

令和5年第5回宇都宮市公平委員会

日 時 令和5年9月26日(火)午後2時30分
場 所 宇都宮市役所 執行部棟13階 教育委員室

令和5年第5回宇都宮市公平委員会次第

令和5年9月26日（火）午後2時30分
宇都宮市役所 執行部棟13階 教育委員室

- 1 開 会
- 2 議事録署名委員の指定
- 3 議事日程の説明
- 4 議 事
日程第1 議案第8号 ワークライフいきいきアクションプラン～仕事と育
児の両立・女性職員の活躍推進を目指して～の一部改正について
- 5 その他
- 6 閉 会

議案第8号

ワークライフいきいきアクションプラン～仕事と育児の両立・女性職員の活躍推進を目指して～の一部改正について

ワークライフいきいきアクションプランを次のように一部改正する。

令和5年9月26日提出

委員長 橋本賢二郎

ワークライフいきいきアクションプラン～仕事と育児の両立・女性職員の活躍推進を目指して～
別紙のとおり

1. 策定の趣旨

長時間労働の是正や多様な柔軟な働き方の実現を目的として、改正された「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」の趣旨を踏まえ、職員が活き活きと仕事と子育てに取り組むことのできる働きやすい職場環境の整備とともに、女性活躍推進法施行後3年の見直しにより重点課題とされた「男性の家事・育児参加の促進」や「性別にとらわれない職務の機会の付与」などに対応し、多様な人材の誰もが「働きやすさ」も「働きがい」も感じながら働ける職場環境づくりに積極的に取り組む必要があることから、両計画を改定するもの。

※ 改定にあたっては、計画の背景や課題等が密接に関連することから「宇都宮市職員楽しい子育て応援計画」及び「宇都宮市女性職員活躍推進アクションプラン」を統合する。

2. 計画の背景

- 働き方改革の総合的かつ継続的推進
 - 「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」の公布に伴い、超過勤務の上限規制が導入されるなど、仕事と育児等に両立して取り組むことができる職場環境づくりがより求められている。
- 男性の育児参加の促進
 - 事業主として、職員が出産・育児に対して希望を持ち、ワーク・ライフ・バランスが図れる環境の整備が求められており、国においては、男性の1か月以上の育児休業取得が可能な職場を目指し、人事評価への反映などが実施される予定である。
- ハラスメント防止対策
 - 「労働施策総合推進法」が改正され、令和2年6月より、パワハラ防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が求められる。

3. 計画の位置づけ

- (1) 国（法律）における位置づけ
- 「次世代育成支援対策推進法」に基づき策定する特定事業主行動計画*
 - 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定する特定事業主行動計画*
 - 宇都宮市長、宇都宮市議会議長、選挙管理委員会、公平委員会、代表監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会委員長、消防長、上下水道事業管理者、教育委員会の10の特定事業主が連名で策定
- (2) 本市関連計画における位置づけ
- 「第6次宇都宮市総合計画基本計画」の分野別計画「1 未来都市の実現に向けた各政策の柱」の政策の柱「Ⅲ『安全・安心の未来都市』の実現に向けて（安心・協働・共生 分野）」の基本施策「1 2 相互理解の促進による共生社会を形成する」、「2 各政策の柱を支える行政経営基盤」の基本施策「2 4 強固な行政経営基盤を確立する」を実現するための計画
 - 総合計画の実現に向けた、本市職員の人材育成の指針を定めた「宇都宮市人材育成基本方針」の目標達成に向けた女性職員の活躍推進に係る行動計画
 - 「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」の基本目標「さまざまな分野における男女共同参画の推進」のための行政分野における本市組織内部の計画

4. 計画期間

令和2年度～令和7年度（6か年）

第2章 現状と課題

1. 現行計画の取組状況

(1) 宇都宮市職員楽しい子育て応援計画（平成27年度～令和元年度）

① 現行計画の目標値に関する結果

- 育児休業取得率→〔男性〕目標値13.0%（R1） 策定時3.3%（H25）⇒現状値6.4%（H30）
〔女性〕目標値100.0%（R1） 策定時100.0%（H25）⇒現状値100.0%（H30）
- 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率→目標値100.0%（R1） 策定時88.0%（H25）⇒現状値84.0%（H30）
- 年次休暇平均取得日数→目標値15.0日（R1） 策定時13.0日（H25）⇒現状値13.8日（H30）

