務組合】 取得実績なし

【津軽広域水道企業団】

		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
配偶者出産休暇	取得率	100	%	100	%	-	%
	平均取得日数	2.5	日	1.1	日	-	日
育児参加のための休暇	取得率	-	%	-	%	-	%
	平均取得日数	-	日	-	日	-	日

平成30年度男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の合計取得日数の状況

(単位：人)

取得期間	5日未満	5日以上
市長・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会	10	6
教育委員会	1	1
津軽広域連合	1	1
弘前地区環境整備事務組合	-	-
津軽広域水道企業団	-	-
計	12	8

(配偶者出産休暇の付与上限 2日)
(育児参加休暇の付与上限 5日)

[消防]

◆第1期計画の目標

平成31年度までに育児参加休暇取得率を30%以上に、平均休暇取得日数を2日以上にします。

◇達成状況

育児参加のため休暇の取得率は7.6%と目標値は達成されませんでした。その他は達成されたことから、目標は概ね達成されました。

		平成28年度	平成29年度	平成30年度
配偶者出産休暇	取得率	88 %	69.5 %	80.7 %
	平均取得日数	1.8 日	2 日	2.1 日
育児参加のための休暇	取得率	4.6 %	8.6 %	7.6 %
	平均取得日数	0.0 日	2.5 日	2 日

(8) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

[市長部局等（消防を除く）]

- 平成29年3月に「ハラスメントの防止等についての指針」及び「手引き」を作成し、職員に対するハラスメントに係る意識啓発及び知識の習得、防止に関する周知、並びに職員に対するハラスメント防止に関する周知を行い、さらには相談体制の整備や相談窓口を開設しています。
- ハラスメントに関する研修を外部の専門講師により、係長級以上の職員を対象に継続的に実施しています。

[消防]

- 平成29年3月に「職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定したほか、同年5月にはハラスメント等を撲滅する意思を明確にするため、消防長が『ハラスメント防止宣言』を行うとともに、職員に対してハラスメントに係る意識啓発及び知識の習得並びに職員に対するハラスメント防止に関する周知を行い、さらには相談体制の整備や相談窓口を開設しています。
- 市が行う外部講師によるハラスメントに関する研修を受講する機会を設けるとともに、外部専門研修を受講した職員を講師として階層別研修においても継続して実施しています。

③ 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

評価点については、平成28年度から令和元年度までの4年度間を総合的に分析・評価し、各策定主体の評価の平均点を記載しています。

- 5：十分に達成された。(十分に行うことができた。)
- 4：概ね達成された。(概ね行うことができた。)
- 3：ある程度達成された。(ある程度行うことができた。)
- 2：あまり達成されなかった。(あまり行うことができなかった。)
- 1：達成されなかった。(行うことができなかった。)
- 0：評価できない。評価しがたい。(事象や取得実績がない。など)

市長部局等の評価

(1) 男性職員の育児休業取得の推進 評価点 3

育児に係る職場の支援、業務の調整など理解、浸透が進み、取得率が増加しています。特に、男性職員の育児休業の取得者数が目標を達成するなど、総合的に評価し、ある程度達成されました。

(2) 管理的地位への女性職員の登用 評価点 4

女性職員の管理的地位の登用を進め、平成26年度課長級以上の管理的地位にある役付職員の女性割合7.1%に対し、平成31年度は12.1%と5ポイント増加しており、総合的に評価し、概ね達成されました。

消防の評価

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異の縮減 評価点 3

育児に係る職場の支援、業務の調整など理解、浸透が進み、女性職員の育児休業取

得率が100%と確実に取得され、その後の育児短時間勤務の利用などにより、職場復帰もスムーズに進んでおり、出産や育児を原因とする女性退職者はおらず、総合的に評価し、ある程度達成されました。

(2) 育児休業取得の推進 評価点 3

育児に係る職場の支援、業務の調整など理解、浸透が進み、女性職員の育児休業取得率が100%と確実に取得しています。しかしながら、男性職員においてはまだ取得者がいないことから、平成31年3月に「子育て両立支援ハンドブック」を製作し、管理職等へ出産・育児における男性のかかわりの重要性について周知するなど、さらなる環境整備に取り組んでおり、総合的に評価し、ある程度達成されました。

(3) 育児参加のための休暇取得の推進 評価点 3

「子育て両立支援ハンドブック」を用いた研修会の実施や各職場での周知に加え、対象者へ個別に本休暇制度の説明を行うことにより、「配偶者出産休暇」についてはおおむね8割の取得率となっており、「育児参加のための休暇」についても年度によって増減はあるものの増加傾向にあり、総合的に評価し、ある程度達成されました。

計画期間（令和2年度から令和6年度まで）における行動計画

8 本計画の基本的な考え方

★ 意識の向上

職員が子育てや両親などの介護をしながら、働く意欲を保ち能力を最大限に発揮し、意欲的に取り組むことができるよう、また、女性職員がやりがいを持って、持てる力を最大限に発揮し、これまで以上に活躍の場を広げていくことができるよう、職員一人ひとりが次世代育成法及び女性活躍推進法の目的を理解し、意識を高めていくことが重要です。誰もが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれる働きやすい職場づくりを進めていきます。

