

奄美市特定事業主行動計画

【後期】



奄美市役所

目 次

I	はじめに.....	2
1	目的.....	2
2	計画期間.....	2
3	計画の推進.....	2
II	現状と課題.....	3
1	前期計画の数値目標.....	3
2	その他の数値.....	4
3	職員アンケートから.....	6
4	総 括.....	15
III	具体的方策.....	16
1	子育てしやすい環境づくり.....	16
	（1）取 組 内 容.....	16
	（2）数 値 目 標.....	17
2	職員のキャリア形成支援.....	18
	（1）取 組 内 容.....	18
	（2）数 値 目 標.....	19
3	働き方を改革し仕事と生活の調和がとれる職場づくり.....	20
	（1）取 組 内 容.....	20
	（2）数 値 目 標.....	21

I はじめに

1 目的

本市では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、職員を雇用する事業主（特定事業主）としての立場から「奄美市特定事業主行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい環境づくりの取り組みを進めております。

また、「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 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、職員が子育てしやすい職場環境づくり、性別的役割分担意識に捉われない男女を通じた働き方改革、仕事と家庭を両立させる職場環境の整備を目的とした「奄美市特定事業主行動計画（前期）」を平成 27 年度に策定しました。

計画策定から 5 年を経た今、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など働き方の多様化」などの社会情勢の変化に直面し、国全体で「働き方改革」が推進されています。

このような中、本市においても前期計画の検証結果を基に、後期計画を策定し、子育てしやすい職場環境や職員のキャリア形成支援、仕事と生活の調和がとれる職場づくりを更に推進してまいります。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限立法とされております。本計画は令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を計画期間とします。

3 計画の推進

- (1) 次世代育成支援・女性職員の活躍を効果的に推進するため、人事担当者等を構成員とした行動計画策定委員会・推進部会を設置します。なお、この計画は奄美市の各任命権者が共同で策定しています。
- (2) 次世代育成支援・女性の職業生活における活躍支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (3) 本計画の実施にあたっては、推進状況を確認するため、設定可能な項目については、令和 7 年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。また、行動計画策定委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行います。

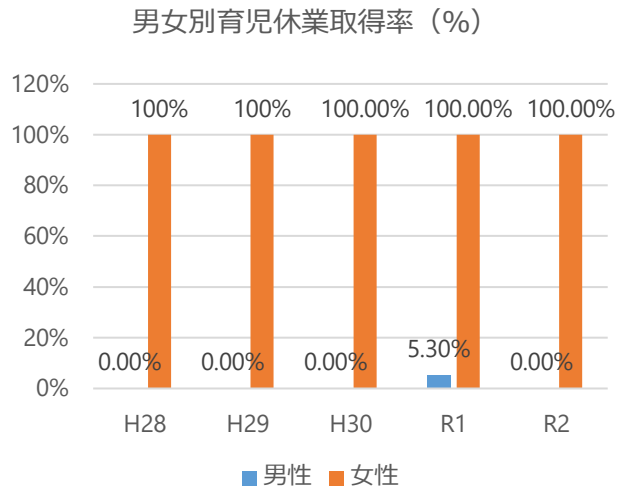
II 現状と課題

1 前期計画の数値目標

(1) 男女別育児休業取得率

- 前期目標値：男性 10% 女性 100%
- 令和2年度実績：
男性 0% 女性 100%

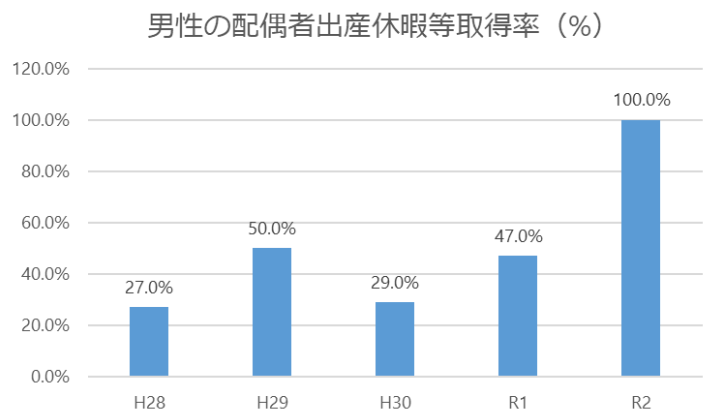
■ 育児休業取得率について、女性は100%を継続しているが、男性の取得率が低いため、取得率向上が課題。



(2) 子どもが生まれたときの男性の配偶者出産休暇取得率

- 配偶者出産休暇取得率
前期目標値：100%
- 令和2年度実績：100%

■ 「男性の配偶者出産休暇取得率」について、令和2年度は目標の100%達成だが、それ以前の年度の取得率が低いため更なる周知や職場の雰囲気づくりが必要。



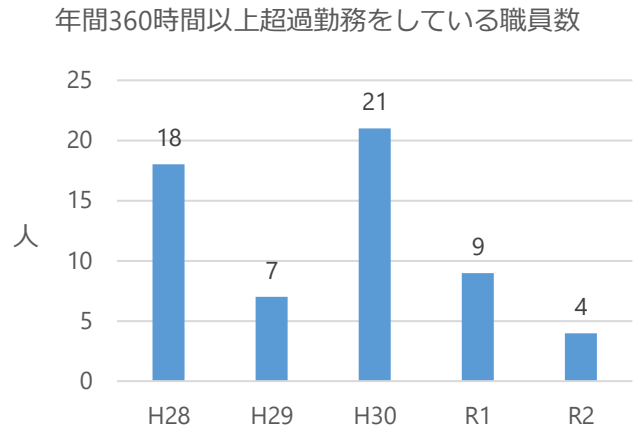
※配偶者出産休暇取得率

= 配偶者出産休暇を取得した職員数 / 新たに育児休業が取得可能となった男性職員数

(3) 超過勤務の縮減

- 前期目標値：年間 360 時間勤務職員を 16 人から 10 人
- 令和 2 年度実績：4 人

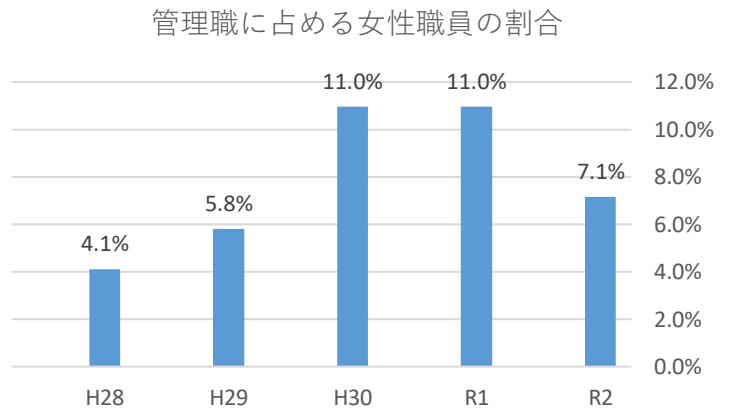
■超過勤務の縮減については数値目標を達成している。



(4) 管理職に占める女性職員の割合

- 前期目標値：10%
- 令和 2 年度実績：7.1%

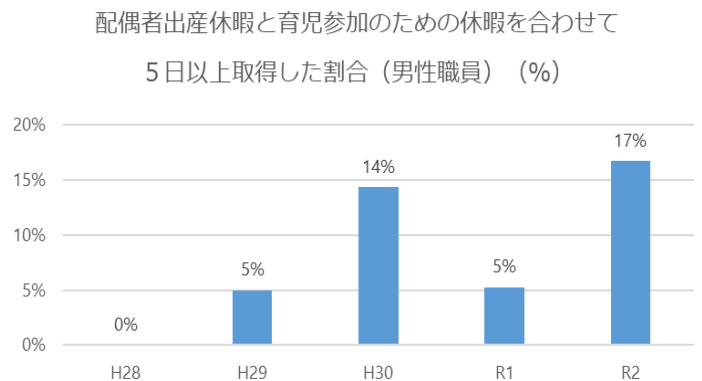
■管理職に占める女性職員の割合については、令和 2 年度は目標の 10%に達していない。



