

和光市特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策・女性活躍推進)

～すべての職員にとって「働きやすい職場」を目指して～

令和7年度～令和11年度

令和7年4月

和光市長
和光市教育委員会
和光市議会議長
和光市選挙管理委員会
和光市公平委員会
和光市代表監査委員
和光市固定資産評価審査委員会
和光市農業委員会

一目次一

參考資料

- ## ○ 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果

第Ⅰ 計画の基本的事項

Ⅰ 計画策定の趣旨

本市においては、これまで、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）に基づき、「和光市特定事業主行動計画」を策定し、仕事と生活の調和した職場の実現に向けて、次世代育成支援の取組を進めてまいりました。

また、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。）に基づき、「和光市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員がより活躍できる職場環境の整備や、管理職への登用促進の取組を進めてまいりました。

このたび、これらの計画を見直すに当たり、次世代育成法と女性活躍推進法とは関連性が高いことから、個別に策定していた計画を統合し、一体的に策定及び推進することとします。

なお、本計画は、次世代育成法に基づき子育てしやすい環境の整備を促進するとともに、女性活躍推進法に基づき働く女性が活躍できる職場環境を整えることを推進するために策定するのですが、本計画の策定に当たり、これまでの計画における数値目標の達成状況や本計画策定のためのアンケートの結果から、職場の現状と課題を把握することで、子育て中の職員や女性職員に限らず、すべての職員にとって、より「働きやすい職場」を目指してまいります。

2 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。なお、計画期間内においても、国の動向や計画の進捗状況等に応じて必要な改定を行うものとします。

3 計画の対象とする職員

本計画の対象とする職員は、各任命権者に任用された一般職の職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とします。

任命権者	対象とする職員
市長	市長が任命する職員
教育委員会	教育委員会が任命する職員※
議会の議長	議会の議長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
固定資産評価審査委員会の委員長	固定資産評価審査委員会の委員長が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員

※ 教育委員会の県費負担教職員については、本計画を基本として実施しますが、適用される制度等に異なるものがあることから、埼玉県教育委員会特定事業主行動計画に基づいて取り組むものがあります。

4 計画の推進に向けた体制及び公表

本計画に定める取組を効果的に進めるため、和光市特定事業主行動計画策定・推進委員会において、本計画に掲げる取組の実施状況の把握等をした結果や職員の意見を踏まえて、点検・評価等について協議を行い、必要な対策や計画の策定・変更を行います。

また、この計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであり、各任命権者はそれぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じた取組を設定するなど、計画の効果的な推進に努めます。

計画の推進に当たっては、職員一人一人がこの計画を理解し、取り組むことが必要であり、特に、計画に掲げる事項の多くが職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組を進めるため、本計画の内容を全職員に周知するとともに、各課等の所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとします。

なお、数値目標の達成状況や取組の実施状況については、全職員に周知するとともに、年1回、市ホームページにおいて公表します。

第2 現状と課題

I 前計画の目標に関する現状

(I) 女性職員の登用 . . . 女性活躍推進法

【前計画策定時の状況と目標】

平成27年4月1日での管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合については、6.6%と低い状況がありました。

平成27年度の職員に対して実施した昇任に関する意識調査の結果では、「どちらかといえば昇任して活躍したい」の意見を含めると、多くの職員が昇任に対して意欲的であることがわかりました。一方、子育て・介護に携わり時間的制約を受けてしまうことや、昇任で職務の責任が高まることで昇任に対して不安を抱いている状況でした。

<目標>

- ① 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合
 - ◆目標：6.6%（H27.4.1）→ 15.0%以上（平成32年度）
- ② 部長・次長相当職に占める女性職員の割合
 - ◆目標：3.0%（H27.4.1）→ 10.0%以上（平成32年度）
- ③ 課長相当職に占める女性職員の割合
 - ◆目標：10.7%（H27.4.1）→ 20.0%以上（平成32年度）

<目標に関する現状値>

- ① 管理的地位（課長級以上）に占める女性割合

	令和5年度	令和6年度
女性管理職員数	11人	11人
全管理職員数	62人	64人
女性割合	17.7%	17.2%

- ② 各役職段階にある職員に占める女性職員割合

	令和5年度	令和6年度
部長相当職	7.1%	18.8%
次長相当職	23.8%	20.0%
課長相当職	18.5%	15.2%
課長補佐相当職	42.9%	42.6%
主査相当職	46.8%	48.6%
一般職（主任以下）	58.7%	57.6%
全体	47.0%	47.2%

- 管理的地位（課長級以上）に占める女性割合については、前計画策定時の状況と比較すると増加傾向となっていますが、課長補佐相当職以下の女性職員の割合と比較すると依然として低い状況であります。

