

「職員の働きやすい職場環境の構築」重点評価 説明資料
(将来像 5 5-④-2-1)

令和 3 年 8 月 4 日
企画部人事課

本市では、特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立及び女性活躍の視点で職員が働きやすい環境づくりに取り組むこと等により、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に努めている。

■令和 2 年度取組予定内容・目標

- (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための効果的な施策について検討・実施する。
- (2) 特定事業主行動計画に基づいた取組を実施するとともに、次期計画^{※1}へ改訂を行う。

※1…平成 32 年度（令和 2 年度）に計画期間が終了するため、計画期間を令和 3～7 年度とした計画に改訂

■取組内容

- (1) 特定事業主行動計画に基づく取組の実施及び取組状況の公表
特定事業主行動計画に係る取組状況を「広報とよかわ」及び市ホームページにて公表した（別紙のとおり。）。
- (2) 子育て応援マニュアルの周知
本市における子育て支援制度をまとめた「子育て応援マニュアル」を庁内 LAN に掲示し、周知するとともに当該制度の活用に係る啓発を図った。
- (3) 時間外勤務縮減に関する意識付け
時間外勤務の上限を設定やノー残業デイを実施するなど、職員に対して時間外勤務の縮減に対する啓発を行った。
- (4) 次期特定事業主行動計画の策定
特定事業主行動計画の計画期間が最終年度となったため、取組に対する実績の分析、現状の把握等を行い、目標設定の見直し等を行ったうえで、令和 3～7 年度における当該計画の改訂を行った。

■取組による効果

ワーク・ライフ・バランスの重要性や取組について周知を図ることで、職員の意識の向上が図られた。

■取組に対する今後の課題

全ての職員が、ワーク・ライフ・バランスを意識し、協力し合える環境とするための意識改革が必要である。

■今後の具体的な取組予定

引き続き、職員に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識の向上に対する啓発を行う上で、特定事業主行動計画に基づいた取組を実施する。

令和元年度 豊川市役所特定事業主行動計画に基づく取組状況について

次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条第 6 項の規定に基づき、豊川市における特定事業主行動計画の実施状況（目標値の達成状況）について、次のとおりお知らせします。

（１）育児休業等の取得率の目標

○育児休業等の取得率の目標

（目標達成年度 令和２年度末）

- ・男性職員の育児休業等の取得率を 80％とします。ただし、子どもが生まれる前後（産前 6 週間、産後 8 週間以内）における、妻の出産付添休暇（特別休暇 12 号）及び男性職員の育児参加休暇（特別休暇 13 号）を、あわせて 5 日以上取得する率を含みます。
- ・女性職員の育児休業等の取得率は、現状の取得率（90％以上）を下回らない数値を維持することとします。

（実績値）育児休業等の取得率

	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2
男性	22.9%	42.5%	26.7%	43.6%	46.2%	—
女性	100.0%	97.2%	100.0%	100.0%	97.3%	—

（２）時間外勤務時間数の縮減

○時間外勤務の上限

（目標達成年度 令和２年度末）

- ・すべての職場において、時間外勤務を年間 360 時間以内とします。
（労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）に拠ります。）

（実績値）時間外勤務

	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2
年間 360H 未満の職場	85.7%	94.6%	96.4%	94.6%	87.5%	—
年間平均時間外勤務/人	162.2H	150.7H	157.2H	146.1H	162.7H	—

※選挙、国勢調査分を除いた数値です

○ノー残業デーの実施率の目標

(目標達成年度 令和2年度末)

- ・業務の性格から実施が不可能な職場（医療職・消防職）を除き、ノー残業デーの年間実施率を90%とします。

(実績値) ノー残業デー（水曜日）実施率

	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2
ノー残業デー 実施率	83.2%	85.4%	86.3%	85.1%	85.2%	—

○時間外勤務の縮減

(目標達成年度 令和2年度末)

