

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

日光市特定事業主行動計画後期計画

【令和3年度～令和7年度】

日 光 市 長

日 光 市 議 会 議 長

日光市選挙管理委員会

日光市代表監査委員

日光市公平委員会

日 光 市 消 防 長

日光市農業委員会

日光市教育委員会

令和3年3月

目 次

I 計画策定の趣旨	2
1 計画策定の背景及び目的	
2 計画の期間	
3 計画の推進体制	
II 現状分析と課題の整理	3
1 前期計画の取組と数値目標	
(1) 長時間労働の是正	
(2) 有給休暇が取得しやすい職場環境づくり	
(3) 仕事と家庭の両立に向けた取組	
(4) 女性職員の採用拡大に向けた取組	
(5) 女性職員の育成・登用・職域拡大に向けた取組	
(6) そのほかの取組	
2 後期計画の視点	
III 後期計画の取組	10
1 仕事のやり方、働き方、子育てや家庭との関わり方を見直すために	
(1) 仕事と働き方の意識改革	
(2) 仕事以外の意識改革	
2 ライフステージに応じた柔軟な働き方を実現するために	
(1) 柔軟な働き方を実現する仕組みづくり	
(2) 女性の活躍を推進する取組の強化	
3 やりがいや充実感を感じながら働くために	
(1) 仕事以外の時間を増やす	
(2) 仕事の共有化	

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日光市特定事業主行動計画

I 計画策定の趣旨

1 計画策定の背景及び目的

当市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成19年11月に日光市特定事業主行動計画「いきいき子育てサポートプラン」を策定し、ワークライフバランスや育児休業などの各種制度の周知等に努めてきました。

ますます多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応していくため、効率的な業務の執行と女性職員が活躍できる体制強化等、業務改善に加え、働き方そのものの見直しを図るべく、平成27年度からは第2期日光市特定事業主行動計画に基づき、ワークライフバランスをさらに推進してきました。

そのような中、国においては、人口減少に伴う労働力不足やグローバル化等に対応していくために、女性の活躍が重要であると位置付け、平成27年9月に「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。）」を制定し、女性が個性と能力を十分に発揮し活躍できる取組を実施するよう、地方公共団体に特定事業主行動計画の策定等を義務付けました。

これを受けて、市では、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「日光市職員女性きらきらプラン」を平成28年5月に策定しました。女性が活躍できるための取り組みを進めるには、ワークライフバランスを積極的に推進していくことが不可欠であることから、次世代育成支援対策推進法に基づく日光市特定事業主行動計画と一体的に取り組むこととしました。

両計画に基づく取組により、時間外勤務は縮減され、有給休暇の平均取得日数は増加しており、職員が「仕事以外の生活」に取り組む時間が増えてきています。

一方で、職員定員適正化計画目標895人（令和7年度）を実現するためには、一層、業務改善や事務の効率性を高める手法を見出す必要があることに加え、会計年度任用職員制度や定年延長など公務員制度改革への対応といった新たな視点も必要となっており、働き方の柔軟性が求められています。

これらを踏まえ、現計画の検証と見直しを図り、より効率的かつ強力に取組を進めるとともに、すべての職員がいきいきと働き、ワークライフバランスを実現できる職場環境を目指して両計画を一体とした日光市特定事業主行動計画後期計画を策定します。

2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、必要に応じて内容を見直します。

3 計画の推進体制

この計画を継続的かつ効果的に推進していくため、日光市特定事業主行動計画推進委員会を設置します。取組や数値目標の状況を年度毎に集計し、その内容を点検・評価します。また、必要に応じて、改善策等について協議します。

なお、この計画に掲げた目標の達成のための取組状況等は、ホームページなどで公表していきます。

II 現状分析と課題の整理

1 前期計画の取組と数値目標

(1) 長時間労働の是正【次世代・女活共通目標】

【前期計画の取組】

- ① 時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底しました。
- ② 時差出勤制度の運用を拡大しました。
 - ・7:00～の勤務時間新設
 - ・自己都合による取得を認めることとしました。

(時差出勤の活用状況)

H28	H29	H30	H31
(旧制度) 284 件	(旧制度) 127 件 (新制度) 569 件	1,295 件	1,103 件

- ③ 課長級の業績評価目標に時間外勤務の削減目標値を設定しました。
- ④ 朝礼・終礼を実施することとしました。
- ⑤ 時間外勤務が過大な職員に対する職員カウンセリングを実施しています。

