

# 第2次羽生市特定事業主行動計画 (後期)

～ 職員のための仕事と子育て両立支援プラン ～

令和3年3月

羽 生 市 長

羽 生 市 議 会 議 長

羽生市選挙管理委員会

羽生市代表監査委員

羽 生 市 消 防 長

羽 生 市 農 業 委 員 会

羽 生 市 教 育 委 員 会

# 目 次

I	総 論	1
1	目 的	1
2	計画期間	2
3	計画の対象者	2
4	計画の推進体制	2
5	実施状況の公表	2
II	女性職員の活躍推進に向けた状況把握・課題分析	3
(1)	職員の各月ごとの平均時間外勤務時間数及び上限を超えた職員数	3
(2)	男女別育児休業取得率及び取得期間の状況	3
(3)	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率	3
(4)	離職率の男女差異及び離職者の年代別男女割合	4
(5)	セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	4
(6)	採用した職員に占める女性職員の割合	4
(7)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	4
(8)	「羽生市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主 行動計画（前期計画）の数値目標に対する実績値	5
III	目標値の設定	6
IV	具体的な取組内容	7
1	職員の勤務環境に関するもの	7
(1)	妊娠、出産、子育てに係る制度の周知の徹底	7
(2)	妊娠中及び出産後における配慮	7
(3)	男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	7
(4)	育児休業等の周知	8
(5)	育児休業等を取得しやすい環境の整備	8
(6)	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰	8
(7)	イクボスの育成	8
(8)	時間外勤務の縮減	9
(9)	休暇の取得促進	10
(10)	会計年度任用職員の仕事と生活の両立に向けた取組	11
2	その他の次世代育成支援対策や女性職員の活躍に関するもの	12
(1)	子育てに関する地域貢献活動等	12
(2)	子どもと触れ合う機会の充実	12
(3)	子育てバリアフリー	12
(4)	男女共同参画に関する意識啓発	12
(5)	ハラスメントの防止・排除	13
(6)	人事評価への反映	13
(7)	課長補佐級及び係長級への女性職員の登用	13
(8)	女性職員の積極的採用	13

# I 総論

## 1 目的

次代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的とし、平成17年4月1日に10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が施行され、その後の法改正により、さらに令和7年3月31日まで10年間の延長が行われました。

また、女性が自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、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の実現を図るため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が令和8年3月31日までの10年間の時限立法として平成28年4月1日に施行され、近年の働き方改革と共にワーク・ライフ・バランスの実現が注目される中、令和元年5月には法改正され、職員の仕事と生活の両立及び女性職員の活躍の一層の推進が求められています。

このような社会状況を踏まえ、本市では平成29年度から令和2年度までの4年間を計画期間とする「第2次特定事業主行動計画（前期計画）」及び平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間とする「羽生市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、職員の仕事と子育てを両立できる職場環境の整備及び女性職員の活躍推進に取り組んでまいりました。

この度、「第2次特定事業主行動計画（前期計画）」及び「羽生市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）」が共に令和3年3月末で終了することに伴い、2つの計画の内容を盛り込んだ「第2次特定事業主行動計画（後期計画）」を新たに策定するものです。

なお、策定にあたっては、基本的に「第2次特定事業主行動計画（前期計画）」及び「羽生市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）」を踏襲しているものの、前期計画策定後の新たな制度や取組、社会状況の変化などを踏まえ見直しを行っています。

引き続き、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員全員が本計画を自分自身に関わるものと理解し、お互いに助け合い、支え合って仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに努めてまいります。

## 2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間（後期計画）とします。

## 3 計画の対象者

以下の任命権者が任命した職員を対象者とします。

- ・ 羽生市長
- ・ 羽生市議会議長
- ・ 羽生市選挙管理委員会
- ・ 羽生市代表監査委員
- ・ 羽生市消防長
- ・ 羽生市農業委員会
- ・ 羽生市教育委員会

## 4 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策を効果的に推進するため、各種制度の改善策などの検討を行うとともに、継続的に計画の進捗状況の確認、取組状況の点検、状況に応じて計画の見直しを行います。

## 5 実施状況の公表

計画の取組状況や目標に対する実績等について、市ホームページへの掲載により毎年度1回公表します。

## Ⅱ 女性職員の活躍推進に向けた状況把握・課題分析

### (1) 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間数及び上限を超えた職員数

#### ① 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間数（令和元年度）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
平均時間	12.7	20.1	10.1	10.4	10.4	13.8	16.4	14.2	11.1	14.0	11.8	11.7	13.1