(2) 育児休業の取得促進・・・次世代育成法、女性活躍推進法

【前計画策定時の状況と目標】

育児休業取得について、女性職員は、全員が取得している一方で、男性職員の取得は、12.5%と低調な状況であります。

<目標>

◆目標：男女別育児休業取得率

女性職員 100%（平成32年度）

男性職員 12.5%（平成26年度）→13.0%以上（平成32年度）

<目標に関する現状値>

男女別の育児休業取得率

	令和4年1月～ 12月	令和5年1月～ 12月
女性職員	100.0%	100.0%
男性職員	28.6%	64.3%

※対象年中に育児休業が取得できるようになった職員が、同年中に育児休業を取得した割合。

- 男性職員が育児休業を取得するケースは増えているものの、女性職員に比べて取得率は低い状況であります。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・次世代育成法、女性活躍推進法

【前計画策定時の状況と目標】

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取得率がそれぞれ62.5%、12.5%であり、特に、育児参加のための休暇の取得率は低い水準がありました。

<目標>

◆目標：男性職員の妻の出産休暇

62.5%（平成26年度）→100%（平成32年度）

男性職員の育児参加のための休暇

12.5%（平成26年度）→50.0%以上（平成32年度）

<目標に関する現状値>

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取得率

	令和4年1月～12月	令和5年1月～12月
妻の出産休暇	71.4%	64.3%
男性の育児参加休暇	42.9%	78.6%

※ 対象年中に配偶者が出産した男性職員が、同年中に休暇を取得した割合。

- 男性の育児参加休暇については、対象職員の 78.6% が取得しています。一方で、妻の出産休暇については、平成 26 年度と比較してあまり増えていない状況です。

(4) 年次有給休暇の取得促進 . . . 次世代育成法、女性活躍推進法

【前計画策定時の状況と目標】

年次有給休暇の平均取得日数については、平成 25、26 年度とも 12.1 日となっており、横ばいの状況がありました。

<目標>

◆目標：年次有給休暇の平均取得日数

12.1 日（平成 26 年）→ 15.0 日以上（平成 32 年度）

<目標に関する現状値>

年次有給休暇の平均取得日数

	令和4年1月～12月	令和5年1月～12月
平均取得日数	13.8 日	15.8 日

（「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」参照）

- 年次有給休暇の取得状況については、平成 26 年度と比較して上昇傾向にあります。

(5) 時間外勤務の縮減 . . . 次世代育成法、女性活躍推進法

<取組目標>

◆目標：職員一人当たりの超過勤務時間数

1 年間 360 時間（法定労働時間上限、月 45 時間、年 360 時間）

<目標に関する現状値>

職員一人当たりの超過勤務時間数

	令和 4 年度	令和 5 年度
時間数（月）	10.0 時間	6.3 時間
時間数（年）	119.7 時間	75.2 時間

(「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」参照)

月 45 時間を超えた超過勤務をした各月ごとの職員数の状況

(人)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
令和 4 年度	14	6	4	2	1	2	7	2	6	6	5	17
令和 5 年度	16	2	9	4	2	1	7	5	6	7	6	8

(「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」参照)

- 超過勤務時間数は突発的な業務への対応状況に応じて、大幅な差が生じることになりますが、現時点では、職員一人当たりの超過勤務時間数については、全体的には縮減傾向になっているものの、月 45 時間を超える超過勤務をした各月ごとの職員数は、縮減傾向となっていません。

2 アンケート調査からみる現状

◎ 調査の概要

- ・調査期間：令和6年9月24日（火）～10月11日（金）
- ・調査対象：正規職員及び暫定再任用職員（実施期間において休暇、休職中の者は除く）
- ・回答者数：128人（回答率27.0%）

(I) 仕事と子育ての両立について（子育て支援）

- 子育て支援ガイドについて、「ガイドがあることは知っているが、内容又は概要は理解していない」26.6%、「知らない」21.9%となっており、特に、20代以下、30代においては、知らない割合が高くなっています。

【アンケート結果】

- ・「和光市職員子育て支援ガイド」について（問4）
 - ア 知っており、内容又は概要を理解している
 - イ ガイドがあることは知っているが、内容又は概要は理解していない
 - ウ 知らない

全体	ア	イ	ウ
128	66	34	28
	51.6%	26.6%	21.9%

（アンケート結果表抜粋）

- 妊娠中や育児中の職員への配慮については、全体として「十分行われている」と回答した職員は76.6%となっており、特に女性職員については、81.3%と高くなっています。また、管理職に対して、配慮を行っているかについて、「講じていない」回答はなかったことから、妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が十分に行われている職場が多いと思われます。一方で、「十分に行われていない」と思う職員については、「業務分担が大きいとき」と回答した職員が最も多く、次いで、「必要な休暇を取得できない」、「時間外勤務を行っているとき」となっています。

