

## 小平市特定事業主行動計画「HAPPYこだいら」における取組等 (抜粋) 及び女性管理職5割を目指すための取組等について

### 1 小平市特定事業主行動計画「HAPPYこだいら」における取組等について (抜粋)

#### (1) 働き方の改革

#### 数値目標

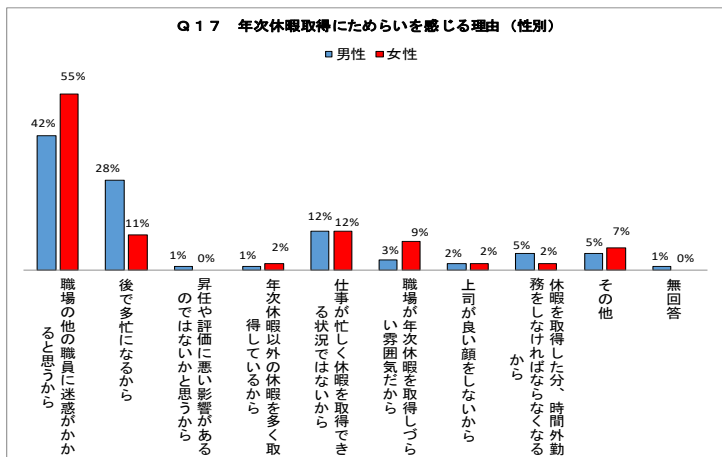
目標指標①		平成25年度 (実績)	令和2年度 (実績)※	(参考) 令和2年度(目標)	令和7年度 (目標)
年次休暇の取得促進	平均取得日数	11.0日	12.6日	13日以上	<b>14日以上</b>

※特定事業主行動計画上は令和元年度実績

#### 課題(例)

令和2年12月に実施した、市職員を対象としたアンケートの結果より抜粋(以下同じ。)

- 男性・女性とも「職場の他の職員に迷惑がかかると思うから」が50%前後で最も高い。
  - 次いで「後で多忙になるから」、「仕事が忙しく休暇を取得できる状況ではないから」が高くなっている。
- ⇒年次休暇を取得しやすい環境づくりや意識啓発等の推進が必要



#### 取組(例)

[管理部門]

- 管理職を含む全職員を対象に研修等を実施することで、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識啓発を行う。

[管理職]

- 年次休暇計画表を活用し、付与日数が10日以上の職員が、年間の年次休暇を最低5日は取得できるようにする。
- 休暇取得職員の担当業務のフォローができるよう体制を整えておくよう努める。

[全職員]

- 自分が年次休暇を取得する際には、年次休暇計画表を活用し、担当業務について職場の職員と事前調整等を行い、計画的に休暇を取得するよう努める。
- すべての職員が十分な年次休暇を取得するためには、職場の職員の理解と協力が必要。すべての職員が「お互いさま」と言い合えるよう、職場全体でサポートするよう努める。

## 数値目標

目標指標②		平成25年度 (実績)	令和2年度 (実績)※	(参考) 令和2年度(目標)	令和7年度 (目標)
時間外勤務の縮減	1人当たり 年間実施時間	164時間	157時間	139時間以下	<b>139時間以下</b>