- ・業務の性格から実施が不可能な職場（医療職・消防職）を除き、時間外勤務を対前年度比で10%縮減します。

(実績値) 時間外勤務（医療職・消防職を除く）

	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2
年間平均時間 外勤務/人	186.5H	164.5H	164.3H	158.5H	189.6H	—
対前年度 縮減率	△0.7%	△11.8%	△0.1%	△3.5%	19.6%	—

※選挙、国勢調査分を除いた数値です

(3) 年次休暇取得の増加**○年次休暇の平均取得日数の増加**

(目標達成年度 令和2年度末)

- ・年次休暇の平均取得日数を、現状（平成26年度）の8日と7時間（取得率44.4%）を、1年に5時間ずつ、6年で3日と6時間上積みし、平均12日以上（取得率60%）とします。

(実績値) 年次休暇の平均取得日数

	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2
年次休暇	9.0日	9.4日	9.3日	9.0日	9.7日	—

※現業職員等も含む

(4) 女性の採用の拡大

○女性の採用の拡大	(目標達成年度 令和2年度末)
・行政職（事務職員、技術職員、保健師等）の女性の採用者に占める割合を、30%以上とします。 ・専門職（行政職以外の職種）については、職種ごとにそれぞれの状況に応じて、女性の採用の拡大に努めます。	

(実績値) 採用者数に占める職種ごとの女性の割合

	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	R3.4
行政職	41.4%	39.0%	40.0%	31.6%	46.5%	—
消防士	14.3%	14.3%	0.0%	12.5%	12.5%	—
保育士	100.0%	100.0%	94.4%	94.4%	100.0%	—
医師	27.8%	11.1%	21.7%	34.6%	40.0%	—
医療事務職	—	—	50.0%	0.0%	100.0%	—
医療技術職	42.9%	54.5%	50.0%	57.9%	46.7%	—
看護師等	90.0%	90.9%	92.9%	81.6%	88.1%	—
労務職	—	100.0%	66.7%	60.0%	66.7%	—
全体	59.4%	58.6%	62.8%	56.7%	62.0%	—

(5) 女性職員の登用の拡大

○女性職員の登用の拡大	(目標達成年度 令和2年度末)
・指導的地位（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合を、現状（平成27年4月1日）の15.4%を、18%程度とします。また、管理監督職員（係長級以上）に占める女性職員の割合を、現状（平成27年4月1日）の21.4%を、24%程度とします。 ・行政職（事務職員、技術職員、保健師等）については、指導的地位に占める女性職員の割合を、現状（平成27年4月1日）の4.9%を、6%程度とします。また、管理監督職員に占める女性職員の割合を、現状（平成27年4月1日）の8.7%を、10%程度とします。 ・専門職（行政職以外の職種）については、職種ごとにそれぞれの状況に応じて、女性職員の登用の拡大に努めます。	

(実績値) 役職段階ごとの女性の割合

		H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	R3.4
全体	課長補佐級以上の女性割合	16.3%	16.8%	17.7%	21.6%	22.7%	—
	係長級以上の女性割合	21.6%	21.8%	22.6%	26.4%	27.6%	—

		H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	R3.4
行政職	課長補佐級以上の女性割合	5.0%	4.3%	5.2%	5.2%	7.0%	—
	係長級以上の女性割合	8.6%	9.0%	10.2%	12.0%	13.7%	—