【前期計画の数値目標】 総時間外勤務時間数の削減

H26：137,648 時間 → R2：110,000 時間（△20%）

（時間外総時間数等の状況）

	時間外総時間数	1人当たり時間数 （年間）	年間 360 時間以上	月 100 時間以上 （延べ人数）
H26	137,648 時間	188.6 時間	96/730 人	79 人
H27	136,926 時間	192.0 時間	89/728 人	85 人
H28	120,884 時間	167.2 時間	73/723 人	51 人
H29	108,534 時間	147.9 時間	49/734 人	40 人
H30	98,019 時間	134.5 時間	39/729 人	48 人
H31	118,520 時間	162.8 時間	60/728 人	62 人

【検証結果】

「仕事以外の生活」の時間が奪われる長時間労働は、ワークライフバランスを推進するにあたり、最も大きな阻害要因です。平成 24 年度以降、月 100 時間以上、年間総時間外時間数が 1,000 時間を超える職員が常態化しており、その解消に向けた取組を実施することで、平成 29 年度、平成 30 年度においては目標値を達成しました。

平成 31 年 4 月からは、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）の施行に伴い、時間外労働について、原則として月 45 時間、年間 360 時間の上限が規定されました。

当市における時間外労働が年間 360 時間を超える職員数は、減少傾向にあるものの「過労死ライン」といわれる「月 100 時間」を超える職員が存在することは大きな問題です。

(2) 有給休暇が取得しやすい職場環境づくり【次世代・女活共通目標】

【前期計画の取組】

- ① 年末・年始に合わせた連続休暇の取得を促進しました。
- ② 課長級の業績評価目標に有給休暇の取得促進目標値を設定しました。

【前期計画の数値目標】 有給休暇取得日数の促進

H25:12.1日 → R2:13.0日

(有給休暇取得日数の状況)

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
日光市	12.1日	11.1日	11.2日	12.1日	12.5日	12.6日	12.7日
全国市区	10.2日	10.0日	10.0日	10.2日	10.7日	11.0日	11.0日

【検証結果】

当市の有給休暇取得日数は、平成 27 年度以降増加しており、全国市区平均も上回っています。

前期計画期間中の有給休暇取得日数の内訳を見ると、15日以上取得している職員の割合が伸び、10日未満、5日未満の職員は減少しています。しかし、取得日数が5日に満たない職員が10%程度存在しています。

(日光市職員の有給休暇の取得状況)

	年間取得日数 0日～5日未満	年間取得日数 5日以上～10日未満	年間取得日数 10日以上～15日未満	年間取得日数 15日以上
H26	225人 (21.1%)	282人 (26.5%)	270人 (25.4%)	288人 (27.0%)
H27	163人 (16.0%)	274人 (26.9%)	305人 (29.9%)	278人 (27.2%)
H28	151人 (15.1%)	270人 (27.0%)	257人 (25.7%)	321人 (32.2%)
H29	157人 (16.0%)	250人 (25.4%)	264人 (26.8%)	313人 (31.8%)
H30	128人 (13.2%)	239人 (24.6%)	256人 (26.3%)	349人 (35.9%)
H31	110人 (11.4%)	222人 (23.1%)	275人 (28.6%)	355人 (36.9%)

(3) 仕事と家庭の両立に向けた取組【次世代・女活共通目標】

【前期計画の取組】

- ① 各種制度を案内するハンドブックを作成しました。
- ② 育児休業中職員に対する通信教育を導入しました。
- ③ キャリアマネジメント研修を実施しています。
- ④ 始業時部分休取得者用駐車場を確保しました。
- ⑤ 男性の育児休業等取得を促進しました。
 - ・ 子供が生まれた男性職員に対する休暇制度の説明
 - ・ 育児休業取得の勧奨

【前期計画の数値目標】 男性職員の育児休暇等の取得促進

育児休業取得率 H27:0% → R2: 13%
配偶者出産休暇 H26:63% → R2:100%
育児参加休暇 H26:33% → R2: 80%

(男性職員の育児休暇等の取得状況)

	H26	H27	H28	H29	H30	H31
対象者数	30人	19人	20人	24人	22人	26人
育児休業	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (4.5%)	2人 (7.7%)
配偶者出産休暇	19人 (63.3%)	12人 (63.2%)	13人 (65.0%)	21人 (87.5%)	19人 (86.4%)	18人 (69.2%)
育児参加休暇	10人 (33.3%)	11人 (57.9%)	5人 (25.0%)	3人 (12.5%)	8人 (36.4%)	5人 (19.2%)