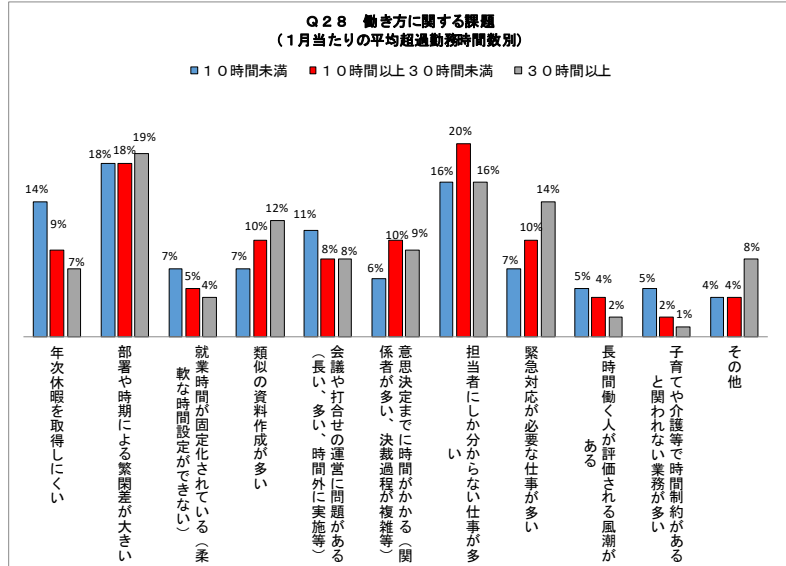
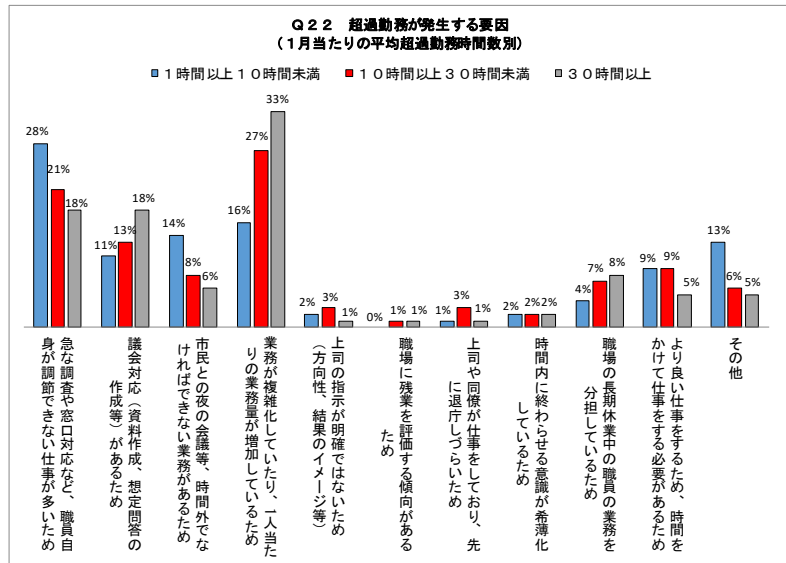
※特定事業主行動計画上は令和元年度実績

## 課題(例)

●時間外勤務が発生する要因について、1月当たりの超過勤務時間数別にみると、「平均30時間以上」や「平均10時間以上30時間未満」の超過勤務をしている職員は、「業務が複雑化していたり、1人当たりの業務量が増加しているため」が30%前後で最も高くなっている。

●働き方に関する課題について、1月当たりの超過勤務時間数別にみると、「部署や時期による繁閑差が大きい」と「担当者にしか分からない仕事が多い」が高くなっている。

⇒業務量や業務の性質を踏まえた適切な人員配置や、時間外勤務が特定の職員に偏らないよう配慮が必要



## 取組(例)

### [管理部門]

- 研修等を実施することで、仕事の効率を向上させ、成果を生み出す時間管理の考え方や手法といった時間管理能力の向上について、意識啓発を行う。
- 長時間の時間外勤務が恒常的に発生することが見込まれる職場には、業務量や業務の性質を踏まえ常勤職員を増員するなど、引き続き、適正な人員配置に努める。

### [管理職]

- 各職場の実情に合わせて課又は担当単位等で時間外勤務の縮減目標を設定し、勤務時間管理の徹底に努める。
- 各職員の業務分担や業務量をよく確認し、時間外勤務が特定の職員に偏らないよう職場全体で業務を執行する。また、必要に応じ部内異動等による調整なども実施していく。

### [全職員]

- 時間外勤務を前提とした仕事の段取りや、丁寧すぎる仕事をしていないか、自身の仕事を振り返り、適宜、見直しを行うよう心掛ける。
- 仕事の優先順位を考えて効率的・効果的に進める。
- 担当業務を計画的に執行するとともに、その進行状況について適宜上司に報告したり、職場の職員に連絡して、情報を共有する。