【アンケート結果】

- ・あなたの職場において妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が行われていますか。（問6）
 - ア 十分行われている
 - イ 十分に行われていない
 - ウ わからない（対象となる職員がいない場合も含む。）

全体	ア	イ	ウ
128	98	10	20
	76. 6%	7. 8%	15. 6%

(アンケート結果表抜粋)

・「イ 十分に行われていない」回答者

どのような点において、必要な配慮が十分に行われていないと思いますか。（複数回答可）（問7）

ア 妊娠中や育児中の職員の業務分担が大きいときの配慮が不十分であること

イ 妊娠中や育児中の職員が時間外勤務を行っているときの配慮が不十分であること

ウ 妊娠中や育児中の職員が必要な休暇を取得できないことがあること

エ その他

全体	ア	イ	ウ	エ
10	6	4	5	2
	60. 0%	40. 0%	50. 0%	20. 0%

(アンケート結果表抜粋)

- 妻の出産休暇や男性職員の育児参加休暇の取得割合は、若い世代ほど、高い傾向にある中で、対象職員の4割近くが取得していません。

取得しなかった理由としては、「業務が多忙であったから」、「職場に迷惑をかけるから」と回答した職員が多い状況です。

【アンケート結果】

- ・子どもが生まれたとき、妻の出産休暇や男性職員の育児参加休暇を取得しましたか。（問9）

ア 取得した

イ 取得しなかった

全体	ア	イ
39	24	15
	61. 5%	38. 5%

(アンケート結果表抜粋)

・「イ 取得しなかった」回答者

妻の出産休暇や男性職員の育児参加休暇を取得しなかった理由は何ですか。

(複数回答可) (問Ⅰ〇)

ア 職場に迷惑をかけるから

イ 業務が多忙であったから

ウ あとで多忙になるから

エ 上司がいい顔をしないから

オ 妻の出産休暇や男性育児参加休暇の制度を知らなかったから

カ その他

全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ
15	7	10	2	3	1	4
	46.7%	66.7%	13.3%	20.0%	6.7%	26.7%

(アンケート結果表抜粋)

- 育児休業を取得するに際して、障害となる事項は、「業務遂行に支障が出ると思う」が88.2%で最も多く、その他に、「周囲、職場の理解が得にくいこと」、「経済的に不安定になること」、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思うこと」と回答した職員が多くいました。

【アンケート結果】

・育児休業を取得するに当たり障害となる事項は何ですか。 (複数回答可)

(問Ⅰ①)

ア 業務の遂行に支障がでると思うこと

イ 昇任、昇格等に差がつくと思うこと

ウ 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思うこと

エ 経済的に不安定になること

オ 周囲、職場の理解が得にくいこと

カ 配偶者の理解が得にくいこと

キ その他

全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
102	90	13	31	34	37	3	5
	88.2%	12.7%	30.4%	33.3%	36.3%	2.9%	4.9%

(アンケート結果表抜粋)

(2) 仕事と生活の調和について (ワークライフバランス)

- 超過勤務の考え方については、「仕事の状況に応じて超過勤務をする」、「できるだけ超過勤務をしない」との回答がそれぞれ約50%でした。

また、超過勤務を減らす方法については、「適切な人材配置、人手不足解消の取組」、「業務の簡素化、合理化」、「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」と回答した職員が多くいました。

【アンケート結果】

- ・超過勤務について、あなたの考え方方に近いものを1つ選んでください。

(問14)

- ア 仕事の状況に応じて超過勤務をする
- イ 周りの人程度に超過勤務をする
- ウ できるだけ超過勤務をしない
- エ 基本的に超過勤務の業務がない
- オ 超過勤務を減らすこととは考えていない

全体	ア	イ	ウ	エ	オ
128	65	1	55	7	0
	50.8%	0.8%	43.0%	5.5%	0.0%

(アンケート結果表抜粋)

- ・超過勤務を減らすために効果的と思われる方法は何ですか。(複数回答可)

(問15)

- ア 超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり
- イ 業務の簡素化、合理化
- ウ 定時退庁日の強化
- エ 個々の職員の心がけ
- オ 上司の的確な指示
- カ 適切な人材配置、人手不足解消の取組
- キ その他

全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
128	62	94	16	46	42	105	4
	48.4%	73.4%	12.5%	35.9%	32.8%	82.0%	3.1%

(アンケート結果表抜粋)

- 年次有給休暇の取得状況については、「あまりできていない」、「できない」と回答した職員は約25%となっています。

取得できない原因としては、男女ともに「後で多忙になる」と回答した職員が多くいました。

休暇の取得促進のために取り組むことが必要と思われる事項は、「適切な人員配置、人手不足の解消の取組」、「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答した職員が多くいました。

【アンケート結果】

・あなたは、年次有給休暇を取得できていますか。（問16）

ア できている

イ あまりできていない

ウ できていない

全体	ア	イ	ウ
128	95	30	3
	74.2%	23.4%	2.3%

(アンケート結果表抜粋)