【検証結果】

男性の育児休業取得者は、平成 22 年度の 1 件以降、取得した職員はいませんでした。平成 30 年度に 1 件、平成 31 年度は 2 件取得がありました。

配偶者出産休暇については、増加傾向にあるものの、全員取得には至っていません。取得しなかった理由としては、「週休日の活用」と「里帰り出産」が多くを占めています。

育児参加休暇については、配偶者出産休暇に比べ取得率が大きく下回っており、男性職員の育児参加を促す取組が必要です。

(4) 女性職員の採用拡大に向けた取組【女活目標】

【前期計画の取組】

- ① 募集職種に合わせ、市内県立高校のほか、県内大学や専門職育成学校を訪問しました。
- ② 県内で開催される就職説明会に加え、首都圏で開催される説明会に参加しました。
- ③ インターンシップを通年で開催しています。
- ④ 採用試験の実施方法を変更しました。
- ⑤ 親しみやすい採用案内を作成しました。
- ⑥ SNS を活用して採用試験を周知しました。

【前期計画の数値目標】

女性受験者数 H27:60人 → R2:100人
女性受験者割合 H27:33.7% → R2:40%

(女性職員の受験状況)

	H27	H28	H29	H30	H31	R2
女性受験者数	60人	61人	47人	50人	80人	69人
女性受験者割合	33.7%	35.1%	35.1%	35.7%	39.4%	36.1%
参考：女性職員割合 (一般事務職)	30.0%	29.5%	30.5%	30.8%	31.0%	31.3%

【検証結果】

女性職員にとって働きやすい環境を創り上げていくためには、女性職員が増えること、また、女性が働きたいと思える職場であることが重要です。

女性受験者数は、目標値に達していないものの増加傾向にあり、それに伴い、女性職員割合も少しずつ増加しています。

(5) 女性職員の育成・登用・職域拡大に向けた取組【女活目標】

【前期計画の取組】

- ① 女性が配置されることが少なかった職場に女性職員を配置しました。
- ② 女性職員きらきら研修等を開催しました。
- ③ 派遣職員を公募しました。

【前期計画の数値目標】 管理監督職への女性職員の登用

課長級以上の女性職員割合 H28:11.2% → R2:15%

係長の女性割合 H28:21.8% → R2:30%

	H28	H29	H30	H31	R2
課長級以上の女性割合	11.2%	5.0%	7.4%	9.5%	8.2%
係長の女性割合	21.8%	24.6%	22.5%	21.8%	21.1%

【検証結果】

平成 28 年度から課長級を目指すための意識付け、女性職員が活躍できるための風土醸成、仲間作りに向けた「女性職員きらきら研修」を開催するとともに、女性の職域拡大について取組を進めてきました。しかしながら、課長級以上の女性職員割合、係長女性割合とも、平成 28 年度を下回っています。また、令和 2 年 4 月 1 日現在における県内市の女性管理職割合の平均値が 13.1%のところ、日光市は 8.2%に留まっており、更なる取組が必要です。

(6) そのほかの取組

- ① 管理職のマネジメント強化
 - ・ 時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底しました。(再掲)
 - ・ 時間外勤務管理表により年間時間外勤務を管理することとしました。
 - ・ 課長級の業績評価目標に時間外勤務の削減目標値と有給休暇の取得促進目標値を設定しました。(再掲)
- ② キャリアデザイン研修の実施(対象:30代職員)
 - ※キャリアデザイン研修:これまでの自分を振り返り、仕事やプライベートについて将来の自分のあり方を考え、意識改革を図る研修。
- ③ 職員としてできる次世代育成支援
 - ・ 地域に貢献する非営利団体における職員の従事を許可することとしました。

2 後期計画の視点

私たちが目指すべき働き方や職場環境とは、どのようなものでしょうか。

市職員は公務員として使命感と責任感を持って、人口減少や少子・高齢化、財政状況の健全化、さらには近年頻発する自然災害や新たな感染症への対応など、様々な課題に取り組まねばなりません。職員一人ひとりが、「行政のプロ」として自己研鑽に励み、個々の能力を結集して高度化・多様化するニーズに的確に対応しながら、様々な行政課題を解決する「強い職員集団」であることが求められています。

一方で、職員は「一生活者」です。それぞれのライフステージにおいて、自ら充実した生活を送ることは、仕事への活力にも繋がります。しかし、定員の適正化、定年延長といった公務員制度改革を進めながら余暇の充実、子育てや介護、地域貢献などワークライフバランスを実現するためには、これまでの働き方や職場環境を大きく見直す必要があります。