## (2) 職業生活と家庭生活の両立の推進

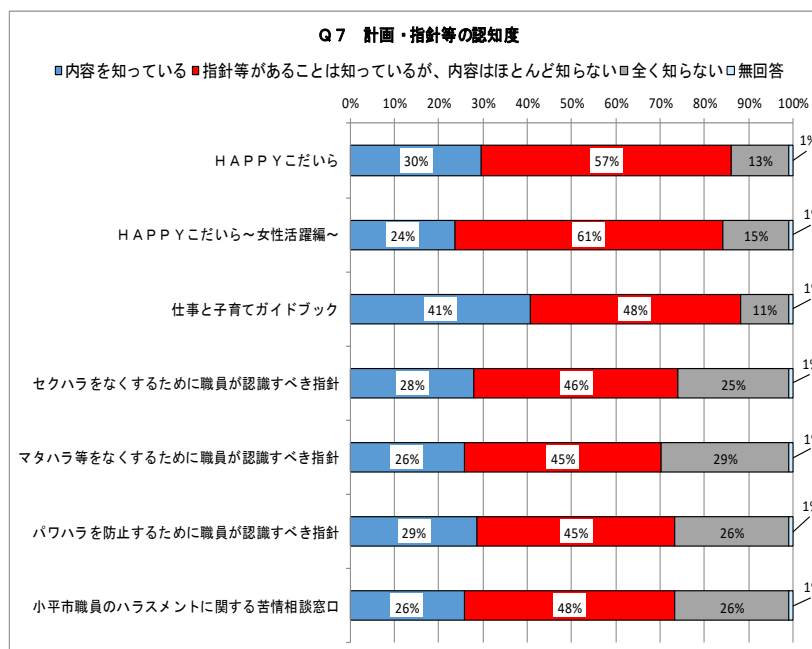
### 数値目標

目標指標③		平成26年度 (実績)	令和2年度 (実績)	(参考) 令和2年度(目標)	令和7年度 (目標)
「HAPPYこだいら」	認知度	約65%	約85%	100%	<b>100%</b>
「仕事と子育てガイドブック」			約89%		

目標指標④		平成26年度 (実績)	令和2年度 (実績)	(参考) 令和2年度(目標)	令和7年度 (目標)
子育てに関する制度	認知度	約70%	約87%	100%	<b>100%</b>
休暇制度全般		—	約86%	—	

### 課題(例)

- 前特定事業主行動計画である「HAPPYこだいら」と「HAPPYこだいら～女性活躍編～」については、それぞれ85%、87%の認知度となっている。内容まで把握している職員の割合は、それぞれ30%、24%となっている。
- 「仕事と子育てガイドブック」の認知度は、89%となっている。内容まで把握している職員の割合は、41%となっている。



### 取組(例)

[管理部門]

- 新規採用職員に対し、入庁時に「HAPPYこだいら」「仕事と子育てガイドブック」を配付する。
- 出産予定の職員等に対し、必要に応じて「HAPPYこだいら」「仕事と子育てガイドブック」の内容について、個別に説明を行う。
- 「仕事と子育てガイドブック」の内容について、より分かりやすいものとするため、定期的に見直しを行う。

