

特定事業主行動計画（概要版）

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

1 計画期間

令和3年度から令和7年度まで（第二次行動計画）
※第一次行動計画の期間は平成28年度から令和2年度まで

2 策定趣旨

次の両法に基づく特定事業主（国・地方公共団体等）の行動計画として策定

(1)次世代育成支援対策推進法の目的
急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整えること

(2)女性活躍推進法の目的
女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展等の変化に対応できる活力ある社会を実現すること

3 これまでの取組

※第一次行動計画に基づく平成28年度から令和2年度までの取組

基本目標

①職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ▶ 時間外・休日勤務の縮減（ヒアリングやノー残業デーなど）
- ▶ モリ☆ボス宣言
- ▶ ワーク・ライフ・バランス研修
- ▶ 効率性を意識した働き方の見直し

②女性職員の人材育成と政策決定への参画促進

- ▶ 女性職員の登用とキャリア支援
- ▶ ロールモデルとなる人材の育成
- ▶ 女性職員のネットワーク形成支援

③職場環境の整備と両立支援

- ▶ 「育児・介護のための両立支援ハンドブック」と「仕事と育児・介護の両立支援プログラムの作成・周知
- ▶ 職場におけるハラスメント対策（相談員の配置やハラスメント研修）

数値目標

- ①職員アンケートにおける「仕事と生活の調和がとれている」の割合
目標：80% →R2:72.0%（未達成）
- ②女性管理職割合
目標：10% →R2:10.53%（達成）
- ③男性の育児取得率
目標：10% →R1:13.10%（達成）

4 現状と課題（主なもの）

※法に基づく現状把握と職員の意識調査より

▶ 離職率の上昇

全体 H27:6.8% → R2:10.7%(+3.9)
女性 H27:9.5% → R2:15.0%(+5.5)
40歳未満:H27:4.8% → R2:9.8%(+5.0)

▶ 定時を前提とした業務遂行

女性活躍や男性の家事等への参加のために「定時を前提とした業務遂行」が必要との回答が多数。時間外・休日勤務の一人当たりの月平均は全体で13時間、多い所属で40時間程度発生。

▶ 女性登用に対する不安と女性職員の能力が発揮される環境

「女性だから」という理由で責任の重い職に任用されるのではないかと（女性に多数）

「男女に関わらず能力により登用されるべき」（男女共に多数）

「上位の職に就きたい割合」は依然男性職員との意識差あり（女性が24.4ポイント低い）

キャリアについて女性職員は「仕事と家庭の両立」「知識・経験不足」に不安あり

家事・子育て・介護等の男性の家庭生活への参画の必要性に男女間の意識差あり

男性の子育て参加を妨げるハラスメント防止について女性職員から必要性の認識あり

▶ 相互理解の必要性

育休取得者の多くが「職場に負担をかけた」と回答している。

女性職員中心に周囲の職員との相互理解への支援と休業・休暇を取得しやすい雰囲気づくりを望む回答が多数

課題認識

女性職員と若年層の離職率の上昇が顕著であり、離職防止に向け、組織全体で危機感を持って取り組む必要がある

定時を前提とした業務遂行を推進するための具体的な取組が必要

女性登用への不安や誤解があり、活躍できる環境の積極的な整備が先にある、その結果として割合が高まるという考え方を明らかにすることが必要

女性活躍の土台として、①男性の家庭生活への参画（当事者として関わることを）、②キャリア支援、③ワーク・ライフ・バランス、④両立支援が不可欠

両立支援制度を活用しやすい環境づくりと、周囲の職員との相互理解を支援する必要がある

5 取組内容（主なもの）

数値目標（取組を効果的に推進する）

- ◆時間外・休日勤務
→一人当たり月平均：9時間（3割減）
→年間360超の職員割合：5%（5割減）
- ◆休暇の平均取得日数
→年次：15日（3日増） 夏季：5日
- ◆男性の休暇・休業取得率
→育児休業：85.30%（1週間以上の取得率R1:13.10%）
配偶者出産：100%（R1:68.5%） 育児参加：100%（R1:51.9%）

①職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ▶ 業務・成果の見える化 業務予定・進捗、今後のTodoリストと所要時間の見込、集中タイム、帰宅予定時間などをチーム全体で一元的に管理・共有できるツール（見える化ツール）を検討し、公平性の確保やマネジメントのしやすさにつなげる
- ▶ 業務負担軽減のための取組 スクラップ（簡素化等含む）を中心に取組
- ▶ 休み方の改善 年次休暇の目標設定（月一充電日）、職場風土づくり
- ▶ 柔軟な働き方の推進 テレワーク制度の運用・フレックスタイム制の検討
- ▶ 管理職の働き方改革 実態把握と役割・配置・処遇等の適正化検討

②女性職員と若手職員の活躍推進

- ▶ 女性管理職割合を「数値目標」ではなく中長期で取組の成果を図る「管理指標」へ位置付け
- ▶ 女性職員のキャリア支援 異動希望やジョブローテーションへの配慮
- ▶ 若手職員のキャリア支援 メンター制度の検討

③職場環境の整備と両立支援

- ▶ 働き方工程表の活用 作成を必須とし、所属長からの休暇・休業の取得促進と職場とのコミュニケーション円滑化につなげる
- ▶ 代替職員の確実な配置 長期の場合は原則常勤、短期でも確実な配置
- ▶ ハラスメント防止 マタニティハラスメント・パタニティハラスメントも追加
- ▶ 両立支援プログラムの積極的活用 周囲の職員との相互理解へ
- ▶ サポートする職員への評価 人事評価制度による業績評価
- ▶ 男性職員の意識改革 育休の他、出産・育児参加休暇も所属長から取得促進、男性職員の意識改革につながる研修の実施

管理指標（中・長期的視点で取組成果を図る）

- ▶ 離職率 →離職防止へ
- ▶ 女性管理職割合 →人数比踏まえ男女の均衡