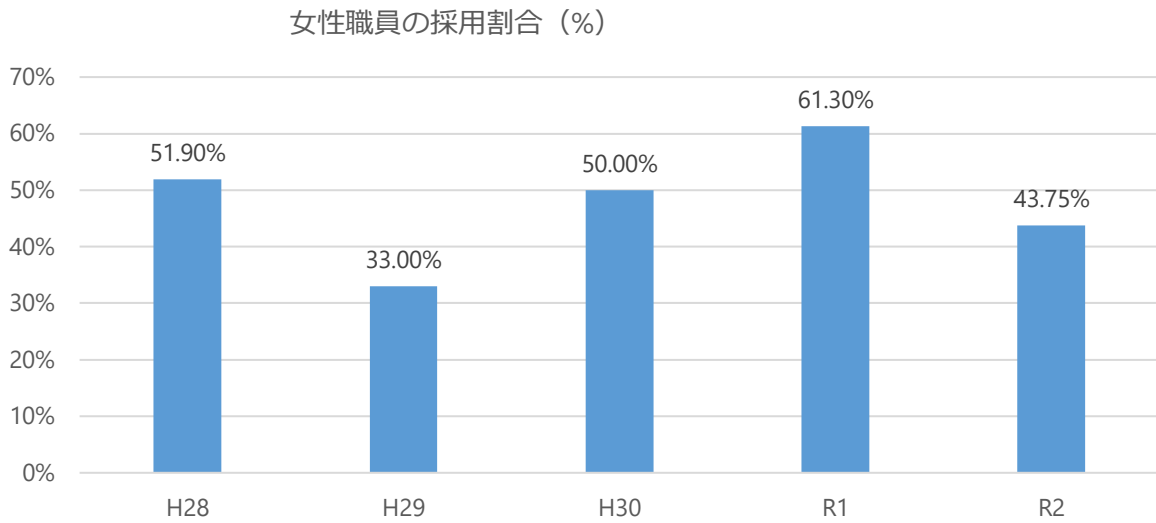
2 その他の数値

■配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて 5 日以上取得した割合（男性職員）

■配偶者出産休暇については、出産のための入院の日から出産の日後 3 週間を経過するまでの間において 7 日間の範囲内で取得できるため、更なる周知及び意識向上が必要。