★ 所属長のリーダーシップ

計画に掲げる取組を全庁的に推進していくためには、職員一人ひとりの意識はもちろんのこと、所属長（部長や課長）のリーダーシップが必要です。

所属長は、職員の業務の内容やスケジュール、進捗を確認するなど、日頃から所属職員の状況に気を配るとともに、積極的にコミュニケーションをとるなど、職員が働きやすい風通しの良い職場づくりに努めることが大切です。

9 数値目標と取組の内容

次世代育成法及び女性活躍推進法のそれぞれに基づく前計画（次世代育成法：平成27年度から令和元年度まで、女性活躍推進法：平成28年度から令和元年度まで）の評価を踏まえ、数値目標の設定や目標達成に向けた取組を行うこととします。

目標設定にあたっては、女性活躍推進法の改正内容やこれまでの取組と目標値に対する達成度、さらには本計画が2つの計画を統合したものであることを踏まえ、次世代育成法と女性活躍推進法の共通目標を2項目、次世代育成法の個別目標を1項目、女性活躍推進法の個別目標を1項目設定し、それぞれ目標値と取組を掲げます。

数値目標の達成は、計画期間終了（令和6年度末）までとします。

【共通】次世代育成法関係・女性活躍推進法関係

[市長・市議会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会・津軽広域連合・弘前地区環境整備事務組合・津軽広域水道企業団・消防]

数値目標

男性職員の育児休業の取得を各年度3人以上とする。

※補足：上記に加え、国が掲げる目標『子どもが生まれた全ての男性職員が合計1か月以上の関係する休暇・休業を取得』を参考目標値として設定します。

【現状値】 3人（平成30年度実績）

【取組内容】

- 男性職員が育児のための休暇や休業の取得について理解を深め、休暇や休業を希望する男性職員が安心して制度を利用できる職場の環境づくりを進めるため、全ての職員に対して、様々な機会を通して意識啓発を図ります。
特に、所属長に対して理解促進と休暇中や休業中の業務分担に関する所属におけるマネジメント能力を高めるための研修などを実施します。
- 男性職員の育児参加や休暇、休業の制度の利用を促すため、取得手続き、経済的支援、取得例などをまとめた冊子を作成します。

数値目標

年間一人当たりの時間外勤務の時間数の縮減

【現状値】 年間一人当たりの月平均時間数7.34時間（平成30年度実績）

【取組内容】

- 全庁的に時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しによる効率的業務を行うための工夫や促進の意識を高めます。
- 所属長は、事務分担の平準化と時間外勤務の縮減をこれまで以上に積極的に進めるため、所属職員の勤務状況を把握します。
- 真にやむを得ない場合を除いては、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務命令を制限します。
- 「原則、午後8時以降の時間外勤務命令の禁止」、「ノー残業デーの定時退庁の徹底」、「時間外勤務時間数の上限を年360時間、月45時間の遵守の徹底」など、時間外勤務の縮減に取り組みます。

次世代育成法関係

数値目標

女性職員の育児休業取得率：100%

【現状値】 100%（平成30年度実績）

【取組内容】

- 出産、育児に関する休暇や休業の制度について、全庁的に制度の趣旨や必要性の理解を深め、安心して利用できる雰囲気づくりのために、人事担当部署において周知を図ります。
- 所属長や人事担当部署が適宜、面談や連絡を取るなど、出産や育児休業後に職場に安心して復帰できるよう配慮します。
- 人事担当部署は、職員の産前産後休暇や育児休業の取得に伴い、業務の見直しや職場内の応援体制によっても、育児休業中などの職員の業務を遂行することが困難なときは、育児休業代替任期付職員などを配置することに努めます。

女性活躍推進法関係

数値目標

管理的地位にある職員に占める女性割合 15.0%

※管理的地位にある職員…課長級以上の管理職職員

【現状値】 12.1%（平成31年4月1日実績）

【取組内容】

- これまで比較的女性職員の配置が少ない部署へ女性職員を配置するなど、職域を拡大し、多様な職務機会を通じた人材育成を図ります。
- 女性職員を対象に、自治大学校や市町村アカデミーなどの外部研修の派遣を拡大し、人材育成を図ります。
- 係長級、課長補佐級の各役職段階において、人事評価を踏まえながら積極的な登用に努めます。

10 その他の取組内容

その他、次世代育成法及び女性活躍推進法の目的に基づき、各策定主体においてこれまでの取組と結果を踏まえて、必要な取組を進めます。

(1) 男女共同参画意識の向上

男性も女性もお互いに協力して子育てを行うなど、これまで以上に男女共同参画の意識を高めるため、意識啓発に取り組みます。

(2) 多様な働き方に関する研究

テレワーク（情報通信技術（IT）を活用した場所にとらわれない働き方）など、先進自治体の取組、さらには勤務条件などに係る制度との整合など、多面的に調査、研究を行います。

(3) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資するような効率的な執務及び良好な職場の環境づくりに向けた行動を行った職員については、人事評価において適切に評価を行います。

(4) ハラスメント等の防止対策

ハラスメント等に対する理解を深め、職員一人ひとりが職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

(5) 職場や地域における取組や支援

職場全体が子どもの多様な体験活動の場となるよう、職場見学や職場訪問、学校からの講師依頼など積極的に受け入れます。

職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てする家庭を温かく見守り、地域活動に積極的に参画、協力するよう努めます。

(6) 積極的な情報発信

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく公表をはじめ、取組や目標の達成状況など情報発信に努めます。また、市政推進会議において報告するなど、情報共有と全庁一体となって取り組んでいくための意識啓発を図ります。