「イ あまりできていない」、「ウ できていない」回答者

年次有給休暇を取得ができない原因は何だと思いますか。（問17）

ア みんなに迷惑がかかる

イ 後で多忙になる

ウ 上司がいい顔をしない

エ 職場の雰囲気で取得しづらい

オ 昇任等に悪い影響があると思う

カ その他

全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	未回答
33	3	21	0	0	0	8	1
	9.1%	63.6%	0.0%	0.0%	0.0%	24.2%	3.0%

(アンケート結果表抜粋)

- ・休暇の取得促進のために取り組むことが必要と思われる事項は何ですか。

(複数回答可) (問18)

- ア 業務遂行体制の工夫・見直し
- イ 職場の意識改革
- ウ 職場で年次有給休暇の計画表の作成・実施
- エ 職場の業務予定を所属長から職員へ早期周知すること
- オ ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進
- カ 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- キ 適切な人員配置、人手不足の解消の取組
- ク その他

全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク
128	86	69	21	21	31	43	107	4
	67.2%	53.9%	16.4%	16.4%	24.2%	33.6%	83.6%	3.1%

(アンケート結果表抜粋)

- 仕事と家庭（プライベート）を両立するために改善すべきだと思われる事項については、「ライフステージに応じた柔軟な働き方（短時間勤務・在宅勤務等）」、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」、「業務の効率化を図る取組の検討実施」、「上司や先輩職員等の理解」、「ワークライフバランスに関する意識啓発」と回答した職員が多くいました。

【アンケート結果】

- ・ワークライフバランスの推進について、仕事と家庭（プライベート）を両立することができる環境とするために改善すべきだと思われる事項は何ですか。
- (複数回答可) (問19)

- ア 業務の効率化を図る取組の検討実施
- イ ライフステージ応じた柔軟な働き方（短時間勤務・在宅勤務等）
- ウ 休暇を取得しやすい職場風土の醸成
- エ 上司や先輩職員等の理解
- オ ノー残業デーの徹底
- カ ワークライフバランスに関する意識啓発
- キ その他

全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
128	84	93	88	65	18	53	12
	65.6%	72.7%	68.8%	50.8%	14.1%	41.4%	9.4%

(アンケート結果表抜粋)

(3) 女性職員の活躍推進について

- 女性職員が仕事でのキャリアプランを持っているかについては、半数以上はキャリアプランを持っていない状況で、キャリアプランを持っていない一番の要因としては、「育児・介護などの事情があり具体的なキャリアプランが立てられない」と回答した職員が多くいました。

【アンケート結果】

- ・仕事でのキャリアプランを持っていますか。(問20)

ア 持っている

イ 持っていない

全体	ア	イ	未回答
64	26	34	4
	40.6%	53.1%	6.3%

(アンケート結果表抜粋)

・「イ 持っていない」回答者

- キャリアプランを持っていない一番の要因は何ですか。(問21)

ア 育児・介護などの事情があり具体的なキャリアプランが立てられない

イ 自分がどんな分野に適性があるかわからない

ウ キャリアプランを考える機会が不足している

エ ロールモデル（目標となる先輩職員（男女問わず））がいない

オ 昇任の仕組みがわからない

カ その他

全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ
34	15	10	8	4	1	5
	44.1%	29.4%	23.5%	11.8%	2.9%	14.7%

(アンケート結果表抜粋)

- 女性職員のキャリア形成に必要と思われる事項については、「育児や介護に関する制度の充実」、「業務の効率化を図る取組の検討と実施」、「テレワークや時差出勤に対応する職場環境の提供」と回答した職員が多く、特に女性や若い世代での回答者の割合が高い状況でした。また、女性回答者の中で、「キャリアアップに対する女性職員の意識啓発」と回答した職員多くいました。

【アンケート結果】

- ・女性職員のキャリア形成に必要と思われる事項は何ですか。(複数回答可)
(問22)

- ア 育児や介護に関する制度の充実
 イ 業務の効率化を図る取組の検討と実施
 ウ 男性の家事・育児・介護への参加促進
 エ 時間外勤務縮減の徹底
 オ キャリアアップに対する女性職員の意識啓発
 カ 上司(管理・監督職員)の意識啓発
 キ 女性のキャリアアップを支援する研修機会の提供
 ク テレワークや時差出勤に対応する職場環境の提供
 ケ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ
性別	回答	128	45	43	31	29	36	23	20	39	9
			35.2%	33.6%	24.2%	22.7%	28.1%	18.0%	15.6%	30.5%	7.0%
性別	ア 男性	62	8	10	11	6	7	5	5	7	2
	イ 女性	64	36	33	20	23	28	18	15	32	7
	ウ 回答しない	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0
(アンケート結果表抜粋)											