(参考) 令和2年4月1日現在の各役職段階の職員の女性割合及び職員の女性割合

職種	役職	男性	女性	合計	女性の割合	累計割合	
行政職	部長級	14人	0人	14人	0.0%		
	次長級	24人	2人	26人	7.7%	次長級以上	5.0%
	課長級	60人	3人	63人	4.8%	課長級以上	4.9%
	課長補佐級	88人	9人	97人	9.3%	課長補佐級以上	7.0%
	係長級	117人	34人	151人	22.5%	係長級以上	13.7%
	主任級	62人	57人	119人	47.9%		
	担当	155人	99人	254人	39.0%		
	再任用フルタイム	13人	1人	14人	7.1%		
	計	533人	205人	738人	27.8%		
消防職	部長級	1人	0人	1人	0.0%		
	次長級	2人	0人	2人	0.0%	次長級以上	0.0%
	課長級	12人	0人	12人	0.0%	課長級以上	0.0%
	課長補佐級	15人	0人	15人	0.0%	課長補佐級以上	0.0%
	係長級	47人	0人	47人	0.0%	係長級以上	0.0%
	主任級	30人	0人	30人	0.0%		
	担当	74人	4人	78人	5.1%		
	計	181人	4人	185人	2.2%		
保育士	部長級	0人	0人	0人	—		
	次長級	0人	0人	0人	—	次長級以上	—
	課長級	0人	1人	1人	100.0%	課長級以上	100.0%
	課長補佐級	0人	27人	27人	100.0%	課長補佐級以上	100.0%
	係長級	1人	23人	24人	95.8%	係長級以上	98.1%
	主任級	2人	13人	15人	86.7%		
	担当	7人	152人	159人	95.6%		
	再任用フルタイム	0人	3人	3人	100.0%		
	計	10人	219人	229人	95.6%		
医師	部長級	5人	0人	5人	0.0%		
	次長級	7人	0人	7人	0.0%	次長級以上	0.0%
	課長級	28人	3人	31人	9.7%	課長級以上	7.0%
	課長補佐級	0人	0人	0人	—	課長補佐級以上	7.0%
	係長級	64人	30人	94人	31.9%	係長級以上	24.1%
	主任級	0人	0人	0人	—		
	担当	0人	0人	0人	—		
	計	104人	33人	137人	24.1%		

職種	役職	男性	女性	合計	女性の割合	累計割合	
医療技術職	部長級	0 人	0 人	0 人	—		
	次長級	1 人	1 人	2 人	50.0%	次長級以上	50.0%
	課長級	4 人	1 人	5 人	20.0%	課長級以上	28.6%
	課長補佐級	7 人	5 人	12 人	41.7%	課長補佐級以上	36.8%
	係長級	7 人	9 人	16 人	56.3%	係長級以上	45.7%
	主任級	15 人	14 人	29 人	48.3%		
	担当	45 人	46 人	91 人	50.5%		
	計	79 人	76 人	155 人	49.0%		
看護師等	部長級	0 人	1 人	1 人	100.0%		
	次長級	0 人	0 人	0 人	—	次長級以上	100.0%
	課長級	0 人	7 人	7 人	100.0%	課長級以上	100.0%
	課長補佐級	1 人	19 人	20 人	95.0%	課長補佐級以上	96.4%
	係長級	6 人	20 人	26 人	76.9%	係長級以上	87.0%
	主任級	7 人	40 人	47 人	85.1%		
	担当	46 人	332 人	378 人	87.8%		
	再任用フルタイム	0 人	2 人	2 人	100.0%		
労務職	部長級	0 人	0 人	0 人	—		
	次長級	0 人	0 人	0 人	—	次長級以上	—
	課長級	0 人	0 人	0 人	—	課長級以上	—
	課長補佐級	0 人	0 人	0 人	—	課長補佐級以上	—
	係長級	0 人	0 人	0 人	—	係長級以上	—
	主任級	26 人	13 人	39 人	33.3%		
	担当	6 人	11 人	17 人	64.7%		
	再任用フルタイム	3 人	5 人	8 人	62.5%		
全体	計	35 人	29 人	64 人	45.3%		
	部長級	20 人	1 人	21 人	4.8%		
	次長級	34 人	3 人	37 人	8.1%	次長級以上	6.9%
	課長級	104 人	15 人	119 人	12.6%	課長級以上	10.7%
	課長補佐級	111 人	60 人	171 人	35.1%	課長補佐級以上	22.7%
	係長級	242 人	116 人	358 人	32.4%	係長級以上	27.6%
	主任級	142 人	137 人	279 人	49.1%		
	担当	333 人	644 人	977 人	65.9%		
	再任用フルタイム	16 人	11 人	27 人	40.7%		
	計	1002 人	987 人	1,989 人	49.6%		

※時点: 令和2年4月1日