※管理職員（課長補佐級以上）を除く

#### ② 時間外勤務時間の上限（月 45 時間）を超えた人数（令和元年度）

	本庁舎	本庁舎以外
管理職員	0人	0人
管理職員以外	26人	10人
会計年度任用職員	0人	0人

※他律的業務の比重の高い部署（秘書広報課（運転手）、総務課（例規選挙係）、観光プロモーション課）及び特例業務（大規模災害への対処、対外折衝業務、選挙事務 など）を除く

※延べ人数

### (2) 男女別育児休業取得率及び取得期間の状況

#### ① 男女別育児休業取得率

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性職員	0%	0%	6.7%
女性職員	100%	100%	100%

※当該年度中に育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に取得した割合

#### ② 男女別育児休業取得期間の状況（令和元年度）

	1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上 9月未満	9月以上 1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上
男性職員	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員	0%	0%	0%	0%	13.6%	18.2%	9.1%	59.1%

### (3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
合計取得率	50.0%	80.0%	66.7%
5日以上取得率	33.3%	26.7%	33.3%

#### (4) 離職率の男女差異及び離職者の年代別男女割合

【令和元年度】

	離職率	19-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	55-59 歳
男性職員	1.1%	0%	2.6%	2.1%	0%	0%	0%	0%	3.6%
女性職員	2.1%	0%	3.8%	0%	0%	0%	10.5%	0%	0%

※定年退職及び出向退職を除く

#### (5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

整備状況	羽生市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（令和2年2月14日制定）
------	-------------------------------------

#### (6) 採用した職員に占める女性職員の割合

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
一般事務職（上級、初級等）	25.0%	44.4%	0%

#### (7) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	伸び率 (H29 - R1)
管理職等合計	24.1%	24.0%	23.8%	98.8%
部長級	8.3%	8.3%	9.1%	109.1%
課長級	5.6%	5.6%	2.6%	47.4%
課長補佐級	12.2%	6.8%	10.9%	89.1%
係長級	42.5%	45.3%	46.4%	109.2%
主任級	47.9%	45.2%	41.0%	85.5%
主事級	44.2%	45.1%	44.3%	100.2%
主事補級	32.6%	37.0%	43.6%	133.7%
技能労務職	30.8%	36.4%	40.0%	130.0%

※管理職等は係長級以上の職員とする

(8) 「羽生市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）の数値目標に対する実績値

① 課長補佐級及び係長級への女性職員の登用

	平成 27 年度	令和 2 年度 (前期計画目標値)	令和 2 年度 (前期計画実績値)
課長補佐級	8.5%	17%以上	8.9%
係長級	42.2%	40%以上を維持	41.1%

※令和 2 年度実績値は、令和 2 年 4 月末現在

② 採用試験（一般事務）申し込みの女性の割合

	平成 27 年度	令和 2 年度 (前期計画目標値)	令和 2 年度 (前期計画実績値)
採用試験の女性の割合	41.3%	45%以上	62.1%

※令和 2 年度実績値は、令和 2 年 9 月末現在

③ 採用試験（土木・建築・消防）申し込みの女性の割合

	平成 27 年度	令和 2 年度 (前期計画目標値)	令和 2 年度 (前期計画実績値)
採用試験の女性の割合	0 人	各職種 1 人以上	土木：0 人 建築：試験未実施 消防：試験未実施

※令和 2 年度実績値は、令和 3 年 1 月末現在

### Ⅲ 目標値の設定

市が職員の仕事と子育ての両立や女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標値を設定します。

	項目	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度)	備考
1	時間外勤務時間の 上限の遵守	延べ36人 ※月45時間を 超える延べ人数	0人	他律的業務の比重の高い部署 (秘書広報課(運転手)、総務課 (例規選挙係)、観光プロモーション 課)及び特例業務(大規模災害への 対処、対外折衝業務、選挙事務 など)を除く
		12人 ※年間360時間 を超える人数	0人	
2	時間外勤務の縮減	46,579 時間	35,000 時間	1年度内における一般職員の時間外 勤務時間数の合計
3	年次有給休暇 取得日数	6.8日	10.0日	1年度内における平均取得日数
4	男性職員における育児 休業取得率	6.7% ※令和元年度中に 育児休業が取得 可能となった男性 職員数に対する 同年度中に取得 した割合	100%	目標値は、令和3年度(計画初 年度)以降に育児休業取得可能と なった男性職員数に対する対象期間 (子が3歳に到達するまで)において 取得した割合
5	課長補佐級に占める 女性職員の割合	10.9%	17.0% 以上	
6	係長級に占める 女性職員の割合	46.4%	40.0% 以上維持	
7	採用試験申込における 女性の割合	23.1%	50.0% 以上	一般事務(上級、初級等)における 全申込者数における女性の割合

※目標の対象職員は正規職員とする(再任用職員、会計年度任用職員を除く)



