

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

# 流山市特定事業主行動計画 (第2次後期計画)

令和3年4月～令和8年3月

【子育て支援と女性の活躍を推進する

環境づくりを目指して】



流山市

## 《目 次》

### 第1 総 論

- 1 計画策定の背景及び目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の策定主体（特定事業主）・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4 計画の対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 5 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 6 実施状況の公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

### 第2 第2次前期計画の検証

#### これまでの取組と分析結果

- 1 制度の周知と活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
  - （1）休暇制度の周知・取得促進
  - （2）育児休業（部分休業）の取得促進
- 2 ワーク・ライフ・バランスの実現・・・・・・・・・・・・・・ 4
  - （1）職員の意識改革と勤務環境の改善
  - （2）時間外勤務の縮減
  - （3）地域への貢献活動の推進
- 3 多様な人材の活躍・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
  - （1）女性の活躍推進
  - （2）臨時・非常勤職員への配慮

### 第3 今後の目標と具体的な取組

- 1 休暇制度の周知・取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 2 時間外勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3 女性の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 4 会計年度任用職員等への配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

# 第1 総論

## 1 計画策定の背景及び目的

平成15年7月に成立した「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。）により、国の機関や地方公共団体は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。

そこで、本市では、事業主としての立場から、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場全体で支援する環境を整備するため、平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とする「流山市特定事業主行動計画（前期計画）」と、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とする「流山市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、各取組を実施してきました。

その後、次世代法の有効期限が平成36年度（令和6年度）末まで延長されたこと及び「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「女性活躍推進法」という。）の成立に基づき、平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間として策定した「流山市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」では、女性活躍のための計画を加え、更なる取組を実施してきました。

このたび、「流山市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」の計画期間が令和3年3月をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえ、各種取組をより効果的に推進するため、令和3年度から令和7年度の5年間を計画期間とする「流山市特定事業主行動計画（第2次後期計画）」を策定するものです。

## 2 計画の期間

本計画の計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

※ 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、女性活躍推進法の有効期限が令和8年3月31日となっているため、計画期間を令和7年度までとします。

## 3 計画の策定主体（特定事業主）

本計画の策定主体は、以下のとおりです。本行動計画は各任命権者が連名で策定し、各任命権者が推進の主体となって取組を実施します。

流山市長、流山市議会議長、流山市教育委員会、流山市選挙管理委員会、流山市代表監査委員、流山市農業委員会、流山市上下水道事業管理者、流山市消防長

#### 4 計画の対象者

法令や本市の条例、規則などにより定められた制度などの範囲内において、次の職員を対象とします。

- (1) 常勤の一般職に属する職員
- (2) 再任用職員
- (3) 会計年度任用職員

#### 5 計画の推進体制

- (1) 行動計画策定・実施委員会を継続して設置します。
- (2) 勤務形態や勤務条件の差異により、この計画の取組事項をそのまま適用することが著しく困難又は不適切な職場又は職種にあっては、当該職場に勤務する職員の任命権者は、計画の趣旨が活かされるよう努めるものとします。
- (3) 本計画については、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、計画期間内において計画の見直しが必要となった際は、適宜見直します。
- (4) 所属長は、本計画の内容を理解し、その積極的な実施に努めます。

#### 6 実施状況の公表

行動計画策定・実施委員会は、本計画に基づく各年度の取組状況について、市のホームページにより公表します。

## 第2 第2次前期計画の検証

### これまでの取組と分析結果

#### 1 制度の周知と活用

##### (1) 休暇制度の周知・取得促進

###### 【目標値】

全ての職員が、年次有給休暇を年間13日以上取得することを目指します。

###### 年次有給休暇の取得状況

単位：日

年 度	H27	H28	H29	H30	R01
平均取得日数 (1人当たり)	11.3 ※	12.1	13.0	13.1	13.3
(目標) 年間13日以上取得	—	未達成	達成	達成	達成

※ 平成27年度は第2次前期計画期間外

年次有給休暇や夏季休暇について、祝日などに合わせた連続休暇取得の促進について通知したほか、令和元年度は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の改正により、年5日以上有給休暇の確実な取得等が新たに定められ、平成31年4月1日から施行されたことから、各課で「年休取得計画表」を作成するなど計画的な取得を推進しました。

その結果、平成29年度以降は年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数の目標13日以上を達成することができました。

今後は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場をさらに推進するため、さらに高い目標値を設定し、継続的な取得推進に係る取組を行っていく必要があると考えます。