(4) 職員の昇任に関する意識について

- 全体として、「昇任を意識しているが、自信がない又は個人的な事情により希望していない」との回答が約36%と最も多く、特に、女性においては約46%であり、平成27年度の意識調査の結果にあるように個人的な事情等により、昇任に対して不安を抱いている職員が多い状況でした。

希望しない理由としては、男性職員は、「管理職のやりがいを感じられない」、「責任が重すぎる」、「残業時間が増えそう」と回答した職員が多く、女性職員は、「責任が重すぎる」、「残業時間が増えそう」、「育児や介護など家庭の事情」、「管理職のやりがいを感じられない」と回答した職員が多くいました。

【アンケート結果】

・管理・監督職以外の一般職の職員

将来、昇任して管理職として活躍したいですか。（問23）

ア 昇任して活躍したい

イ どちらかといえば昇任して活躍したい

ウ 昇任を意識しているが、自信がない又は個人的な事情により希望していない

エ 昇任したくない

		全体	ア	イ	ウ	エ	未回答
全体		36	5 13.9%	8 22.2%	13 36.1%	7 19.4%	3 8.3%
性別	ア 男性	11	3 27.3%	3 27.3%	2 18.2%	2 18.2%	1 9.1%
	イ 女性	24	2 8.3%	5 20.8%	11 45.8%	5 20.8%	1 4.2%
	ウ 回答しない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%

(アンケート結果表抜粋)

・「ウ 昇任を意識しているが、自信がない又は個人的な事情により希望していない」、「エ 昇任したくない」回答者

昇任して管理職になりたくない又は希望していない理由は何ですか。（問24）

(複数回答可) (問24)

ア 残業時間が増えそう

イ 責任が重すぎる

ウ 育児や介護など家庭の事情

エ 部下の教育が向いていない

オ 管理職のやりがいが感じられない

カ 試験日に試験を受けることが難しい

キ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
全体		20	9 45.0%	11 55.0%	7 35.0%	2 10.0%	10 50.0%	3 15.0%	2 10.0%
性別	ア 男性	4	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%
	イ 女性	16	7 43.8%	9 56.3%	7 43.8%	1 6.3%	7 43.8%	2 12.5%	2 12.5%

(アンケート結果表抜粋)

3 課題

(1) 女性職員の登用

職員全体に占める女性職員の割合は、40%を超えており、管理的地位（課長級以上）に占める女性割合は概ね17%台で推移しています。前計画策定時の状況と比較すると大幅に増加している一方で、役職段階別でみると、課長相当職以上については、役職が上がるにつれて女性職員の割合が低くなっていることから、職員の男女構成比率を踏まえた女性職員の登用が必要あります。

職員アンケートでは、「昇任を意識しているが、自信がない又は個人的な事情により希望していない」と思う職員が約36%と最も多く、特に、女性においては約46%であり、「責任が重すぎる」、「残業時間が増えそう」、「育児や介護など家庭の事情」、「管理職のやりがいを感じられない」などの理由から管理職への昇任を望まない職員が多くいました。

課長相当職以上にある女性職員の割合については、全職員に占める女性職員の割合を考慮すると、現状より高くする必要があります。

女性の管理職を増やすためには、生活と仕事を両立できる職場環境を整備するとともに、女性職員の昇任意欲を醸成するための取組が必要です。

(2) 育児休業の取得促進

男性職員が育児休業を取得するケースは増えていますが、女性職員の育児休業取得率は100%であるのに対して、男性職員の取得率は低い状況です。

職員アンケートでは、育児休業の取得に際し障害となる事項としては、「業務遂行に支障が出ると思う」が最も多く、その他に、「周囲、職場の理解が得にくいこと」、「経済的に不安定になること」、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなること」と回答した職員が多くいました。

男性が育児に参加することで女性に偏る育児の負担を見直し、男性も女性も育児と仕事の両立をしやすく、働きやすい職場をめざすため、男性職員と女性職員の育児休業取得率に大きな差が出ないよう、女性職員だけでなく、男性職員の視点に立った育児休業に関する情報の提供を行うとともに、代替要員の確保も含め、男性職員が確実に育児休業を取得できる職場環境を整備していく必要があります。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性の育児参加休暇については、対象職員の78.6%が取得しており、前計画策定時の状況と比較すると増加しています。一方で、妻の出産休暇については、前計画策定時と比較すると横ばいの状況となっており、4割近くの職員が取得していない状況です。

職員アンケートでは、取得しなかった理由としては、「業務が多忙であつ

たから」、「職場に迷惑をかけるから」との回答が多い他、「上司がいい顔をしないから」との回答が多くありました。

男性による子育てや介護の家庭生活の分担は、女性の働き方に影響を与えるものであることから、男性職員が気兼ねなく男性の子育て目的の休暇等の取得ができる職場をめざすためには、管理職員も含め、職場全体の意識改革により男性が子育てや介護の休暇を取得しやすい職場の雰囲気を醸成していく必要があります。