② 基本方針ごとの取組状況

《基本方針1》 男性も女性も共に協力し合う子育ての推進
子育て応援ハンドブックの周知、育児参加計画書の活用、子の看護休暇の取得可能範囲の拡大など

《基本方針2》 子育てを応援する職場風土づくり
ワーク・ライフ・バランス推進の重要性に係る啓発、管理職の目標管理項目における労働時間縮減に係る目標設定を必須化など

《基本方針3》 職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
スイッチオフデーの積極的推進や年次休暇計画書の活用など

(2) 宇都宮市女性職員活躍推進アクションプラン（平成27年度～令和元年度）

① 基本指標の進捗状況

- 管理職（行政職）における女性の割合→目標値15.0%（R1） 策定時7.2%（H26）⇒現状値15.1%（R1）
- 男性の育児休業取得率→目標値13.0%（R1） 策定時3.3%（H25）⇒現状値6.4%（H30）

② 施策の方向ごとの取組状況

《施策の方向Ⅰ》 「キャリア形成支援による女性職員の育成」を目指して
（指標）総括に占める女性職員の割合→目標値35.0%（R1） 策定時29.4%（H26）⇒現状値34.2%（R1）
（取組状況）女性職員を対象にした研修、ロールモデル等との交流の場「M i y a J o きらめきネット」事業の実施

《施策の方向Ⅱ》 「職員の能力を十分に発揮できる組織づくり」を目指して
（指標）所属におけるキャリア支援に関わる面談の実施率→目標値100.0%（R1） 策定時100.0%（H26）⇒現状値100.0%（H30）
（取組状況）管理職を対象にしたキャリア支援やワーク・ライフ・バランス等をテーマとした研修の実施

《施策の方向Ⅲ》 「仕事と生活の両立に向けた環境づくり」を目指して
（指標）ワーク・ライフ・バランスの満足度→目標値100.0%（R1） 策定時63.7%（H26）⇒現状値65.1%（R1）
（取組状況）休暇・休業制度の利用促進や管理監督者のマネジメント研修

2. 職員意識調査からみる現状

(1) 宇都宮市職員楽しい子育て応援計画（平成27年度～令和元年度）

① 子育て支援について《基本方針1, 2 関連》

- 男性職員の育児休業や特別休暇の未取得の理由→「職場への迷惑」など仕事面の影響を挙げる職員が3～4割程度いる。
- 育児休業取得者が不安に感じたこと→「男性」「職場への影響」、「職場の理解」「女性」「復帰時に仕事に馴染めるか」
- 男性の育児についての考え方→「男性」「休暇等を多く取得して育児に参加した方がよい」が最多
〔女性〕「突発的な状況に対して、休暇諸制度を柔軟に活用した方がよい」が最多
- 職場における男性職員の育児参加への支援実施状況
→〔管理職〕「上司からのWLB推進呼びかけ」が最多〔監督職〕「一般職」「何をやっているかわからない」が最多
- 男性の育児休業や子育て関連制度利用に必要なこと→代替職員の確保、上司・同僚への意識づけ、職場風土づくり

② ワーク・ライフ・バランスの推進について《基本方針3 関連》

- 年次休暇を取得しにくいと感じる理由→「職場への迷惑」、「業務への影響」、「業務多忙」など
- 年次休暇の取得に関する感じ方→管理職と比較して監督職、一般職は年休を取りにくいと感じている職員の割合が高い。
- WLBに満足と回答した割合→職位の低い職員ほどワーク・ライフ・バランスの満足度が低い。
- 長時間労働に関する感じ方→仕事の成果のためには長時間労働をいとわない職員が2割以上いる。
- 長時間労働の是正や年次休暇取得促進に必要なこと→業務の効率化やスクラップアンドビルドなど