##### (2) 育児休業（部分休業）の取得促進

###### 【目標値】

男性職員の育児休業制度の周知率100%を目指します。

毎年度、「職員のための子育て応援ハンドブック」を通知するとともに、新規採用職員研修においては、子育てに関する休暇制度や出産・子育て時の助成金等について説明し、周知徹底を図りました。

また、「職員のための子育て応援ハンドブック」に妊娠から職場復帰までのその時々の職員及び所属の心構えを盛り込み、より理解しやすくし、所属長や他の職員の意識改革に努めました。

平成30年度に実施したアンケートでは、男性職員の育児休暇制度の周知率は、84%となり、その後も新規採用職員研修において制度説明を実施していることから、現在はほぼ全員に周知されており、男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の対象職員に対する取得率は、平成28年度85.2%から令和元年度は95.2%に増加しています。

平成29年度には「つわり休暇」を新設し、妊娠中の職員への配慮に努めたほか、未就学児の子を養育している職員の人事異動に当たっては、希望勤務機関等調査により、可能な限りの配慮を行ったほか、保育士や保健師の育児休業者の代替職員の募集を行いました。

## 2 ワーク・ライフ・バランスの実現

### (1) 職員の意識改革と勤務環境の改善

#### 【目標値】

計画期間内に全職員がワーク・ライフ・バランス研修を受講することを目指します。

毎年度、男女共同参画に関する施策の研修やハラスメント防止、ワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施し、職員の意識改革に努めました。

ワーク・ライフ・バランス研修は、平成24年度から実施し、ほぼ全員が研修を受講したため、令和元年度はこれまでの研修に代わり、ワーク・ライフ・バランスに係る特別講演（エンジョイ・ホーム研修）を実施し、意識啓発を図るとともに、先進事例などの情報提供に努めました。

男女共同参画の施策については、企画政策課男女共同参画室において、令和2年度から令和6年度を計画期間とした「流山市第4次男女共同参画プラン」を策定し、施策の周知徹底を図りました。

### (2) 時間外勤務の縮減

#### 【目標値】

職員の年間の時間外勤務時間数を360時間以内にすることを目指します。

## 職員の年間の時間外勤務時間数

単位：時間

1人当たり・1か月当たりの平均【事務職】	H27	H28	H29	H30	R01
年間の平均	14.3	15.5	15.6	15.5	17.4
(目標)年間360時間以内	—	達成	達成	達成	達成
年間360時間を超えた職員数(人)	74	69	81	76	114

毎週水曜日のノー残業デーの実施について、庁内LANのお知らせボード及び庁内放送、巡回指導などを実施し、定時退庁の実施徹底を促しました。また、毎月7日のクールアースデーには、エコ通勤及びノー残業デーの取組を促しました。

さらに、職員配置ヒアリングに併せ、時間外勤務の多い職場の所属長に対し、過重労働及び職員の健康管理について指導を行うとともに、業務量や業務の特殊性を考慮した人員配置に努めました。

また、月の時間外勤務が80時間を超えた職員に対し、産業医との面談を行うとともに、所属長に対し、職務の状況把握をするよう指導しました。

その結果、時間外勤務の年間の平均時間は、目標である年間360時間を大きく下回っているものの、年間の平均時間は微増しています。

また、時間外勤務が増加する時期や時間外勤務の多い部署等に偏りが見られるほか、消防職員を除く年間360時間を超える時間外勤務を行った職員数は、平成27年度74人、平成28年度69人、平成29年度81人、平成30年度76人、令和元年度114人と増加傾向にあり、時間外勤務縮減に向けた更なる取組みが必要と考えます。

### (3) 地域への貢献活動の推進

地域社会の一員として自治会や町内会、PTA活動などに積極的に参加した職員について、人事評価において加味することとしました。

また、庁内の会議や講座や講演を開催する際は、子どもを連れた方でも出席できるよう、一時預かりや一時保育が活用できることを周知しました。

## 3 多様な人材の活躍

### (1) 女性の活躍推進

#### 【目標値】

平成32年度までに、事務職の受験者の女性割合を、平成26年度の実績(24.3%)より16%以上引き上げ、40%以上とします。

### 事務職の受験者の女性の割合

単位：％

事務職の受験者の女性の割合	H28	H29	H30	R01	R02
		28.0	33.0	24.0	33.0
(目標) 40%以上	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