前期計画の取組により、長時間労働が是正されつつあるとともに、有給休暇の取得が伸びていることから、「仕事以外の生活」に取り組む時間が増えてきています。職員一人ひとりが自らの生活のあり方と仕事のあり方を見つめ直しましょう。

性別や年齢、職種に関わらず、すべての職員が、仕事にやりがいを感じ、充実した生活を送ることができる、そんな働き方や職場環境に一步近づくために、次の視点に基づき、後期計画を策定します。

取組にあたっては、「第2期日光市人材育成基本方針」との連携や、一体的な取り組みを考慮し、効果的かつ効率的な手法を検証していきます。

- 1 すべての職員が、仕事のやり方、働き方、子育てや家庭との関わり方を見直すこと → 意識改革
- 2 すべての職員が、ライフステージに応じた柔軟な働き方ができること → 働き方改革
- 3 すべての職員が、やりがいや充実感を感じながら働けること → 職場環境改革

Ⅲ 後期計画の取組

1 仕事のやり方、働き方、子育てや家庭との関わり方を見直す

すべての職員が、性別や年齢、職種に関わらず、仕事にやりがいを感じ、充実した生活を送ることができる、つまり、ワークライフバランスを実現させるために、一人ひとりが自らの仕事や生活への関わり方を見直しましょう。

まず、人事評価制度を活用した業務管理の手法を徹底し、職員の能力向上と組織力の強化を図ります。また、これからの働き方は、子育てや介護等家庭的な事情のほか、短時間勤務や時差出勤、在宅勤務等、時間制約や多様な働き方を前提とし、一個人に偏ることなく組織全体で業務を遂行していく必要があります。

仕事以外においても、すべての職員が、地域活動や子育て、介護等ライフステージに応じた自己実現に積極的に取り組みます。特に、男性職員の育児参加を促進することは、職場環境の改善や女性の活躍にも繋がることから、積極的に推進していきます。

(1) 仕事と働き方の意識改革

① 個人の意識改革

- ・人事評価制度を活用した業務管理に加え、日々の業務管理を徹底し、勤務時間内で業務を終了します。
- ・業務効率や費用対効果を常に意識し、担当業務の改善に取り組みます。

② 管理監督職の意識改革

- ・個々の人材が有する能力を活かしつつ、職制に応じた業務分担を意識します。
- ・慣例にとらわれず、業務の効率化と無駄の徹底的な排除に取り組みます。
- ・時間制約や多様な働き方を前提に、業務のカバー体制を構築します。
- ・所属内ミーティング等の徹底により、スケジュール管理、進捗状況を的確に把握します。

(2) 仕事以外の意識改革

① 男性職員の育児参加支援

- ・男性職員に向けたハンドブックを作成します。
- ・男性職員の育児休業等取得スケジュールを作成します。
- ・男性の育児休業に係る収入シミュレーションを作成します。

② 仕事以外の場での活躍支援

- ・「地域に貢献する非営利団体における職員の従事許可制度」の周知と利用拡大を進めます。
- ・各種休暇制度の周知と取得促進に取り組みます。

【数値目標の設定】

男性職員が育児を分担することは、女性の活躍や職場での相互理解に繋がります。意識改革の目標値として、育児休業等の取得率を定めます。

★数値目標：男性職員の育児休業等取得率（次世代・女活）

育児休業取得率 H31：7.7% → R7：15%（前期計画+2%）

配偶者出産休暇 H31：69.2% → R7：100%

育児参加休暇 H31：19.2% → R7：80%

2 ライフステージに応じた柔軟な働き方を実現する

ライフステージに応じた柔軟な働き方を実現するためには、業務の効率化・無駄の排除といった業務改善のみならず、勤務時間や勤務場所など勤務形態についても柔軟性を持たせる仕組みが必要です。しかしながら、これらの取組は、市民サービスを担保することが前提であることは言うまでもありません。

また、様々な行政課題を解決しつつ、高度化・多様化するニーズに的確に対応していくためには、人材の多様性を確保することが不可欠です。その方策の一つとして、組織における女性割合、そして管理的地位にある女性職員の職域拡大を推進します。