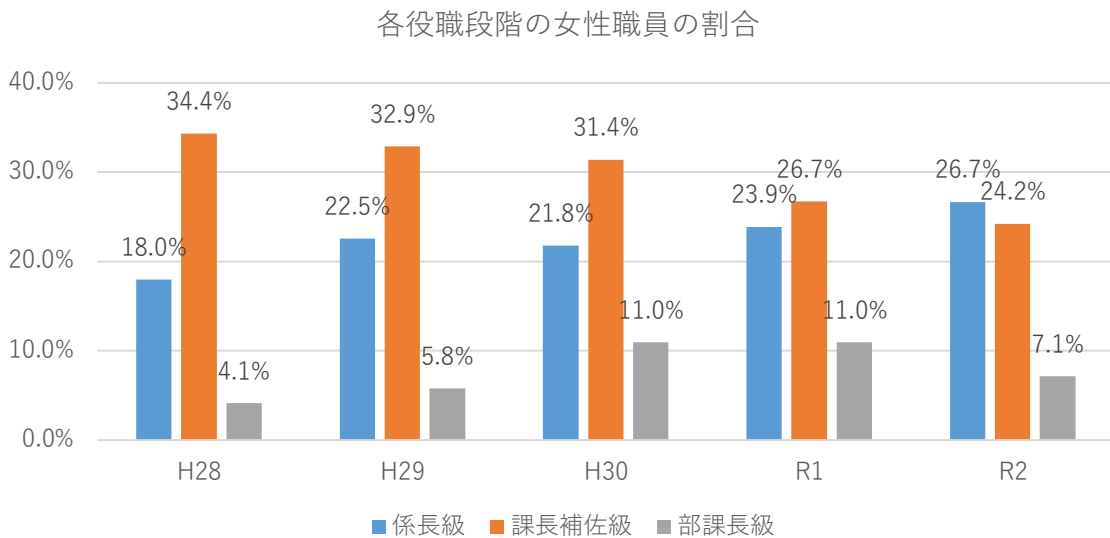


■ 女性職員の採用割合（％）



■ 女性職員の採用割合については、近年は概ね 50%前後で推移している。

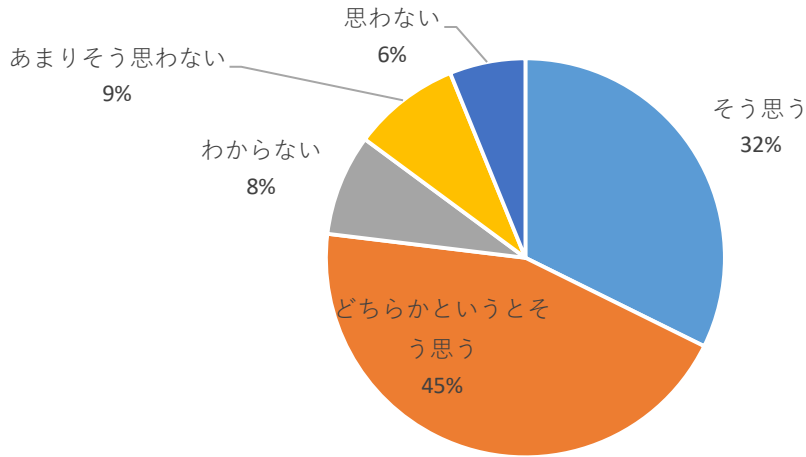
■ 各役職段階の職員の女性割合（％）



■ 各役職段階の職員の女性割合については、係長級の職員の割合が増加傾向にある。

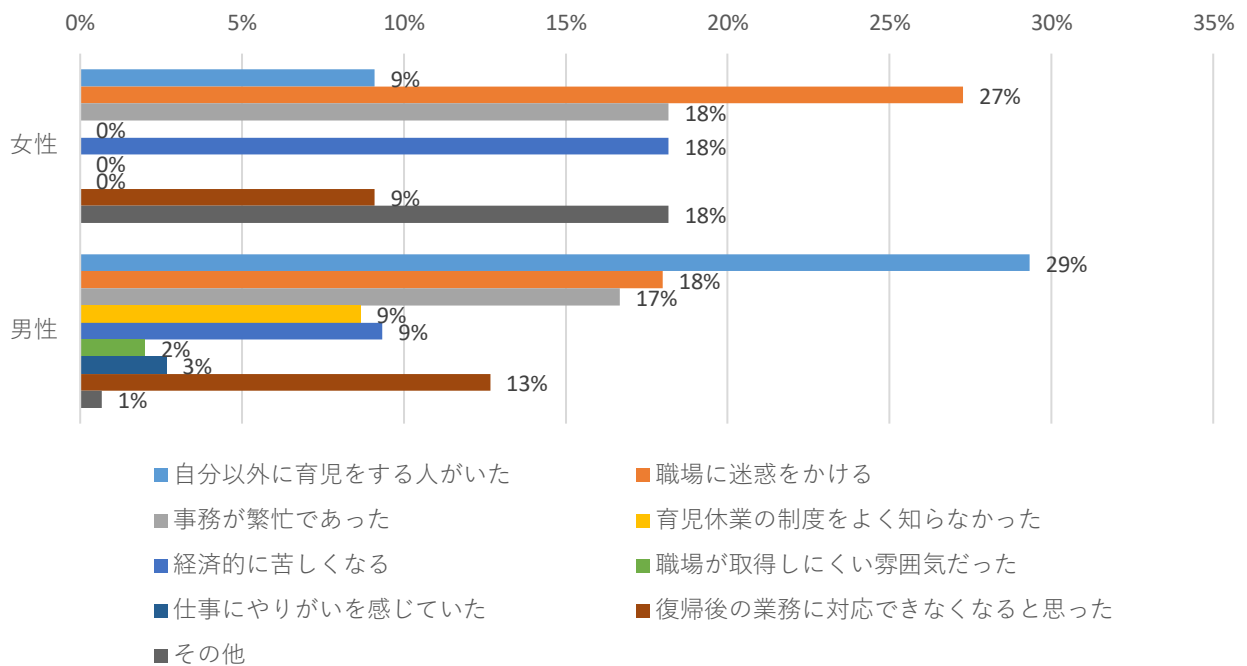
3 職員アンケートから

育児休業・子の看護休暇を取得しやすい職場環境であると思いますか。



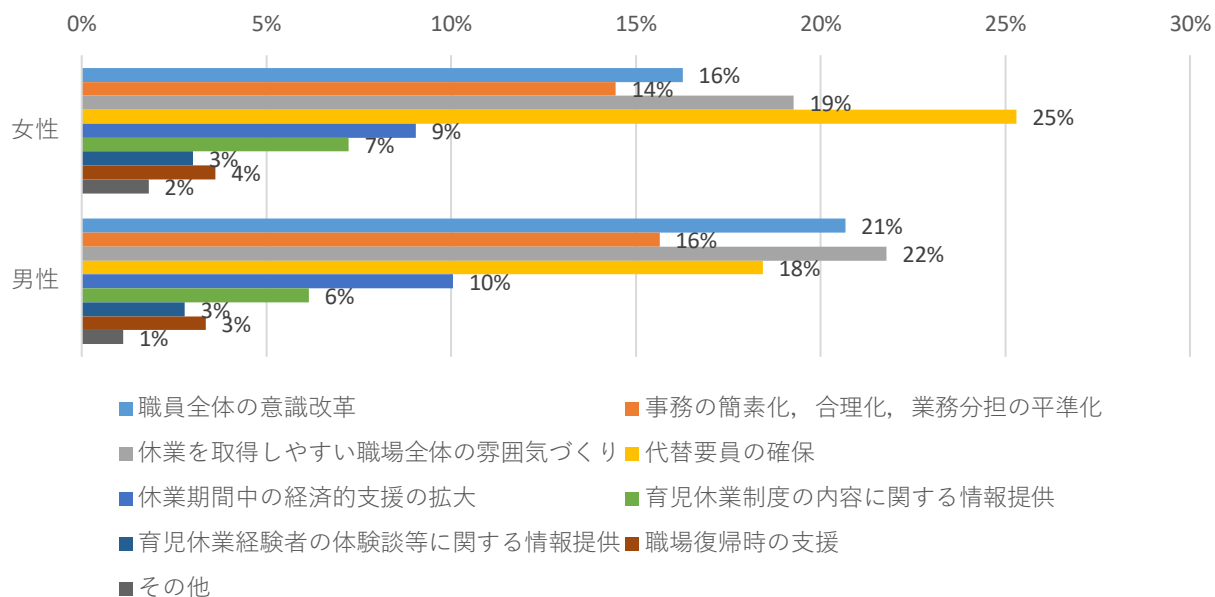
■77%が概ね取得しやすい環境であるとの回答だが、「思わない」「あまりそう思わない」の層が15%。→ **職場環境の理解など、さらなる取組が必要。**

育児休業を取得可能であったが取得しなかった職員に対しておたずねします。なぜ育児休業を取得しなかったのですか（男女別）



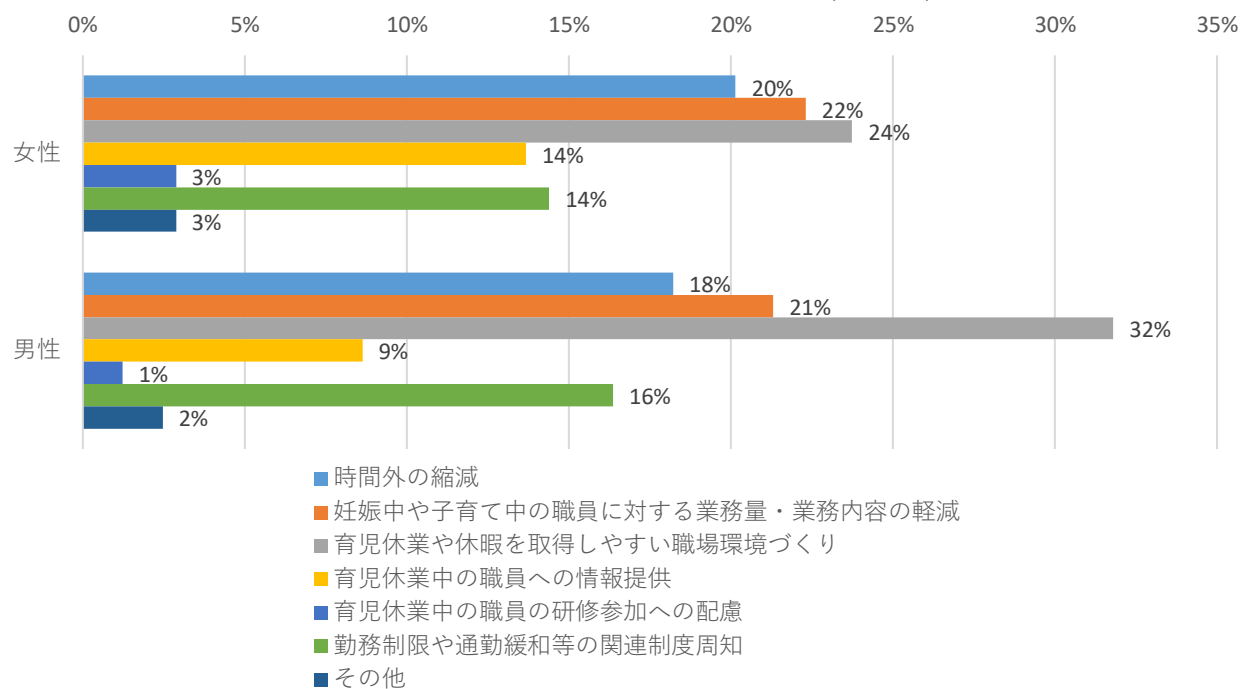
■男性について「自分以外に育児をする人がいた」という女性が育児をすることを前提とした回答が多かった。また「職場に迷惑をかける」「事務が繁忙であった」「育児休業の制度をよく知らなかった」等の回答が多い。→ **意識改革、育児休業希望者への業務の配慮、制度の周知を図る必要がある。**

男性の育児休業の取得率が低い現状ですが、男性の育児休業等の取得を推進するために必要な取組みは何だと思いますか（男女別）



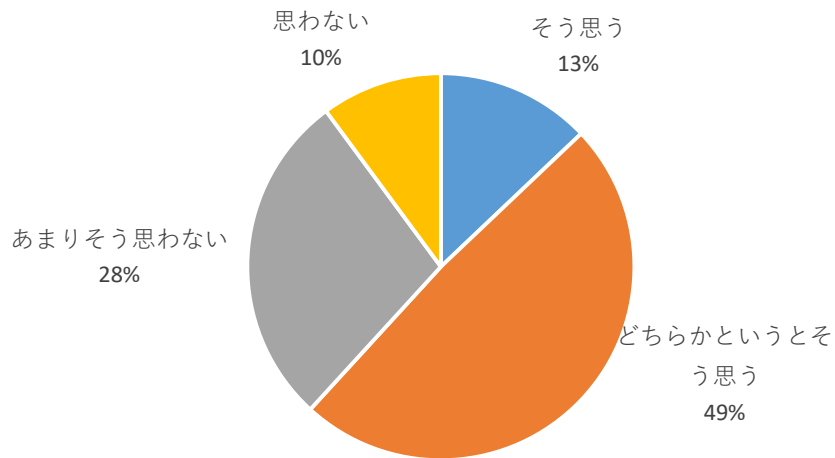
■「職場前全体の雰囲気づくり」「代替要員の確保」「職員全体の意識改革」等の回答が多い。
→ 職員全体が男性の育児休業に対する理解を深めるほか、代替要員の確保や意識改革に努める必要がある。