(2) 宇都宮市女性職員活躍推進アクションプラン（平成27年度～令和元年度）

① キャリア形成支援による女性職員の育成を目指して《施策の方向Ⅰ 関連》

- 昇任に対する意識の男女差→総括・専任の昇任試験受験状況*や職員意識調査から女性の昇任希望割合は男性と比較して低い。
*〔男性〕32.6%〔女性〕25%（R1）
- 昇任を望まない理由
→適性や能力を要因として挙げる職員の割合が多いが、特に、女性職員は「家庭との両立に対する負担感」を挙げるものが多く、4割を超えている。

② 職員の能力を十分に発揮できる組織づくりを目指して《施策の方向Ⅱ 関連》

- 性別による固定的役割分担の意識→男女ともに3割前後の職員が事務分担に男女の偏りがあると認識している。
- 上司から部下へのキャリア支援→キャリア展望を描けていないと感じている職員が約半数おり、昇任について上司からの期待を感じていない職員が3割を超えている。

③ 仕事と生活の両立に向けた環境づくりを目指して《施策の方向Ⅲ 関連》

※ 「(1) 子育て応援計画②ワーク・ライフ・バランスの推進について」における現状と同様

3. 「女性活躍推進法」に基づく、データからみる現状

① 男性の育児参加促進

- 男性の育児休業の取得率が本市目標に届いておらず、国が目指す取得率には至っていない。
男性の育児休業取得率 目標：13.0%（R1） 策定時3.3%（H25） ⇒ 現状値6.4%（H30）
男性の育児休業の取得日数の分布状況→ H30年度に育休を取得した男性職員6人のうち、15日以下は4人。
- 妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得率が本市目標100%に届いておらず、取得可能日数の完全取得にも至っていない。
「育児関連特別休暇」の取得率 → 84.0%（H30）
「育児関連特別休暇」の平均取得日数 → 3.3日（H30）
「育児関連特別休暇」を5日以上使用した割合 → 31.9%（H30） ※最長7日間の取得が可能

② 年次休暇の取得状況

- 年次休暇の平均取得日数は増加しているものの、取得日数が年間5日に達していない職員がいる。
年次休暇の平均取得日数および取得率→ 策定時H26：13.0日、65.0% ⇒ 現状値H30：13.8日、69.0%

③ 超過勤務の状況

- 月45時間を超える超過勤務を行った職員の割合が年間を通じて、2～12%で推移している。
月45時間を超える超過勤務を行った職員の割合
→ 最も多い月：12.6% 最も少ない月：1.8%

④ 採用における女性職員の確保

- 消防職において、採用した職員に占める女性職員の割合が伸び悩んでいる。
採用した職員に占める女性職員の割合（H27～H31）
事務職：45.9% 技術職：26.6% 消防職：3.5%
採用試験の受験者の総数に占める女性職員の割合（H27～H30）
事務職：41.3% 技術職：26.7% 消防職：6.9%

⑤ ハラスメント防止対策の整備状況

- ハラスメント関連指針の策定→ハラスメントをなくすために認識すべき事項についてまとめた指針等を策定（H30）
- 相談体制の整備→セクハラに限定されていた相談窓口を拡充し、全てのハラスメントに対応（H30～）
- 研修の実施→セクハラに限定されていた研修内容を全てのハラスメントに拡充し、管理監督職向けに実施（H27～）

第2章 現状と課題 (つづき)