職員採用試験は地方公務員法第15条の規定により、成績主義の原則が適用されていますが、国内人口の男女比率がほぼ半々である（総務省統計局人口推計による平成27年10月1日現在、我が国の総人口における女性の割合は約51.3%である。）ことから、職種選択時に性別の偏在性がない事務職における受験者の女性割合は、40%以上であることが望ましいと考えます。

本市の事務職の受験者数の女性割合は、年度によってバラつきがあり、目標値である40%以上を達成することはできませんでした。しかしながら、新規採用職員の女性の採用割合は、40%前後となっています。

目標値の達成には、女性が働きやすい魅力ある職業であることを知らせていくことが重要と考えます。

#### 【目標値】

平成32年度までに、消防職の受験者の女性割合を15%以上とします。

### 消防職の受験者の女性の割合

単位：％

消防職の受験者の女性の割合	H28	H29	H30	R01	R02
		0.0	0.0	4.0	0.0
(目標) 15%以上	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

消防職の受験者数の拡大のため、近隣の高校や大学へ訪問し、受験案内を行いました。

しかしながら、消防職の女性の受験者数の割合は、平成27年度に6.0%であったものの、その後は0%が続くなど、目標値には届きませんでした。

今後、一定の女性受験者を確保するためには、消防の魅力や女性が安心して働ける職場であることを周知するとともに、女子大学やスポーツ系大学などへの採用試験の情報提供やリーフレットの配布などの周知活動が必要と考えます。

#### 【目標値】

女性管理職の割合を、毎年2ポイントの上昇を目指します。

※管理職は、課長補佐職以上(5級の指導主事及び管理主事を含む)とします。



## 女性管理職の割合

単位：％

女性管理職の割合	H28	H29	H30	R01	R02
	16.1	14.8	16.6	17.8	18.6
(目標) 毎年2ポイントの上昇	—	未達成	未達成	未達成	未達成

※管理職は、課長補佐職以上（5級の指導主事及び管理主事を含む）とします。

女性管理職の割合は、目標値である「毎年2ポイントの上昇」は達成することができていないものの、平成28年度の16.1％から令和2年度は18.6％と増加しています。女性管理職の割合は退職などによって変動が生じますが、微増ではあるが増加していることは、女性職員の外部研修への派遣や、入庁10年目及び20年目を対象としたキャリアデザイン研修への参加等により一定の成果があったものと考えます。

今後は、これまでの取組を継続するほか、管理職の年次有給休暇取得の促進や仕事とプライベートの両立ができる環境等の整備を図ることが重要です。

また、係長級昇任チャレンジ試験への女性応募者の増加を図ることが、女性管理職の増加に繋がると考えます。

## (2) 臨時・非常勤職員への配慮

臨時・非常勤職員の任用に当たっては、勤務条件や休暇制度等について事前に明示し、制度等の周知徹底を図るとともに、年次有給休暇を任用当初に付与するなどの配慮を行いました。

また、マナー研修においては臨時職員を対象にしたほか、令和2年度からは、会計年度任用職員制度がスタートし、会計年度任用職員に対し、eラーニングによる研修環境を提供しました。

## 第3 今後の目標と具体的な取組

### 1 休暇制度の周知・取得促進

年次有給休暇だけでなく子育て休暇や介護休暇といった特別休暇の取得は、職員の心身にわたる健康の保持増進、公務能率の向上の面からも重要であり、職員が仕事と家庭を両立させ、意欲的に仕事に取り組める職場環境づくりのためにも重要です。

そのため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇の取得を促進する取組を進めます。

#### 【目標値】

計画期間を通じて、全ての職員が年5日以上<sup>※</sup>の年次有給休暇を取得し、職員1人当たりの年次有給休暇取得日数15日以上を目指します。

#### 具体的な取組

##### ① 年次有給休暇取得の促進

ア 所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに、計画的に年次有給休暇の取得ができるように、業務予定を早期に周知し、取得計画表を作成するなど、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや環境の整備を図ります。

イ 年次有給休暇の取得率が低い職場の所属長へのヒアリングを行い、実態を把握するとともに改善策を検討し、取得率の向上に努めます。

##### ② 特別休暇取得の促進

子育て休暇や介護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、気兼ねなく取得できる雰囲気づくりに務め、取得の促進を図ります。

#### 【目標値】

男性職員の育児休業又は育児に関する特別休暇取得率について、毎年度90%以上を目指します。

## 具体的な取組

### ① 育児休業（部分休業）の取得促進

職員が安心して妊娠、出産、子育てができるよう、育児休業等に関する資料を各職場に配布し、制度の周知を図るとともに、所属長は、特に男性職員の育児休業等の特別休暇を取得できるように、職場内での協力体制を整えるように努めます。また、男性職員が子育てに積極的に参加できるように、育児休業を始めとする子育てに関する特別休暇を取得しやすい職場環境づくりを促進します。