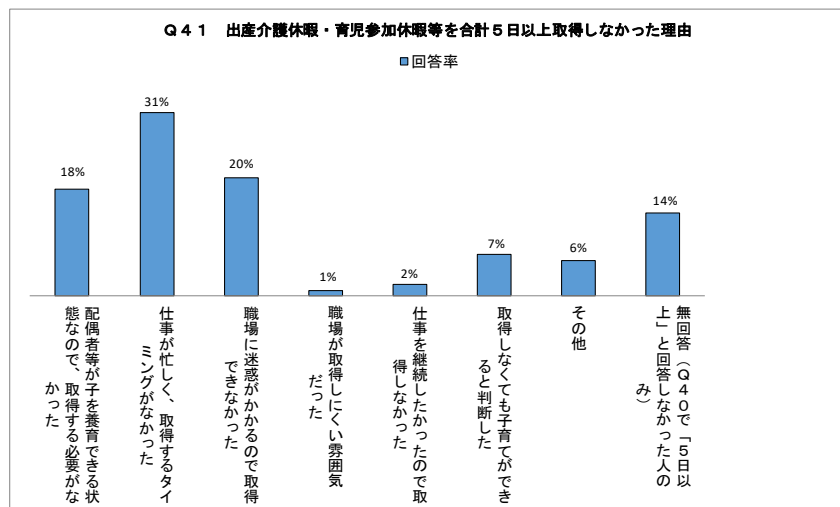
## 数値目標

目標指標⑤		平成25年度 (実績)	令和2年度 (実績)※	(参考) 令和2年度(目標)	令和7年度 (目標)
出産介護休暇及び 育児参加休暇の取得促進	出産介護休暇の 取得率	74.0%	57.1%	100%	<b>100%</b>
	育児参加休暇の 取得率	—	50.9%	—	<b>100%</b>

※特定事業主行動計画上は令和元年度実績

## 課題(例)

- 「仕事が忙しく、取得するタイミングがなかった」が約31%で最も高くなっている。
- 次いで「職場に迷惑がかかるので取得できなかった」「配偶者・両親等が子を養育できる状態なので、取得する必要がなかった」が高くなっている。  
⇒職場のサポート体制、取得しやすい雰囲気づくりが必要



## 取組(例)

[管理部門]

- 研修等を実施することで、ワーク・ライフ・バランスの必要性や固定的な性別役割分担意識を生じさせないよう意識啓発を行う。
- 配偶者が出産した男性職員に対して、男性が取得できる休暇等をまとめたガイドブックを、所属長を通して配付する。

[管理職]

- 職場の職員から配偶者に子どもが生まれる旨の申出があったら、個別に面接を行うなどして特別休暇等の制度について職員に伝えるとともに、今後のスケジュール等について話し合い、休暇取得の促進に努める。
- 職場において休暇を取得しやすい雰囲気を作るよう努め、男性の育児に関する休暇計画表を活用し、これから父親となる職員に、配偶者の出産等の期間に出産介護休暇、育児参加休暇を100%取得するよう呼びかけるなどの働き掛けを行います。その際、連続休暇を取得できるよう配慮する。
- 必要に応じて職場の中で臨時的応援体制を整える。

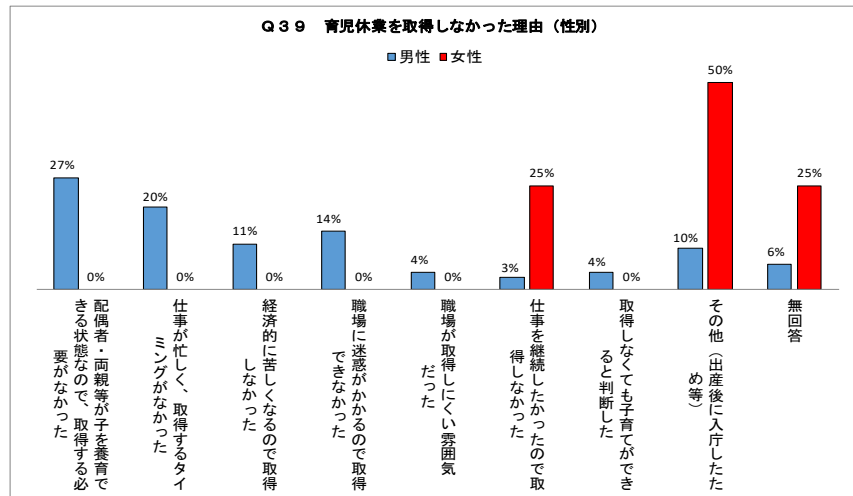
## 数値目標

目標指標⑥	平成26年度 (実績)	令和2年度 (実績)※	(参考) 令和2年度(目標)	令和7年度 (目標)
男性の育児休業の取得促進	取得率	2.9%	15.8%	13%
				<b>30%</b>

※特定事業主行動計画上は令和元年度実績

## 課題(例)

●男性では、「配偶者・両親等が子を養育できる状態なので、取得する必要がなかった」が約27%で最も高く、次いで「仕事が忙しく、取得するタイミングがなかった」「職場に迷惑がかかるので取得できなかった」が高くなっている。  
⇒職場のサポート体制、取得しやすい雰囲気づくりが必要