4. 課題の抽出

- ① 仕事と家庭の両立支援の強化
 ・管理職への昇任を望まない理由について、男性職員と比較し、女性職員では「仕事と家庭との両立への不安」が特に大きく(39.1%)、これら不安を取り除くため、家庭との両立などから時間に制約がある状況であっても、キャリア・アップを目指すことができる職場環境の実現に向け、働き方の見直しに取り組む必要がある。
 [女活]
- ・各職場においてワーク・ライフ・バランスを推進していくために、管理監督職のマネジメント力を強化していく必要がある。
 [子育て] [女活]
- ② 職員の子育てを支援する職場風土づくり
 ・職員がお互いにフォローし合う協力体制の構築のため、育児支援に関する全職員の理解を深めていく必要がある。
 [子育て]
- ・家庭との両立支援制度(育休や育児関連休暇など)の取得にあたっては、自分が不在になることで「職場や業務に影響が及ぶことへの不安」が最大の阻害要因となっており、全ての職員が柔軟に休暇・休業制度を取得できる職場風土づくりに取り組む必要がある。
 [子育て] [女活]
- ・各所属において、職員の育児参加を積極的に推進するために、管理監督職の意識醸成に取り組む必要がある。
 [子育て] [女活]
- ・職員が育児休業等取得の際の代替職員の確保など、職員が仕事と子育てを両立できるよう業務体制の整備に取り組む必要がある。
 [子育て]
- ・育児休業取得者が職場復帰時の不安や負担を軽減するための支援を行っていく必要がある。
 [子育て]
- ・男性職員がより積極的に育児を実践するための支援を行っていく必要がある。
 [子育て]
- ③ 業務の効率化や生産性の向上
 ・仕事の成果のためには長時間労働をいとわない考え方は是正や労働時間短縮に向けた職員の意識醸成に取り組む必要がある。
 [子育て] [女活]
- ・無駄や非効率な業務はないかといった視点での業務の改善・効率化に向け、時間単位の生産性向上に取り組む必要がある。
 [子育て] [女活]
- ④ 職員のキャリア意識の醸成
 ・「自分の能力」や「職務適性への不安」から、管理職への昇任を望まない職員やキャリア展望を描けていない職員、昇任について上司からの期待を感じていない職員が多い傾向にあることから、能力育成の機会の充実や早期からのキャリア意識の醸成が必要である。
 [女活]
- ⑤ 性別や時間的制約に偏らない意識の醸成
 ・家庭との両立への過度な配慮などから、無意識のうちに、事務分担の割り振りに男女の偏りがあると、業務の経験差が生じてしまうことから、能力などに応じた適切な業務分担を行うため、管理監督職に向けたマネジメント能力の育成を図る必要がある。
 [女活]
- ⑥ 人材の確保
 ・技術職や消防職など、女性受験者の増加に向けた取組が必要である。
 [女活]
- ⑦ ハラスメント防止対策の強化
 ・法の趣旨を踏まえ、ハラスメントのない、全ての職員が働きやすい職場環境整備に取り組む必要がある。
 [子育て] [女活]