## IV 具体的な取組内容

※根拠となる法律の表示

取組内容の項目名に、いずれの法律を根拠としたものか表示しています。

【次世代育成】・・・次世代育成支援対策推進法

【女性活躍推進】・・・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠、出産、子育てに係る制度の周知の徹底

総務課は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている妊娠中及び出産後における特別休暇（健康診査等休暇、妊娠障害休暇等）の制度について、庁内LANに掲載することにより、制度の理解と周知徹底を図ります。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

所属長は、妊娠中及び出産後を通じて職員の健康や安全を適切に確保するため、過度に負担のかかる業務や危険を伴う業務に配慮し、必要に応じて事務分担の見直しや職場環境の整備を行います。

また、妊娠中及び出産後の職員に対して、本人の希望に配慮し、原則として時間外勤務を命令しないこととし、さらに配偶者が妊娠中及び出産後の時期にあるその配偶者に対しても同様の配慮を行います。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### (3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

総務課は、男性職員が産前産後の配偶者を支援し、積極的に子育てに参加できるよう、男性職員が取得できる特別休暇（配偶者出産補助休暇、男性育児参加休暇等）を周知するとともに、年次有給休暇を含めた休暇の取得を促進します。

また、所属長は、特別休暇等を利用する男性職員がいる場合は、必要に応じて事務分担の見直しや職場内での協力を呼びかけ、男性職員が安心して各種制度を利用できるよう、応援体制の整備に努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### (4) 育児休業等の周知

総務課は、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の制度内容や取得について、庁内LANを通じて全職員に周知します。

さらに、妊娠を申し出た女性職員及び配偶者が妊娠中又は出産した男性職員に対して、個別に育児休業等の制度や取得手続きについて説明を行います。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### (5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

所属長は、職員から育児休業等の取得の申出があった場合、必要に応じて事務分担の見直しを行うとともに、他の職員への引継ぎがスムーズに行えるように配慮します。

また、総務課は、職場内の人員配置等によって、育児休業等を取得中の職員の業務を遂行することが困難なときは、必要に応じて会計年度任用職員等の配置に努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### (6) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

全ての職員は、育児休業を取得した職員がスムーズな職場復帰ができるよう、休業中の職員が気軽に職場を訪問できる雰囲気づくりに努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### (7) イクボスの育成

総務課は、所属長等の管理職員がイクボス（※）として部下の仕事と子育ての両立を応援し、自らも実践できるよう、育児休業等の制度内容の周知に加え、男女共同参画に関する研修への積極的な参加を促すなど、イクボスの育成に努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

※イクボス・・・部下のワーク・ライフ・バランスを考慮し、その人のキャリアを応援しながら自らのワーク・ライフ・バランスも維持することができる上司をいう。

## (8) 時間外勤務の縮減

### ① 時間外勤務時間の上限の遵守

全ての職員の時間外勤務時間数については、例外を除いて1か月に45時間、かつ1年で360時間以内となるよう、上限時間の遵守の徹底を図ります。

また、所属長は、職員の月の時間外勤務時間が45時間を超えてしまった場合は、時間外勤務改善計画書を作成し、業務の改善を図り、当該職員の心身の健康維持に努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

### ② 「ノー残業デー」の徹底

総務課は、引き続き毎週水曜日の「ノー残業デー」の定時退庁について、庁内放送等により、その実施の徹底を図ります。

さらに、毎週水曜日に加え、毎月の最終金曜日を「プレミアム・ノー残業デー」とし、一層の定時退庁の定着化を図ります。

また、所属長は、定時退庁を率先して行うとともに、緊急の業務などやむを得ない場合を除き、所属職員に時間外勤務を命令しないようにします。

【次世代育成】【女性活躍推進】

### ③ 時差勤務制度の活用

柔軟な勤務形態を構築することは、職員の仕事と育児の両立を支援する有効な方策であることから、原則的には業務上必要のある場合において適用できる時差勤務制度（羽生版フレックスタイム制度）（※）を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する必要がある場合についても、特例として適用することとし、積極的な活用を促進します。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### ※時差勤務制度（羽生版フレックスタイム制度）

・・・通常の勤務時間外で実施する説明会や月次処理など、業務上必要がある場合に原則適用とし、1日の勤務時間である7時間45分を午前5時から午後10時までの間で自由に設定することを可能とする制度。

#### ④ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、アウトソーシングの活用や事務処理体制の見直し等による、適正な人員配置及び業務量の平準化に向けた取組を推進します。

新たに事務事業を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について十分に検討するとともに、現状の事務事業についても改善に取り組みます。

また、会議や打合せを行う場合は、会議資料を事前に配布するなど、短時間で効率よく行うよう努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