## 取組(例)

[管理部門]

- 研修等を実施することで、ワーク・ライフ・バランスの必要性や固定的な性別役割分担意識を生じさせないよう意識啓発を行う。
- 管理職に研修等を実施することで、部下の仕事と育児の両立支援について、意識啓発を行う。
- 配偶者が出産した男性職員に対して、男性が取得できる休暇等をまとめたガイドブックを、所属長を通して配付する。

[管理職]

- 男性も育児休業や部分休業が取得可能であることのほか、子の出生時に限らず取得可能であることを周知する。
- 職場においては、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努める。
- 職場の職員から配偶者に子どもが生まれる旨の申出があったら、個別に面接を行うなどして特別休暇等の制度について職員に伝えるとともに、今後のスケジュール等について話し合い、休暇取得の促進に努める。
- 職員が育児休業等の取得を希望した場合は、積極的にサポートを行うよう努める。
- 職員が育児休業等を取得する際には、業務に支障を来さないように、必要に応じ

会計年度任用職員（アシスタント職）の活用による代替職員の配置や部内での異動、職場内の業務分担の見直し等を検討して、職員が安心して育児休業等を取得することができるよう努める。

[子育て中の職員]

- 3歳未満の子を養育している職員は、制度を理解し、育児休業を取得するよう努める。
- 小学校就学前の子を養育している職員は、制度を理解し、部分休業を取得するよう努める。

[全職員]

- 子育て中の職員が育児休業等を取得するためには、特に職場の理解が不可欠です。各自が育児休業等の制度について理解を深め、日頃から協力し合う職場の雰囲気を作り、職場の中で育児休業等の取得者が出た場合は、お互いに創意工夫してサポート体制を組むよう努める。

### (3) 女性がより意欲的に働くことができる職場環境の整備

#### 数値目標

目標指標①		平成27年度 (実績)	令和2年度 (実績)	(参考) 令和2年度まで毎年度 (目標)	令和7年度まで毎年度 (目標)
女性の採用試験受験率	比率	31.2%	34.9%	50%	<b>50%</b>

#### 課題(例)

- 採用試験の受験を検討する女性の受験意欲の向上を図る取組が必要

#### 取組(例)

[管理部門]

- 採用案内パンフレット等で女性職員を積極的に紹介し、大学等にも配布することで、採用試験における女性の受験率を増やします。



## 数値目標

目標指標⑧	比率	平成27年度 (実績)	令和2年度 (実績)	(参考) 令和2年度(目標)	令和7年度 (目標)
管理職における女性比率		16.2%	18.0%	30%	<b>30%</b>
(参考目標)係長以上における女性比率		22.8%	29.2%	35%	<b>35%</b>
(参考目標)部長職の女性比率		10.5%	5.3%	—	<b>14%以上</b>
(参考目標)課長職の女性比率		10.2%	9.6%	—	<b>22%以上</b>
(参考目標)課長補佐職の女性比率		22.1%	27.9%	—	<b>33%以上</b>
(参考目標)係長職の女性比率		29.3%	39.6%	—	<b>40%以上</b>