特定事業主（奄美市役所）が実施する子育て支援策で重要と思う方策として考えられるものは何だと思いますか（男女別）

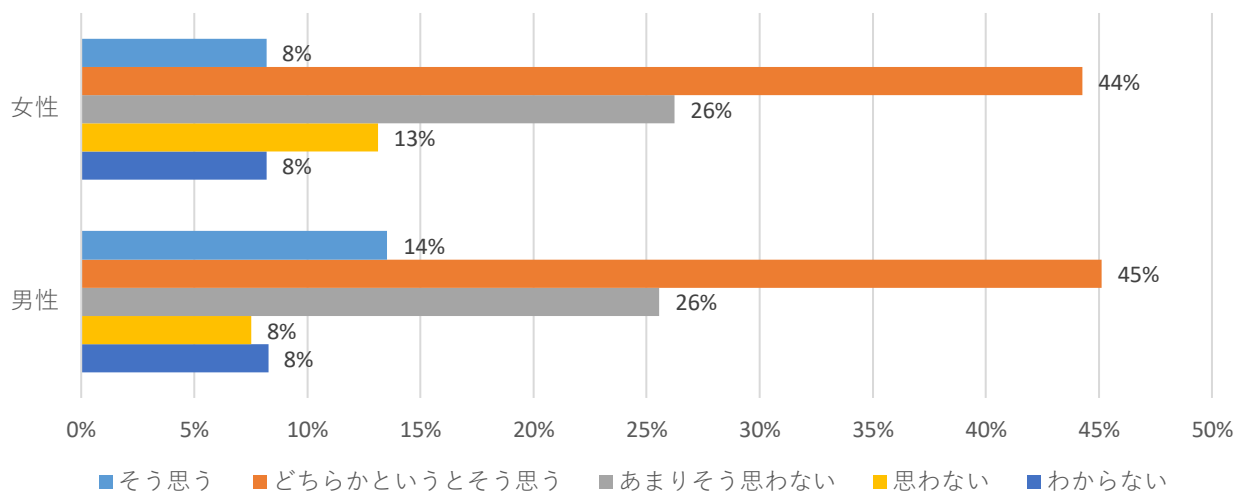


■「取得しやすい職場環境づくり」「業務内容の軽減」「時間外の縮減」等の回答が多い。
→ 子育て世代への理解と配慮が必要。

あなたは職場で個性や能力を発揮する上で男女の地位が平等になっている
 と思いますか。

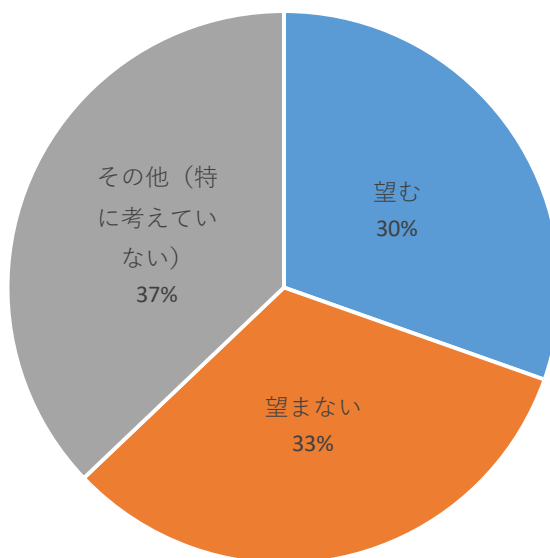


あなたは職場で個性や能力を発揮する上で男女の地位が平等になっていると
 思いますか（男女別）

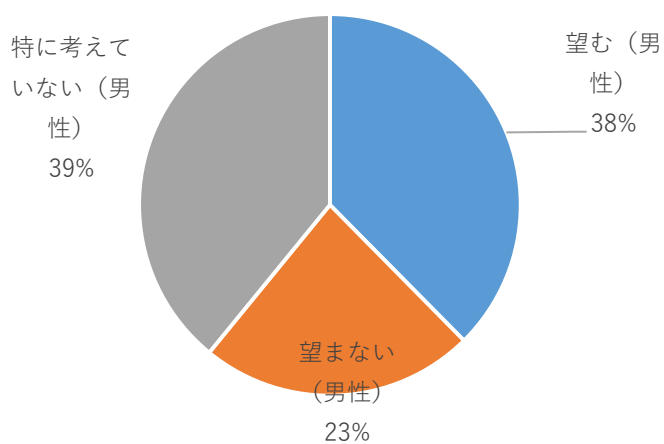


■「個性や能力を発揮する上で男女の地位が平等になっていると思うか」の問いに対し62%が概ね「そう思う」との回答だが、「思わない」「あまりそう思わない」の層が38%あり。男女別では「そう思わない」の回答率について、男性（8%）より女性（13%）が高い。