第3章 施策の方向性

1. 計画のスローガン

すべての職員が互いに支え合いながら
 仕事と生活の両立を実現し
 やりがいを持って活躍できる職場環境を目指して

2. 成果指標の設定

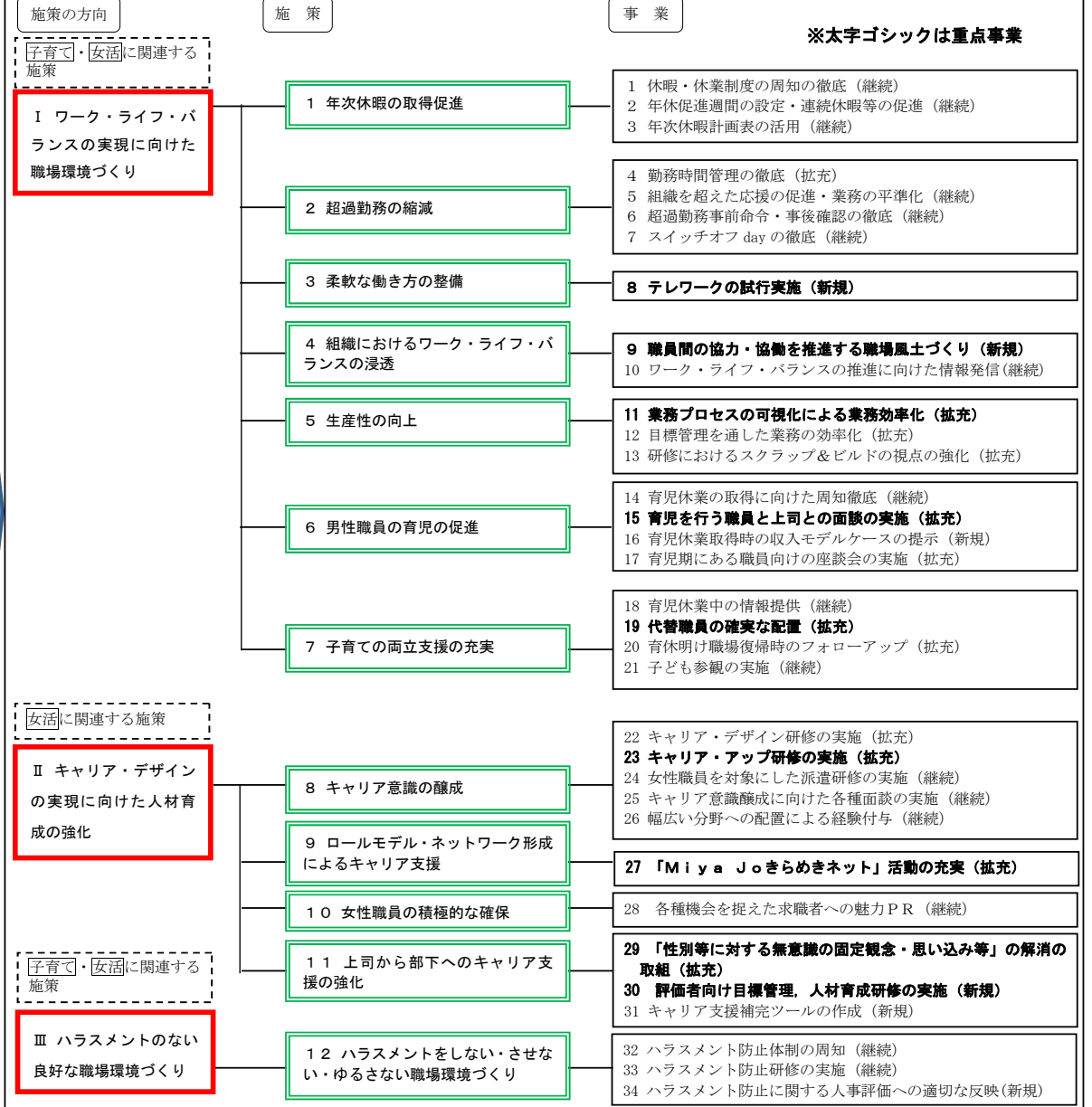
- ≪施策の方向Ⅰ≫ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり
- ワーク・ライフ・バランスの満足度 現状値 65.1% (R1) → 目標値 70.0% (R7)
 - 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率 現状値 84.0% (H30) → 目標値 100% (R7)
 - 職員(男女)の育児休業取得率 男性:現状値 29.3% (R4) → 目標値 100% (1週間以上) (R7) ※R5,9月改定
 ⇒将来像:全ての男性職員が、確実に育児休業を取得できる職場環境をつくる。
 女性:現状値 100% (R4) → 目標値 100% (R7)

≪施策の方向Ⅱ≫ キャリア・デザインの実現に向けた人材育成の強化

- 管理職(行政職)の女性割合 ※R5.3月改定
 将来像:管理職の男女比が、職員構成の男女比となることを目指す。
 通過点:現状値 15.2% (R4) → 目標値 30.0% (R7)
- 女性の総括・専任昇任試験受験割合 現状値 25.0% (R1) → 目標値 35.0% (R7)

≪施策の方向Ⅲ≫ ハラスメントのない良好な職場環境づくり

第4章 施策の展開



※太字ゴシックは重点事業

第5章 推進体制

- 「人事管理検討委員会・女性職員活躍推進委員会」(構成員:行政経営部長、各部局長次級職、各特定事業主代表、女性職員代表)を設置し、本計画の進捗管理等を行う。
- 毎年、特定事業主行動計画の進捗状況をまとめ、推進組織に報告するとともに、職員への情報共有を図る。さらに、市民に対しても「見える化」を図るため、成果指標などを毎年公表していく。