### ② 妊娠中の職員及び3歳未満の子がいる職員への配慮

ア 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続について説明を行います。

イ 妊娠中の職員及び3歳未満の子がいる職員の健康や安全を優先的に配慮し、職場内で業務分担等の見直しや、本人の希望に応じ時間外勤務を原則として命じないなどの配慮を行います。

### ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

復帰時におけるOJT研修（職場内研修）を行います。

## 2 時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼすものであり、ワーク・ライフ・バランスを実現する上で重要な課題です。

時間外勤務は本来、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、他律的な業務に従事する職員についても、事務作業全体の継続的な見直しを行い、時間外勤務の縮減に努めます。

### 【目標値】

・職員の年間の時間外勤務時間数の平均を180時間以内にします。

## 具体的な取組

### ① ノー残業デーの実施の徹底

ア 毎週水曜日の「ノー残業デー」の定時退庁について、引き続き庁内放送でアナウンスを行い、周知徹底を図ります。

イ 所属長は、ノー残業デーにおいて、巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。

## ② 事務の合理化の推進

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り、積極的に事務事業の合理化に努めます。

## ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発

ア 各所属の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の所属長に対しヒアリングを行い、過重労働にならないように指導するなど、注意喚起を行います。

イ 時間外勤務縮減の取組事例などを紹介し、職員への意識啓発を図ります。

ウ 各職員の1年間の時間外勤務時間について、労働基準法第36条に基づく時間外労働に関する労使協定及び「職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」の周知に努め、規則に定める上限時間の年間360時間を超える職員の削減に努めます。

## ④ 適正な人員配置

組織改編や新規事業を見通し、業務量や業務の特殊性に見合った適正な人員配置に努めます。

## ⑤ 深夜勤務等の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員に対し、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

## 3 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進には、出産や家庭の事情等により制約のある時期でも、その能力を存分に発揮して自己実現を追及し、キャリア形成において前向きな選択ができることが重要です。

そのため、キャリアアップやリーダー養成等の研修に女性職員を積極的に派遣するとともに、多様な視点を政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、意思決定の場に参画できるよう、管理職への登用を進めるほか、どの役職段階においても、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進します。

### 【目標値】

- ・事務職の受験者の女性割合40%以上を目指します。
- ・消防職の受験者の女性割合10%以上を目指します。

### 具体的な取組

#### ① 女性職員採用割合の増加のための取組

- ア 女性のインターンシップを積極的に受け入れ、働きやすい職場を実際に体験してもらうことにより、女性職員の採用割合の向上を図ります。
- イ 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。
- ウ 消防職の女性の一定の受験者を確保するため、近隣の高校・大学及び女子大学やスポーツ系大学などへ採用試験の情報やリーフレットを配布するなどし周知を図ります。
- エ 消防職の女性が活躍している動画をホームページで紹介し、魅力のある職場であることをPRします。

### 【目標値】

女性管理職の割合について、毎年2ポイントの上昇を目指します。

※管理職は、課長補佐職以上(5級の指導主事及び管理主事を含む)とします。

### 具体的な取組

#### ① 女性管理職の登用

- ア キャリアデザイン研修の開催や、外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)へ積極的に派遣を行うことにより、キャリア形成を支援し、管理職での活躍を希望する職員の割合の上昇を図ります。
- イ 所属長は、女性職員が管理職になるために必要な仕事を経験するために、性別による区別のない職務分担を行います。
- ウ 管理職へのフォローアップ研修を行い、責任ある地位での不安や課題を取り除く支援をします。

#### 4 会計年度任用職員等への配慮

会計年度任用職員等は非常勤職員ですが、公務の担い手であり、大切な役割を果

たしています。そのため、会計年度任用職員等が働きやすい職場環境づくりの整備に努めます。

### 具体的な取組

- ① 任用時において、勤務条件とともに休暇制度等の説明を行い、正規職員と同様に取得しやすい職場環境づくりに努めます。
  
- ② 業務に必要な研修の場を提供します。





流山市特定事業主行動計画（第2次後期計画）

発行 令和3年4月

流山市総務部人材育成課

〒270-0192 流山市平和台1-1-1

TEL04-7158-1111（代表）