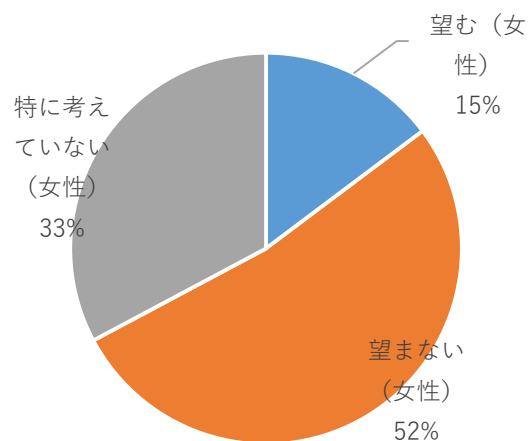
あなたは管理職（課長級以上）につくことを望みますか（望んでいましたか）。



【男性】

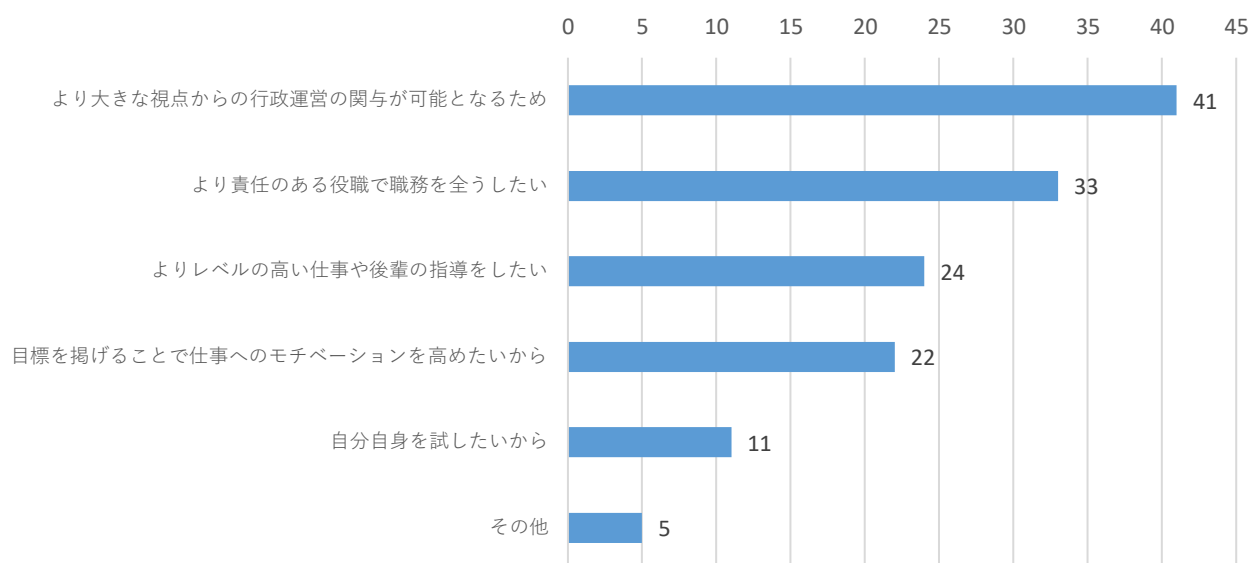


【女性】

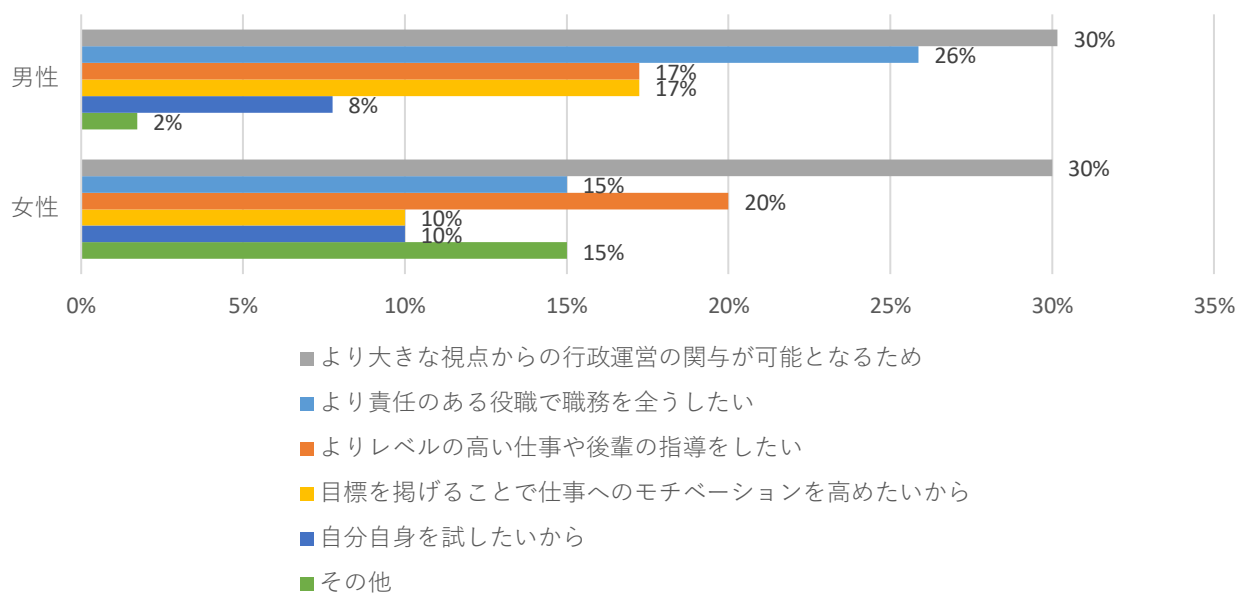


■ 「管理職になることを望みますか（望んでいましたか）」の問いに対し、女性職員の15%が「望む」、52%が「望まない」と回答。

問14で「管理職（課長級以上）につくことを望む」と答えた方におたずねします。それはどのような理由からですか。

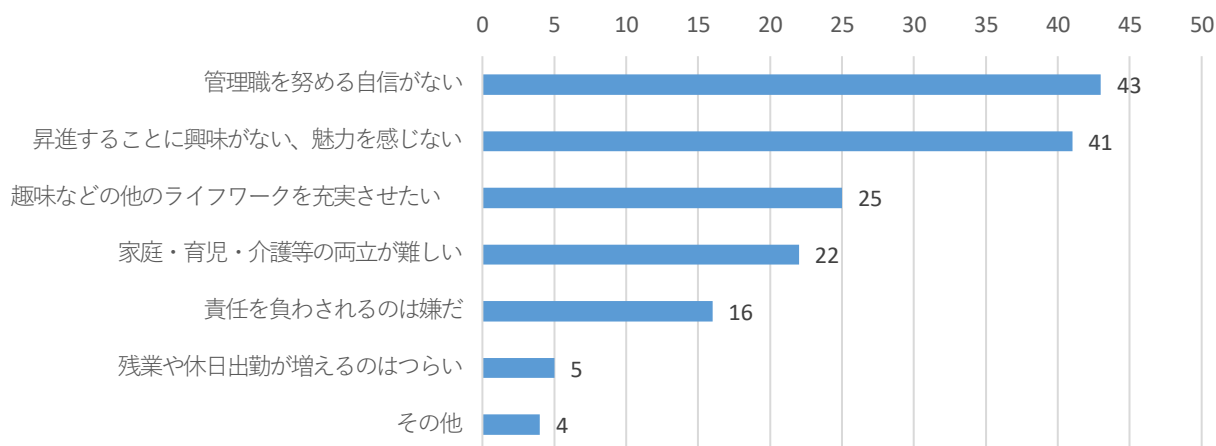


「管理職を望む」と答えた方におたずねします。それはどのような理由からですか
(男女別)

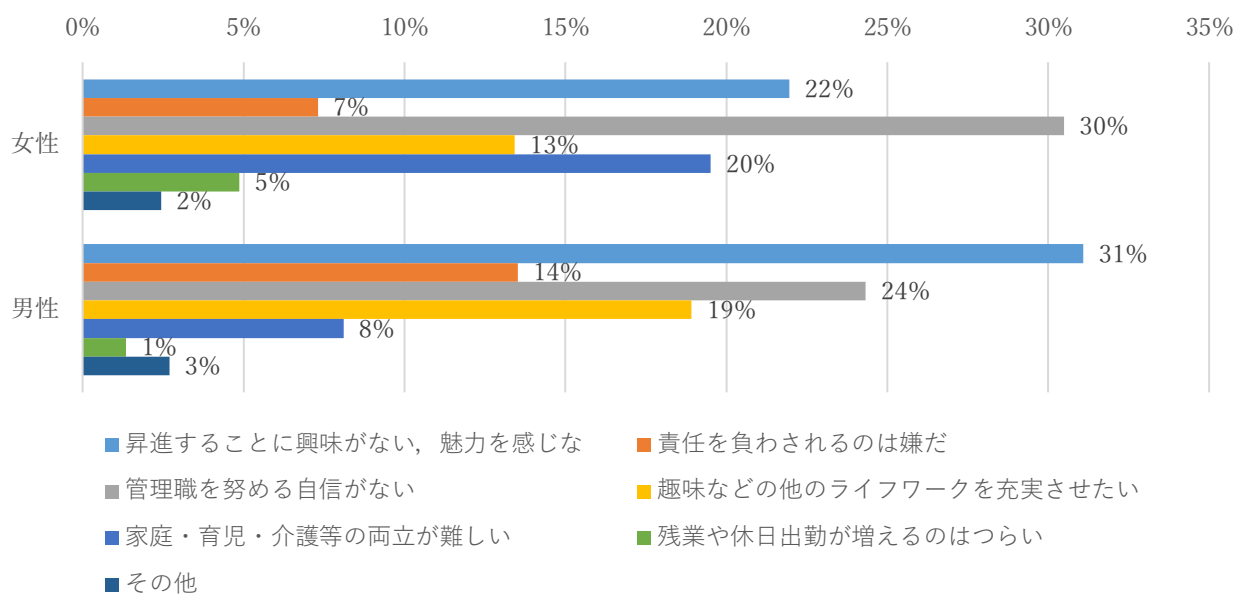


■ 「管理職を望む」理由について、男性・女性ともに「より大きな視点からの行政運営の関与が可能となる」が最も多い。また女性では「よりレベルの高い仕事や後輩の指導をしたい」が続く。