（1）柔軟な働き方を実現する仕組みづくり

① ICT を活用したリモートワークの導入

・Web 会議やサテライトオフィスを可能とする働き方を実現します。

② AI や RPA の導入

・仕事の効率化・省力化を加速させるために、AI や RPA を導入します。

※RPA 《robotic process automation》

人工知能を備えたソフトウェアのロボット技術により、定型的な事務作業を自動化・効率化すること。特に、ホワイトカラーの業務を補完・代行する仕組み。（大辞泉より）

③ 時差出勤や時短勤務の拡大に向けたコアタイムの設定

・業務内容に応じて弾力的な勤務時間を設定します。

④ 働き方改革ワーキングチームの設置

・柔軟な働き方や人材の多様性を推進するためにワーキングチームを設置します。

この中で、上記①～③に挙げた働き方を取り入れにくい保育士職や消防職の働き方も検討します。

(2) 女性の活躍を推進する取組の強化

① 女性職員の職域拡大

- ・人事配置について、配慮すべき要件を検証し、女性の職域拡大に取り組みます。

② 育児休業を取得する職員に対する支援の充実

- ・育児休業に関する情報を提供し、仲間づくりを支援します。
- ・育児休業中の職員が職場の情報を入手できる仕組みを構築します。
- ・通信教育に加え、本人の意向により階層別研修を受講できる仕組みを検討します。
- ・育児休業明けの職員に対する支援体制を構築します。

③ キャリア形成支援の充実

- ・管理職を目指すための意識付け、女性職員が活躍できるための風土醸成、仲間作りに向けた研修を若年層から実施します。

④ 透明性のある昇任制度の構築

- ・人事評価制度との連動を重視した中で、「強い職員集団」をリードする管理職の養成に向けた昇任試験を検討します。

【数値目標の設定】

人材の多様性を確保するために、女性職員の採用割合について、前期計画の目標を上方修正します。また、引き続き、課長級以上、係長への女性職員の登用拡大に向け目標値を設定します。

★数値目標：女性職員の採用拡大（女活）

女性受験者割合 R2：36.1% → R7：45%（前期計画+5%）

★数値目標：女性職員登用（女活）

課長級以上 R2：8.2% → R7：15%

係長 R2：21.1% → R7：30%

3 やりがいや充実感を感じながら働く

意識や制度が変わっても、実際の職場環境に反映されなければ、やりがいや充実感を感じて働くことはできないでしょう。長時間労働はワークライフバランスを推進するにあたり、最も大きな阻害要因です。特に「過労死ライン」といわれる「月 100 時間」を超えるような働き方は、なくさなければなりません。

また、「担当しかわからない」業務分担では、市民サービスと柔軟な働き方を両立することはできません。職員数が減少し続ける中、市民サービスを向上させていくためには、それぞれの所属だけでなく、市役所全体でカバーし合うような協力体制を実現する必要があります。

こうした協力体制を築くため、管理監督職のマネジメント力の更なる向上を図ります。

(1) 仕事以外の時間を増やす

① 長時間労働の是正

- 時間外の上限（月 45 時間以内、年間 360 時間以内）を徹底するため、「時間外勤務の適正管理に関する指針」及び「時間外勤務の適正管理に関する取扱い要領」に基づき、時間外勤務の適正運用の取組を強化します。

② 年次休暇の取得促進

- 前年度の年次休暇が5日未満の職員には、年次休暇を上半期に5日間取得する計画表作成を義務付けます。

(2) 仕事の共有化

① マネジメント力の強化

- 人事評価制度を軸とした人材育成と業務管理を徹底するとともに、管理監督職のマネジメント力向上に向けた研修を強化します。

② 所属内の共有

- 事務の共有化やカバー体制の構築など、個人に偏らない職場環境をつくります。
- 業務のマニュアル化を推進します。

③ 所属を超えた協力体制の構築

- 部内の協力体制を強化します。
- 部を超えた協力体制の仕組みを構築します。

【数値目標の設定】

時間外勤務が「過労死ライン（月 100 時間）」を超えるような働き方は、早急になくしていかなければなりません。

また、働き方改革関連法のうち労働基準法の改正により年次休暇取得日数が年間 5 日に満たない場合に罰則が規定されました。公務員は適用外ですが、5 日以上取得できるよう配慮することが求められています。

★数値目標：時間外勤務の縮減（次世代・女活）

年間 360 時間以上 H31：8.2% → R7：5%未満（新規）

月 100 時間以上 H31：62 人 → R7：0 人（新規）

※大規模災害等重要かつ緊急を要する業務を除く

★数値目標：年次休暇の取得促進（次世代・女活）

年次休暇平均取得日数 H31：12.8 日 → R7：15 日（前期計画+2 日）

年間取得日数 5 日未満の割合 H31：11.4% → R7：0%（新規）

最後に・・・

これらの取組は、「すべての職員が仕事にやりがいを感じ、充実した生活を送ることができる働き方や職場環境」を実現するきっかけです。職員一人ひとりがより良い職場環境とは何なのかを意識し、より一層、互いに尊重し助け合う日光市役所を目指します。