(4) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得状況については、職員の平均取得日数は15.8日となっており、前計画策定時の状況と比較すると増加しています。

職員アンケートでは、年次有給休暇の取得について、「あまりできていない」、「できていない」と回答した職員は約25%となっていますが、取得できない原因として、「上司がいい顔をしない」、「職場の雰囲気で取得しづらい」と回答した職員はいませんでした。このことから、年次有給休暇の取得に対する職場の理解は一定程度得られているものと考えられます。一方で、取得できない原因として多かったのは、男女ともに「後で多忙になる」という回答であり、また、休暇の取得促進のために取り組むことが必要と思われる事項については、「適切な人員配置、人手不足の解消の取組」、「業務遂行体制の工夫・見直し」との意見が多くありました。

年次有給休暇の取得は、職員のワークライフバランスの推進に役立つだけでなく、職員の心身の疲労回復などにも大きなメリットがあることから、対象者が確実に取得できるよう管理職が業務遂行体制の工夫・見直しを図り、業務の調整を行う等、年次有給休暇を取得しやすい体制を整備する必要があります。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務については、全体的には縮減傾向になっているものの、月ごとの時間外勤務が月45時間を超えた職員数は、例年同程度となっており、縮減傾向となっていません。

時間外勤務の縮減は、女性管理職の登用拡大やワークライフバランスの推進を図っていく上で基礎となるものであることから、業務の効率化や職員間での業務の平準化などにより、引き続き、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

第3 計画の目指す方向

| 取組方針

職場の現状と課題を踏まえ、ワークライフバランスや女性活躍といった観点を含めた以下の3点を掲げ、性別に関わらず職員一人一人が働きやすく、協力しあいながら仕事と生活の調和を実現し、能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場の実現に向けて取り組むこととします。

(1) ワークライフバランスの推進

男女ともに子育て・介護の時間的制約のある職員が増える中で、子育て・介護を担う職員の支援や女性職員の職業生活における活躍を推進していくためには、男女問わず職員全体のワークライフバランスを実現していく必要があります。

職員の誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、それぞれのライフステージにあったワークライフバランスの実現を図る取組を推進します。

(2) 仕事と子育てが両立できる職場環境の整備

これから子育てをしようと思う職員や、現在子育て中の職員が仕事と子育ての両立を実現していくためには、職員全体が妊娠、出産、子育てに関する各種制度について正しく理解し、お互いの立場を理解し合い、協力することができる職場環境の整備が不可欠です。

また、職員への制度の周知や管理的地位にある職員への意識啓発により、男性職員が子育てのために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとつても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成の観点から重要となります。

そのためには、管理職をはじめ全職員に対し、計画の趣旨や内容等について周知し、子育てのための支援制度を活用しやすい職場風土の形成やハラスマント防止対策など、働きやすい職場環境を整備し、男性職員が確実に子育てのための休暇や休業を取得できることを目指すべき将来像とします。

(3) 職員の職業生活における活躍の推進

市民ニーズの多様化・複雑化が進む中で、市の政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きく、多様な視点による新たな発想や価値観を政策に反映できることは、市民サービスの向上につながるものです。

近年、職員全体に占める女性職員が増加している状況の下、今後、市政運営に男性職員だけでなく女性職員も能力を発揮することが求められています。

す。

のことから、男女を問わずすべての職員が将来管理職になることへの気持ちを持てるよう、キャリア形成支援の充実を図るとともに、職員の昇任意欲を醸成するための取組を推進し、管理職の男女比が職員構成の男女比と均衡がとれていることを目指すべき将来像とします。

また、職員の職業生活における活躍を推進していくためには、職員の健康課題への対応は欠かせないことから、職員の健康を支援します。

2 数値目標の設定

取組方針ごとに目指すべき達成水準を設定します。

(1) ワークライフバランスの推進

目標項目	目標値	最新値
職員一人、1か月当たりの平均時間外勤務時間	5時間 (最新値の10%減)	6.3時間 (令和5年度)
年次有給休暇の平均取得日数	17日 (最新値の10%増)	15.8日 (令和5年)
年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員の割合	0%	4.7% (令和5年)

(2) 仕事と子育てが両立できる職場環境の整備

目標項目	目標値	最新値
女性職員の育児休業取得率	100%	100% (令和5年)
配偶者が出産した男性職員の育児休業取得率	100%	64.3% (令和5年)
配偶者の出産休暇取得率	100%	64.3% (令和5年)
男性職員の育児参加休暇取得率	100%	78.6% (令和5年)