問14で「望まない」と答えた方におたずねします。それはどのような理由からですか。

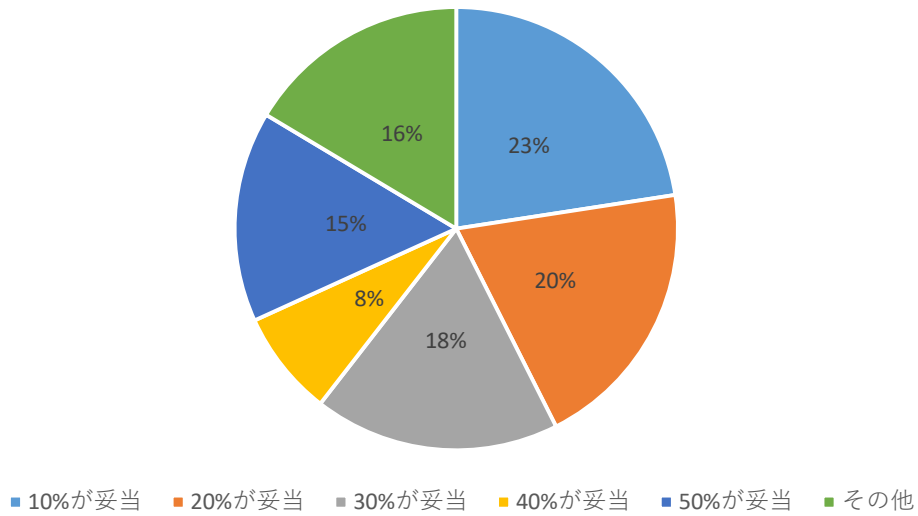


問14で「管理職（課長級以上）につくことを望まない」と答えた方におたずねします。それはどのような理由からですか（男女別）

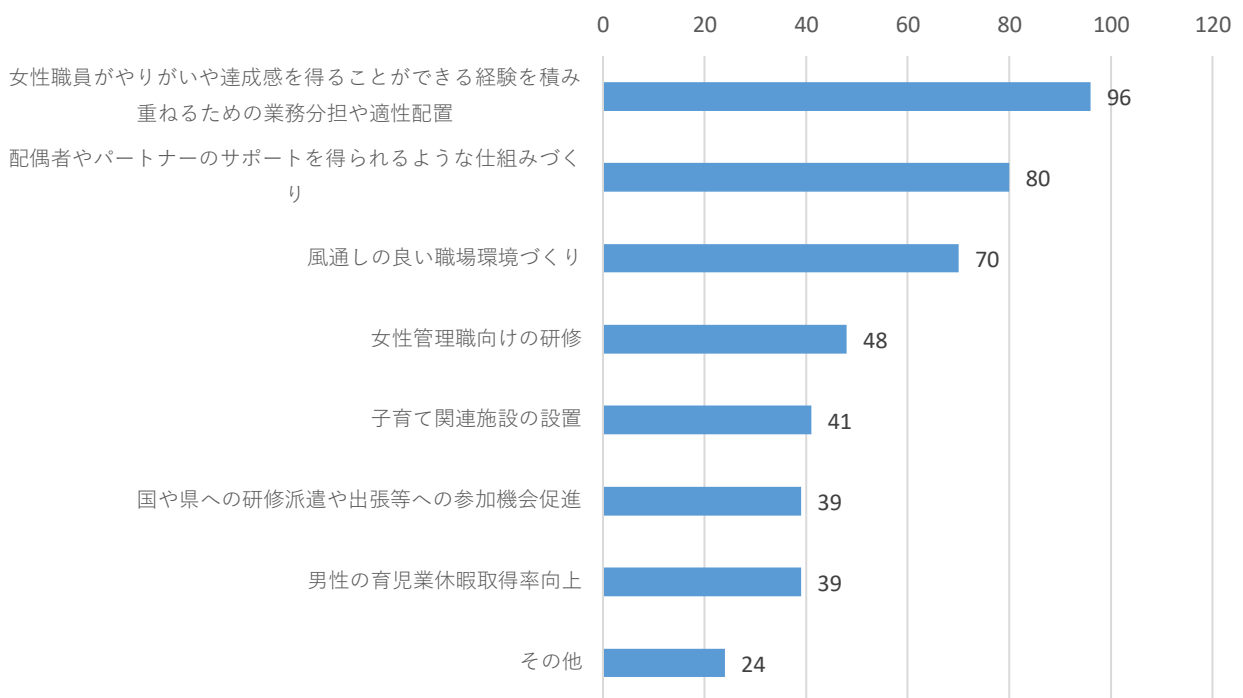


■ 「管理職になることを望まない」の理由について、女性では「管理職を努める自信がない」「昇進することに興味がない、魅力を感じない」が多い。男性では、「昇進することに興味がない、魅力を感じない」が最も多い。
また「家庭・育児・介護等の両立が難しい」について男性8%、女性20%となっている。

本市の管理職に占める女性の割合は、何パーセントくらいが妥当だと思いますか。

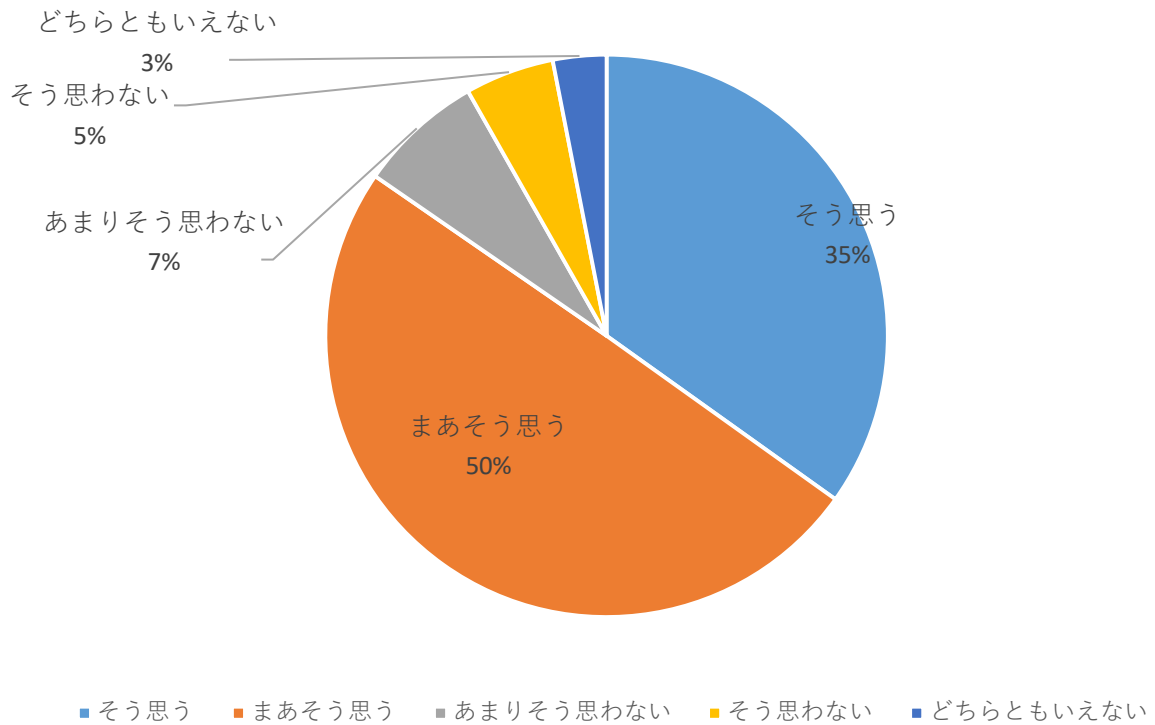


女性管理職の割合をさらに高めるには、どのような方策に重点を置くことが良いと考えますか



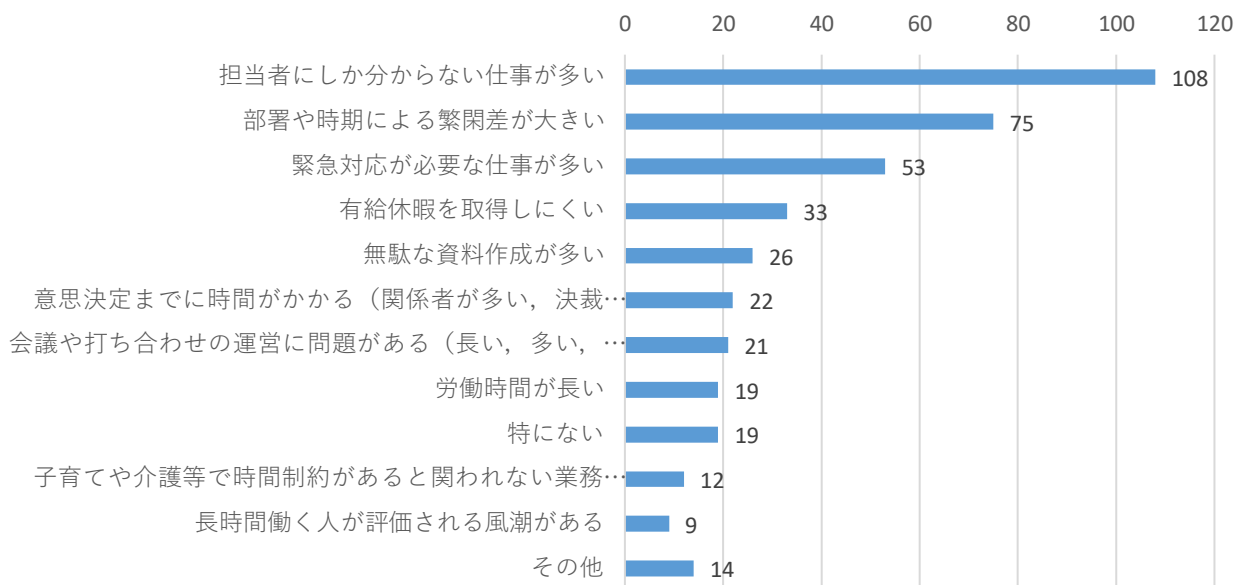
■ 「女性の管理職の割合をさらに高めるための方策」 について「女性職員がやりがいや達成感を得ることができる経験を積み重ねるための業務分担や適性配置」 の回答が最も多かった。