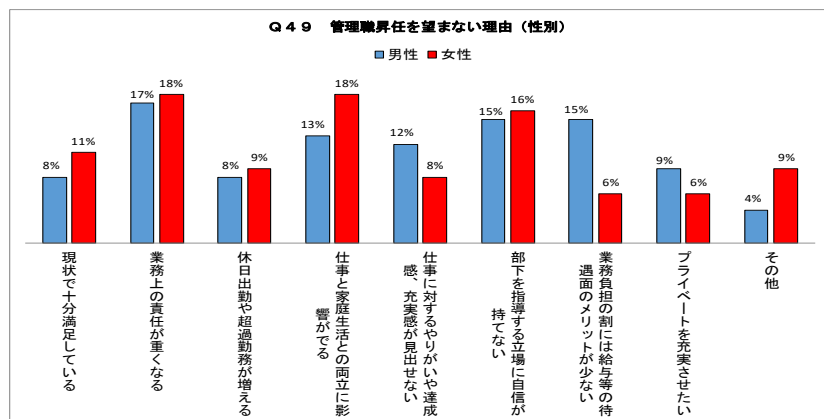
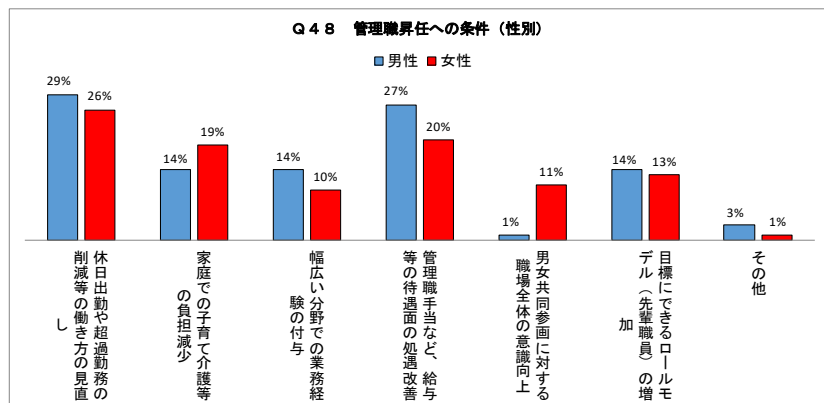
目標指標⑨	比率	平成27年度 (実績)	令和2年度 (実績)※	(参考) 令和2年度まで毎年度 (目標)	令和7年度まで毎年度 (目標)
宿泊等を伴う研修への女性職員参加率		13.2%	27.8%	30%	<b>30%</b>

※特定事業主行動計画上は令和元年度実績

## 課題(例)

●管理職昇任への条件として、男性・女性とも「休日出勤や超過勤務の削減等の働き方の見直し」が最も高くなっている。女性のほうが割合が高いものとしては「家庭での子育て介護等の負担減少」や「男女共同参画に対する職場全体の意識向上」がある。

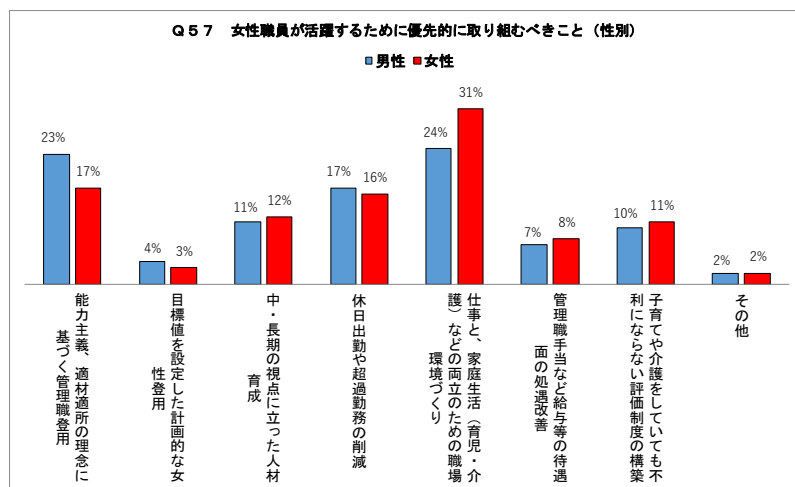
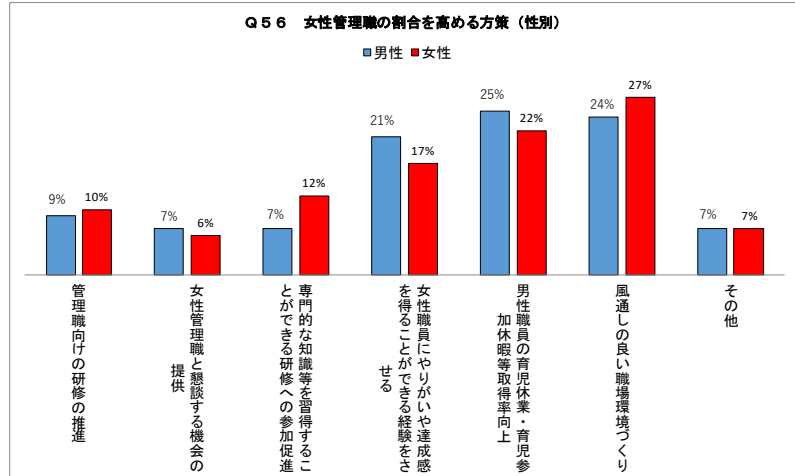
●管理職昇任を望まない理由として、「業務上の責任が重くなる」「仕事と家庭生活との両立に影響がでる」がそれぞれ約18%と最も高くなっている。次いで、「部下を指導する立場に自信が持てない」の割合が高くなっている。