(3) 職員の職業生活における活躍の推進

目標項目	目標値	最新値
各役職段階にある職員（主査相当職以上）に占める女性職員の割合	主査相当職 50%	48.6% (令和6年度)
	課長補佐相当職 50%	42.6% (令和6年度)
	課長相当職 30%	15.2% (令和6年度)
	次長相当職 30%	20.0% (令和6年度)
	部長相当職 30%	18.8% (令和6年度)

※管理職の男女比が職員構成の男女比と均衡がとれていることを目指すべき将来像として設定するとともに、その通過点として、課長相当職以上の女性割合については、目標値を30%として設定します。

第4 具体的な取組内容

現状把握及びアンケート調査によって明らかとなった課題を踏まえ、既存制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の醸成など、職員の意識改革に重点を置いた取組を進めることとします。

また、会計年度任用職員に対しても、この計画の趣旨を踏まえながら、勤務条件に応じた範囲で積極的に取組を行います。

I ワークライフバランスの推進

(1) ワークライフバランス意識の浸透

全ての職員の参加による「働き方改革」を推進する意識を醸成するための取組を行います。

ア 職員の意識改革

実施主体：職員課

ワークライフバランスの推進には、管理職のマネジメントを始め、働き方についての職員の意識改革が必要であることから、ワークライフバランスに関する研修等を実施し、ワークライフバランスを意識した働き方の見直しや意識醸成を図ります。

イ 定期的な意識調査の実施

実施主体：職員課

職員のワークライフバランスに対する意識の把握、検証のため、アンケート調査を定期的に実施し、実態を踏まえた取組を進めます。

(2) 定時を前提とした働き方の促進

定時を前提とした業務遂行を実現するための具体的な取組を行います。

ア 業務負担軽減のための取組

実施主体：所属長

業務負担の軽減や時間を生み出すことを目的としたスクラップ（部分的廃止、簡素化、手順の省略、形式的に行っている会議・打ち合わせ・行事等の廃止や方法の見直し）に主眼を置いた積極的な事務改善を行うことで業務負担軽減を図ります。

イ 時間外勤務の縮減

実施主体：職員課、所属長

時間外勤務の多い職場及び職員を把握し、所属長に対するヒアリングを行うとともに、所属長を通じ職場全体で時間外勤務の縮減に取り組むよう指導します。

ウ ノー残業デーの徹底

実施主体：職員課、所属長

職員は、毎週水曜日のノー残業デーに超過勤務を行う場合、遅くとも午後4時までに事前申請することを徹底します。

所属長は、ノー残業の午後4時までに声かけ等によって、その日の所属

の超過勤務予定を確認します。また、自ら率先して定時退庁します。

(3) 休みやすい職場風土づくり

上司が率先して年次休暇を取得することや部下職員に積極的に休暇取得を促すことなどにより、休暇を取得しやすい職場風土づくりの取組を行います。

ア 年次有給休暇の取得促進

実施主体：所属長

所属長は、定期的に休暇取得の状況を確認し、連続した休暇の取得を促す、休暇取得が少ない職員に対して個別に事情を確認する等、年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 休暇取得時のカバーリング体制の構築

実施主体：所属長

休みづらさを感じる職場には、特定の人にしか分からない仕事、すなわち「属人的な仕事」が多い傾向があります。

所属長は、「人」に業務がつかないよう、適宜、業務のローテーションを行い、一人ひとりの職員が対応できる業務の範囲を広げるとともに、原則として全ての業務に「主担当」と「副担当」を設定し、主担当が不在の場合は副担当が対応することをルール化します。「主担当」と「副担当」は日頃から業務情報を共有し、不在時にスムーズに対応できるようにします。

日頃から職員同士が業務の内容を共有し、進捗状況を把握することで、子どもの急病など突発的に休暇を取得する場合でも、柔軟に対応し、快くサポートし合える組織風土を作ります。

ウ 柔軟な働き方の推進

実施主体：職員課

仕事と生活（子育て、介護、地域活動、自己啓発活動等）のバランスのとれたライフスタイルを醸成するため、子育て・介護のための支援制度の利用を推奨するとともに、希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、在宅勤務・テレワーク等の導入に向けた取組や子育て・介護のための休暇制度の充実に向けた検討を行います。

2 仕事と子育てが両立できる職場環境の整備

(1) 職場環境の整備

子育てのための支援制度を活用しやすい職場環境の整備や、制度を活用しようとする職員に対するハラスメントを防止するため、次の取組を行います。

ア 子育てのための支援制度の活用促進 実施主体：職員課、所属長

所属長は、子育てのための支援制度について本人が申し出やすくするとともに、制度の活用を促します。また、取得予定や勤務意向を早期に把握し、所属において業務遂行体制の工夫又は見直しを計画的に行います。