あなたにとって現在の職場は働きやすい職場といえますか。



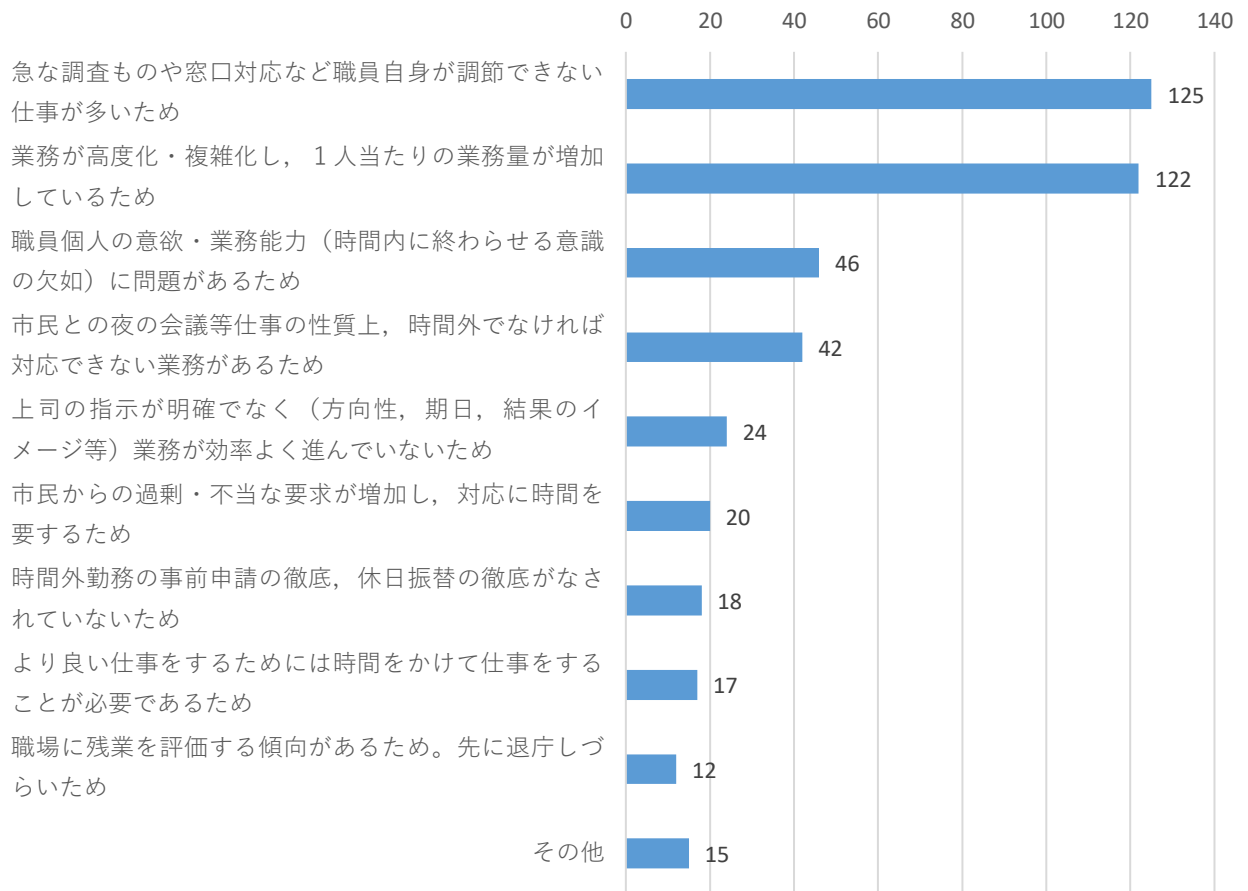
■「働きやすい職場か」の問いに対し「そう思う」「まあそう思う」で85%を占めている。

あなたの職場において、働き方に関してどのようなことが課題だと感じますか

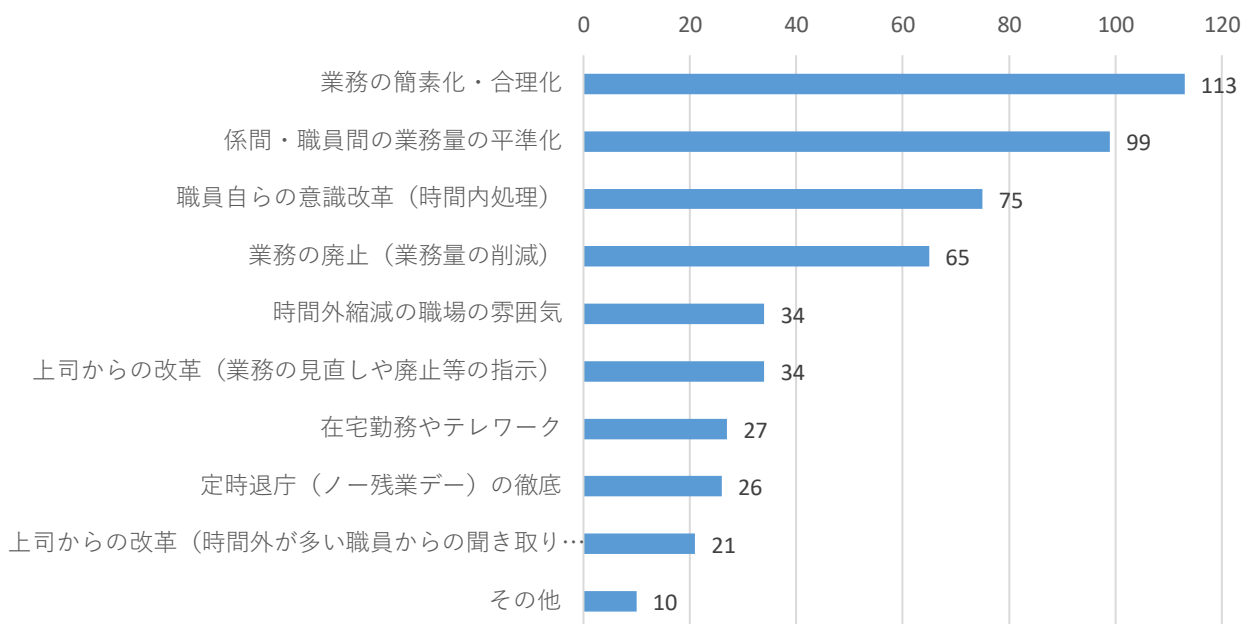


■「働き方に関する課題」について「担当者にしか分からない仕事が多い」「部署や時期による繁閑差が大きい」とあることから、業務の主副担当制や知識の均一化、業務の平準化・分担化などが必要。

時間外勤務が発生する要因はどのような理由からだと思いませんか。



時間外縮減を目的とした取組として有効と思うものを下から選んでください



■時間外の要因としては窓口業務や調査もの対応、また業務量の増加による要因が多くを占める。また、時間外縮減のための取組として「業務の簡素化・合理化」「業務量の平準化」「職員自らの意識改革」「業務の廃止（削減）」などの意見が多数。

4 総括

前期計画において様々な取組みを実施し、女性の育児休業取得率や年間 360 時間以上の超過勤務者の縮減については一定の成果を上げているところです。しかしながら、男性の育児休業取得率や管理職の女性割合については、目標数値を達成することはできませんでした。

数値目標、職員アンケートを踏まえ、本市が次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に向けて取り組むべき課題は、次の3点と考えます。

【課題1】 子育てしやすい環境づくりに関すること

- 育児休業・休暇を取得しやすい職場環境づくり
- 育児休業希望者への業務の配慮（課・係内での業務調整）
- 制度の周知（上司や総務課からのアナウンス）
- 代替要員の確保
- 子育て世代への理解と配慮
- 育児休業制度の研修（一般職版，管理職・係長版）
- テレワークやフレックスタイムの導入
- 庁内保育などの環境整備

【課題2】 職員のキャリア形成支援に関すること

- 女性職員の方が昇進に対する意欲が低い
- 「管理職になることを望まない」の理由について、女性では「管理職を努める自信がない」「昇進することに興味がない、魅力を感じない」が多い。男性では、「昇進することに興味がない、魅力を感じない」が最も多い。
- 「家庭・育児・介護等の両立が難しい」と答えた割合は、男性が8%、女性が20%と女性の不安の割合が多くなっている。
- 女性職員がやりがいや達成感を得ることができる経験を積み重ねるための業務分担や適性配置が必要
- 管理職としての仕事のあり方などを研修する機会が必要
- （女性の管理職を増やすために）育児と両立できる業務の見直し

【課題3】 働き方に関すること

- 「働き方に関しての課題」について「担当者には分からない仕事が多い」「部署や時期による繁閑差が大きい」とあることから、業務知識の均一化，業務の平準化・分担化などが必要。
- マニュアルの整備，主担当・副担当の意識づけ，コミュニケーション，チームとしての意識が必要
- 一人ひとりが業務改善，効率化の意識を持つ
- 働き方について話し合える環境づくり

Ⅲ 具体的方策

1 子育てしやすい環境づくり

(1) 取組内容

① 妊娠中及び出産後における配慮

- (ア) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を図り、取得を促進します。
- (イ) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を行うほか、各種制度に関する個別相談や情報提供を行います。
- (ウ) 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮した、業務分担に努めるものとします。
- (エ) 妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

② 男性の育児休暇・休業等の取得の促進

- (ア) 妻の出産における父親の特別休暇，育児休業，産後パパ育休，育児部分休業，育児短時間勤務等について周知し，年次有給休暇を含めたこれらの休暇等の取得を促進します。
- (イ) 妻の産前産後期間中の男性職員が育児参加するための特別休暇については，取得事例を示し，取得しやすい環境づくりに努めます。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (ア) 育児休業等制度の周知徹底
 - 育児休業等に関する資料等を作成し，育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
 - 本人及び配偶者の妊娠を申し出た職員に対し，個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
 - 各種研修等において，育児休業制度等の制度説明を行います。
- (イ) 育児休業等体験例を含めた情報提供等
 - 育児休業又は部分休業等を実際に取得した職員の体験例を発信するとともに，給与面の取扱いや給付制度等の支援策に関する情報提供を行い，育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- (ウ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
 - 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした育児参加に関する相談を実施します。
 - 育児休業，育児短時間勤務又は部分休業等の取得の申請があった場合，事例ごとに当該部署において業務分担の見直しに努めます。
 - 幹部会・部課長会議等の場において，担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨説