●女性管理職の割合を高める方策として、男性・女性とも「風通しの良い職場環境づくり」「男性職員の育児休業・育児参加休暇等取得率向上」「女性職員にやりがいや達成感を得ることができる経験をさせる」が高くなっている。

●女性職員が活躍するために優先的に取り組むべきこととして、男性・女性とも「仕事と、家庭生活（育児・介護）などの両立のための職場環境づくり」「能力主義、適材適所の理念に基づく管理職登用」「休日出勤や超過勤務の削減」が高くなっている。

⇒風通しのよい職場環境づくりや、各種研修等により管理職を目指したいと思うような取組が必要



## 取組(例)

[管理部門]

- 女性職員を対象としたキャリア形成研修の実施、ロールモデルとなる女性職員の育成などに取り組む。また、女性職員が自分に合った目標・手本となるロールモデルを見付けることができるよう、様々なキャリアビジョンに応じたロールモデルを提示する。
- 女性職員に対し幅広い業務経験の付与を促進し、計画的に女性職員の人材育成を行う。
- 管理職の働き方や制度の見直しを行い、女性職員が管理職を目指したいと思えるように、管理職の魅力化に関する取組を行う。
- 女性管理職を招いての懇談会や他市、民間企業等における女性職員の活躍事例等の紹介を行う。
- 女性職員の活躍による人材の多様化を活かし、地域と組織の活性化を図るための管理職としての考え方や、マネジメントスキルの習得を図るため、管理職のための女性職員活躍支援研修を行う。

## 2 女性管理職5割を目指すための取組等について

### 課題と取組

- 現在、「HAPPYこだいら」に掲げている数値目標「管理職における女性比率：30%」についても、目標は達成できていない。
- しかし、参考目標として掲げている「課長補佐職の女性比率」及び「係長職の女性比率」については、平成27年度と比べて着実に割合が高くなっている。
- これは、前特定事業主行動計画「HAPPYこだいら～女性活躍編～」において掲げていた各種取組の実施による効果が表れているものと思われる。
- そのため、まずは「HAPPYこだいら」に掲げている数値目標「管理職における女性比率：30%」を目指し、「HAPPYこだいら」に掲げている各種取組を行っていく。

### 参考

現在の職層別女性管理職割合と目標達成までに必要な女性人数

令和3年4月1日現在女性比率					女性管理職3割(HAPPYこだいら目標)達成必要女性人数				
職層	男性	女性	合計	女性比率	HAPPYこだいら 目標比率	職層	必要 女性人数	目標達成 女性人数	目標達成 女性比率
管理職(課長補佐以上)	112	26	138	18.8%	30.0%	管理職(課長補佐以上)	16	42	30.4%
係長以上	208	86	294	29.3%	35.0%	係長以上	17	103	35.0%
理事(部長級)	18	1	19	5.3%	14.0%	理事(部長級)	2	3	15.8%
参事(課長級)	47	5	52	9.6%	22.0%	参事(課長級)	7	12	23.1%
副参事(課長補佐級)	47	20	67	29.9%	33.0%	副参事(課長補佐級)	3	23	34.3%
主査(係長級)	96	60	156	38.5%	40.0%	主査(係長級)	3	63	40.4%
主事(主任級)	109	147	256	57.4%	-				
主事	163	230	393	58.5%	-				
合計	480	463	943	49.1%					
						<b>『女性管理職5割』達成必要女性人数</b>			
						職層	E 必要 女性人数	F=A+E 5割達成 女性人数	F/B 5割達成 女性比率
						管理職(課長補佐以上)	43	69	50.0%