イ 代替職員の確実な配置 実施主体：職員課

職員の休暇・休業予定を早期に把握することで、長期の休暇・休業（男性の育児休業を含む。）については、代替職員の確実な配置を行います。

ウ 休暇・休業から復帰しやすい職場づくり 実施主体：職員課、所属長

育児休業を取得する職員に対して休業期間中や復職時に職場に求める支援を把握し、希望する場合には、業務に関わる資料の送付や職場の情報提供、復職した際のOJT研修等の実施など、復職への不安解消と円滑な職場復帰に向けた配慮を行います。

エ ハラスメントのない職場の実現 実施主体：職員課

「職場におけるハラスメント防止指針」に基づき、パワハラ、セクハラ、マタハラ等、あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めます。

子育てのための支援制度の利用に当たり、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等が生じないよう、研修等により職場におけるハラスメントに関する意識を高めるとともに、相談窓口の周知を図るなど、ハラスメント防止に向けた取組を進めます。

(2) 相互理解の支援

子育てのための支援制度を利用する職員と周囲の職員との相互理解を支援するために次の取組を行います。

ア 「和光市職員子育て支援ガイド」の周知 実施主体：職員課、所属長

職員に対し、毎年度「和光市職員子育て支援ガイド」に関する周知を行うとともに、妊娠・出産・子育ての当事者である職員とその所属長に対しては、個別の周知を行い、各種両立支援制度の活用を促進します。

また、所属長から周囲の職員への周知を促し、職場全体の支援・共感・

理解のもと、両立支援制度を利用しやすい職場の環境づくりを支援します。
さらに、各種両立支援制度について見直しをし、必要に応じて「和光市職員子育て支援ガイド」の改訂を行います。

イ 職員研修の実施

実施主体：職員課

所属長・管理職をはじめ、職員全員が制度の趣旨を十分に理解できるよう、仕事と子育ての両立支援制度の趣旨・内容等に関する研修を実施します。

ウ 職員評価への反映

実施主体：職員課

休業・休暇や時短勤務、時間外勤務の制限などの各種両立支援制度を利用する職員の業務をサポートする行動や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、職員評価において適切に評価します。

(3) 職員の意識改革

ア 男性職員の子育て参加の推進

実施主体：所属長

所属長は、もうすぐ親となる男性職員や育児中の男性職員に、両立支援制度の取得希望や、担当業務の見直しなどについて面談を行い、休暇取得について積極的な声かけを行い、男性職員の育児参加を促します。

イ 男女間の意識差の解消

実施主体：職員課

男性職員の家事・子育てへの参画に関する意識改革につながるような研修を実施するなど、男女間の意識差の解消に努めます。

3 職員の職業生活における活躍の推進

(1) 職員のキャリア形成支援

仕事と家庭の両立や自身のキャリアについて不安を抱える職員であっても、将来管理職になることについて積極的に捉えることができるように、次の取組を行います。

ア キャリア形成の意識付け

実施主体：職員課

キャリア形成に関する研修の実施等を通じて、早期にライフステージを踏まえた、キャリアプランを考える機会を設けます。

イ 女性職員のネットワーク形成の構築

実施主体：職員課、所属長

身近なロールモデルが少ないことで、将来のキャリアプランが立てにくく、管理職になることへの不安を感じている女性職員のために、管理職を含む先輩職員との情報交換や意見交換の場を設け、女性職員のネットワーク形成につなげます。

また、女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成をしていくイメージや意欲を持てるよう、所属長面談や研修等を通じてフォローアップを行い、ロールモデルとなる人材の育成に努めます。

ウ 定期的な意識調査の実施

実施主体：職員課

キャリア支援や両立支援に関する市の取組に関して、職員の意識調査を定期的に行い、男女間の意識差を分析するなど、実態を踏まえて取組に反映させます。

(2) 若手職員のキャリア形成支援

男女を問わずすべての若手職員が、やりがいをもって働き続けることができるよう、次の取組を行います。

ア 若手職員の人材育成

実施主体：職員課

異動希望やジョブローテーションについて特に配慮するなど初期のキャリアを大切にします。

イ メンター制度の実施

実施主体：職員課

若手職員が自身の悩みやキャリアプラン等を相談しながら自身の将来のキャリアを考える機会を増やすため、メンター制度を実施します。

(3) 職員の健康支援

職員が様々なライフイベントを通じて働き続け、その能力を発揮するためには、職員の健康支援は欠かせません。健康で生き生きと働くことができるよう、次の取組を行います。

ア ヘルスリテラシーの向上

実施主体：職員課

女性職員が、女性特有の健康課題により昇任や自分の望むキャリアをあきらめることのないよう、職場全体が女性特有の健康課題について理解を深めることが必要です。ヘルスケアに関する情報提供等を通じて、職場全体のヘルスリテラシーの向上に努めます。

イ 健康課題に関する相談体制の整備

実施主体：職員課

健康課題に関する悩みについて、産業医相談やメンタルヘルスカウンセラー相談を利用できることを広く周知し、相談しやすい体制を整備します。