明を徹底し、職場の意識改革を行います。

- 管理職員等は配偶者の妊娠がある職員に対し、育児休業等の取得の希望を確認し、必要な場合は業務の見直しを行います。

(エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に対して、希望があれば、メール等を利用して職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどの情報提供を行います。
- 育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対して、総務課と所属課が連携し円滑な職場復帰のための相談を実施します。
- 育児休業中の職員に対して、総務課が本人の意向を把握するとともに、できるだけ仕事と家庭が両立できるよう人事異動等の配慮を行います。
- テレワークやフレックスタイムの導入を図り、子育てしやすい環境整備に努めます。

(オ) 育児休業に伴う代替要員の確保

職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに資するため、育児休業中の職員の業務が円滑に遂行されるよう、引きつづき、会計年度任用職員の配置や人事異動での配慮に努めます。

④ 子育てバリアフリー

男女問わず子育て中の市民が利用しやすいよう、子育てに配慮した市役所の環境整備に努めます。

(2) 数 値 目 標

- 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
男性 10% 女性 100% (目標値) とするよう努めます。

- 子供が生まれた男性職員の「出産補助及び育児参加のための特別休暇」の取得率について制度の周知を図り、取得率 100%にするよう努めます。

2 職員のキャリア形成支援

(1) 取組内容

① 女性職員の登用推進

市民の多様なニーズに応えるための多様な人材活用の観点から、男女問わず育児・介護等で時間の制約を受ける職員であってもキャリア形成を可能とする職場環境作りに取り組み、特に、女性のキャリア形成支援を推進し、やりがいや達成感を得ることができる経験を積み重ねるための業務分担や適性配置に努めます。

- (ア) 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、女性の職域拡大による職務機会の付与、キャリア形成支援を図り、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
- (イ) 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修の機会を設けるなど女性職員のキャリア形成を支援します。
- (ウ) 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力把握に努め、課長補佐・係長ポストへの女性登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。

② 男性職員の家庭生活への関わり推進

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の働き方改革による仕事と家庭の両立についての職場の意識改革が不可欠です。

特に、長時間勤務を前提とした働き方は、家事や育児・介護等の家庭責任の多くを担い、時間の制約を受けることが多い女性職員の活躍を阻む要因となります。

一方で、少子高齢化が進む中、男性職員も親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加すると考えられ、男女が共に家庭責任を果たしつつ職場において活躍する風土作りに努めます。

- (ア) 配偶者やパートナーのサポートを得られるよう、家事や育児・介護等の家庭生活への積極的な参加を推進します。

③ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

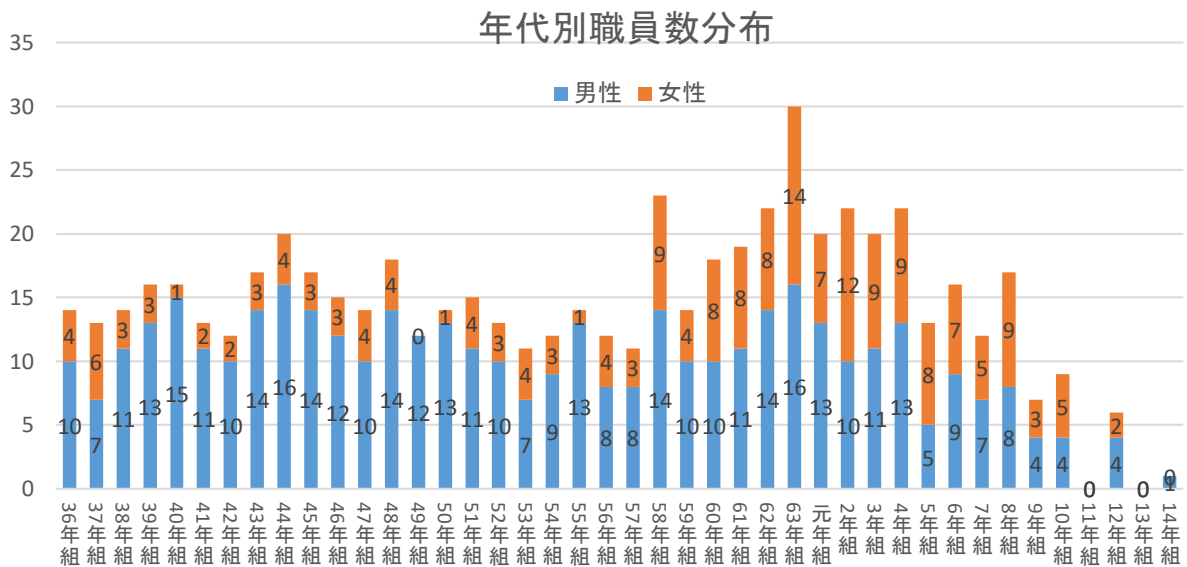
各階層に対して次世代育成支援対策や女性の活躍推進にかかる研修を実施し、固定的な性別役割分担意識が影響を及ぼした従来の慣行に捉われない、男女が共に個性と能力を発揮できる職場作りについて、意識啓発を図ります。

- (ア) 各種研修を通じ、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

(2) 数 値 目 標

- 以上のような取組を通じて、管理職に占める女性職員の割合を、
現状 7.1%（令和2年度） を 15%（令和7年度） とするよう努めます。

■ 【参考】 年代別職員数分布



○令和3年度における40歳以上の職員のうち、女性職員が占める割合

→ 21%

【男女比】男性4 : 女性1 (男240人 : 女65人)

○令和7年度（計画終了年度）における40歳以上の職員のうち、女性職員が占める割合

→ 26%

【男女比】男性3 : 女性1 (男236人 : 女85人)

3 働き方を改革し仕事と生活の調和がとれる職場づくり

(1) 取組内容

① 働きやすい職場環境の整備

(ア) 管理職のマネジメント能力の向上

- 管理職は、部下のワーク・ライフ・バランスに配慮し、組織として成果を上げるとともに、自らも仕事と私生活を充実できるよう、管理職のマネジメント能力の向上を図ります。

(イ) 職場ぐるみで生産性を高める

- ワーク・ライフ・バランスの取れた職場環境を構築するためには、これまでの業務のやり方を見直して無駄を減らすなど、業務改善に取り組む必要があります。各課・係において、日々の業務の棚卸しを行い、無駄はないか、改善点はないかを検討します。
- 「担当者には分らない仕事」がないように、業務の分担化やローテーション、主・副制度の推進を図ります。
- 部署や時期による繁閑差が大きい職場にあっては、組織内の年間スケジュールの把握、各部署の業務の見える化を図り、効率化や平準化に努めます。
- 各課・係ごとに業務処理計画や事務処理マニュアルを作成し、効率的な事務遂行を図ります。
- 各課・係での定期的なミーティングなど、職場でのコミュニケーションを図ります。

(ウ) 多様で弾力的な働き方の選択

- テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方を推進します。

(エ) 年次有給休暇の取得推進

- 年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- 子どもの病気等の際には、子の看護休暇や年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。

② 超過勤務の縮減

(ア) 一斉定時退庁等の実施

- 定時退庁日（ノー残業デー）の周知徹底を図ると共に、管理職は率先して定時に退庁しやすい環境づくりを推進します。

(イ) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- 総務課は部課ごとの超過勤務の状況を管理職員に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

- 管理職は、長時間の超過勤務が一因となる心身の健康や家庭生活等への影響を考慮したうえで、日頃から事務の省力化・効率化に努め、状況に応じて業務体制や業務配分の適正な見直しを行い、平準化を図ります。
- 職員一人ひとりが、コスト意識を持って効率的な行政運営が図られるよう、意識改革に努めます。
- 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員への深夜勤務及び超過勤務の制限制度の周知に努めます。

(2) 数 値 目 標

- 令和7年度までに、時間外勤務が月45時間を超えた職員数(令和2年度実績92名)を10%減少します。
- 令和7年度までに、年次有給休暇の取得日数(令和2年度実績:年間平均12.6日)を10%増加します。