#### ⑤ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務は、原則的に所属長の命令によって行われるものであることから、所属長は、部下の時間外勤務の事前承認の徹底を図ります。

また、総務課は、職員一人ひとりが時間外勤務の縮減のための事務の簡素化や合理化を行うための手法を考え、実践できるよう、事務改善に関連する研修の開催、又は、彩の国さいたま人づくり広域連合等で開催される事務改善に関連する研修への積極的な参加を促します。

【次世代育成】【女性活躍推進】

### (9) 休暇の取得促進

#### ① 年次有給休暇の取得促進

所属長は、自ら率先して年次有給休暇を取得するとともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得促進に努めます。

また、取得日数が少ない職員に対しては、休暇促進に努めます。

さらに、所属職員が家族の記念日や子どもの学校行事、地域活動などへの積極的な参加のために年次有給休暇を取得することを推奨し、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

## ② 連続休暇の取得促進

所属長は、週休日、祝祭日、年末年始、ゴールデンウィーク期間や夏季などと年次有給休暇を併せた連続休暇の取得促進を図ります。

また、所属職員がリフレッシュ休暇制度（※）に該当する場合においても、連続での取得促進を図ります。

【次世代育成】【女性活躍推進】

### ※リフレッシュ休暇制度

・・・一定の永年勤続職員（勤続5年以上）を対象に、心身のリフレッシュを図るとともに、健康の保持増進等を行うための機会を確保し、勤労意欲の一層の向上を図る制度。

## ③ 子どもの看護休暇等の取得促進

総務課は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している場合は、子どもの疾病等に伴う看護のための特別休暇（年間5日以内）を周知します。

また、所属長は、所属職員の子どもの疾病等による突発的な休暇に対しても、職場全体で支援できる態勢を整え、所属職員が気兼ねなく円滑に休暇を取得できる環境を整備します。

【次世代育成】【女性活躍推進】

## (10) 会計年度任用職員の仕事と生活の両立に向けた取組

様々な形態で勤務する会計年度任用職員の仕事と生活の両立を支援します。

また、所属長は、新たに任用される会計年度任用職員に制度の周知を図るとともに、職場内における協力体制を築くことにより、働きやすい環境づくりに努めます。

【次世代育成】【女性活躍推進】

## 2 その他の次世代育成支援対策や女性職員の活躍推進に関するもの

### (1) 子育てに関する地域貢献活動等

所属長は、子どもが参加するスポーツや文化活動などの地域活動に意欲のある職員が積極的に参加や指導ができるよう、参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

また、総務課は、子どもたちを交通事故から守るため、全職員を対象とした交通事故防止研修を実施し、職員自らが交通安全を心がけることを促し、児童・生徒の登下校の見守りなど、子どもたちの安全を意識して業務に当たることができるよう努めます。

【次世代育成】

### (2) 子どもと触れ合う機会の充実

所属長は、所属職員が子どもの授業参観や運動会などの学校行事、子ども会の行事などに積極的に参加する雰囲気醸成に努めます。

【次世代育成】

### (3) 子育てバリアフリー

職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁し、安心して市の施設を利用できるよう、親切で丁寧な対応を率先して行います。

【次世代育成】

### (4) 男女共同参画に関する意識啓発

総務課は、男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる男女共同参画の理念に立ち、女性職員のキャリア形成や男性の育児参加を促すため、全職員を対象とした男女共同参画に関する研修を行い、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正する意識啓発を行います。

【女性活躍推進】

## (5) ハラスメントの防止・排除

総務課は、男女が共に働きやすい職場環境を築くため、羽生市職員ハラスメント防止に関する要綱の周知徹底を図るとともに、必要に応じてハラスメント防止に関する研修を実施するなど、ハラスメントの防止や排除に努めます。

【女性活躍推進】

## (6) 人事評価への反映

所属長は、日常の業務の中で所属職員を観察し、育児休業や各種休暇等の取得促進に向けて職場環境を改善しようとした行動や、業務をより効率的に進めようとした行動については、適切に把握して人事評価に反映させます。

【次世代育成】 【女性活躍推進】

## (7) 課長補佐級及び係長級への女性職員の登用

課長補佐級及び係長級の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行い、女性職員の積極的な登用を図ります。

【女性活躍推進】

## (8) 女性職員の積極的採用

職員採用に際して、彩の国さいたま人づくり広域連合の主催で開催される採用合同説明会への参加に加え、市独自でも採用説明会を行い、優秀な人材の確保に努めます。

また、説明会のブースには女性の事務職員や技術職職員を配置し、女性受験生に対してのアドバイス等を行い、女性職員の積極的な採用を図ります。

【女性活躍推進】