

春日部市女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画

～後期計画（令和3年度～令和7年度）～

「男女が共に輝き

“いきいき”と働ける職場をめざして」

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



令和3年3月

春日部市

令和3年3月

春日部市長
春日部市議会議長
春日部市選挙管理委員会
春日部市代表監査委員
春日部市教育委員会
春日部市消防長
春日部市農業委員会
春日部市水道事業管理者
春日部市病院事業管理者

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 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

目次

第1章 計画策定にあたって

| | | |
|---|------------|---|
| 1 | 計画策定の背景・目的 | 1 |
| 2 | 計画の期間・対象 | 1 |
| 3 | 計画策定体制 | 1 |

第2章 女性活躍に関する本市の状況と課題

| | | |
|---|----------------|----|
| 1 | データで見る状況 | 2 |
| 2 | 職員アンケート調査で見る状況 | 4 |
| 3 | 課題のまとめ | 13 |

第3章 計画の基本的な考え方

| | | |
|---|---------|----|
| 1 | 計画の基本理念 | 14 |
| 2 | 基本目標 | 14 |
| 3 | 計画の体系 | 16 |

第4章 施策の展開

| | | |
|---|-----------------|----|
| 1 | 女性活躍の推進に向けた数値目標 | 17 |
| 2 | 目標を達成するための取り組み | 18 |

第5章 計画の推進及び実施状況の公表

| | | |
|-----|--|----|
| 資料編 | | 24 |
|-----|--|----|

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景・目的

近年、少子高齢化による労働力人口の減少や企業における女性を含めた多様な発想を生かした企業経営などを背景に、女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍することが一層重要となってきています。

国や地方公共団体、事業主が女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）が制定され、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主（特定事業主）として、平成28年3月31日までに「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

当市においても、「春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍を迅速かつ重点的に推進する取組を進めてまいりました。

この度、現行の前期計画の計画期間が令和2年度をもって終了することから、前期計画における目標達成状況等から検証・見直しを行い、令和3年度を初年度とする後期計画を策定します。計画策定において、取り組むべき課題等を分析するため、全職員を対象に調査を実施し、数値目標や取り組み内容の参考としました。

策定した計画に基づき、引き続き、女性職員の活躍を迅速かつ重点的に進めてまいります。

2 計画の期間・対象

この計画は、法の効力である平成28年度から令和7年度までの10年間のうち、令和3年度から令和7年度までの5年間を後期計画として策定します。

また、この計画は、全職員*を対象とします。

※臨時的任用職員等についても、この計画の趣旨を踏まえ該当する制度について対象とする。

※県費負担教職員、非常勤特別職の審議会委員等は除く。

3 計画策定体制

計画の策定にあたっては、本市で推進するSDGsにおけるゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」及びゴール8「働きがいも経済成長も」と関連が深いことから、春日部市SDGs推進本部「女性職員エンパワーメントプロジェクト作業部会」を設置し、女性管理職職員や育児休業等を取得した職員（男女）等、様々な職員が参画し、多角的な視点で計画策定を進めました。

また、職場の実情を踏まえた実効性のある計画とするため、前期計画の実績や、データによる本市の状況把握、職員の意見を広く聴取するための職員アンケート調査の実施結果等を基に本市の課題を分析し、慎重な審議を重ね、本計画を策定しました。

第2章 女性活躍に関する本市の状況と課題

1 データで見る状況

「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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性活躍推進に関する本市の状況の把握、課題の分析を以下のとおり行いました。

（1）女性職員の採用割合

| | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| ○ 全体 | 59.8% | ○ 消防職 | 25.0% |
| ○ 事務職 | 62.9% | ○ 医療職 | 73.9% |
| ○ 技術職（土木・建築等） | 22.2% | | |

| 職種 | | 平成30年度※ | 令和元年度※ |
|-----|----|---------|--------|
| 事務職 | 女性 | 20 | 22 |
| | 全体 | 39 | 35 |
| | 割合 | 51.3% | 62.9% |
| 技術職 | 女性 | 0 | 2 |
| | 全体 | 7 | 9 |
| | 割合 | 0.0% | 22.2% |
| 保健師 | 女性 | 1 | — |
| | 全体 | 1 | — |
| | 割合 | 100.0% | — |
| 看護師 | 女性 | — | — |
| | 全体 | — | — |
| | 割合 | — | — |
| 消防職 | 女性 | 4 | 3 |
| | 全体 | 15 | 12 |
| | 割合 | 26.7% | 25.0% |
| 医療職 | 女性 | 44 | 34 |
| | 全体 | 64 | 46 |
| | 割合 | 68.8% | 73.9% |
| 全体 | 女性 | 69 | 61 |
| | 全体 | 126 | 102 |
| | 割合 | 54.8% | 59.8% |

※各年度の区切りは、当該年度に実施した採用活動を基準として、4月2日～4月1日で計上。

（例）平成30年度：平成30年4月2日～平成31年4月1日

（平成30年4月1日入庁者は、前年度の採用活動によるもののため前年度分として計上）

⇒ 技術職（土木・建築等）、消防職において割合が低い。

(2) 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合

※医療職を除く。

- 全職員に占める女性職員の割合 32.9%
- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合 7.1%

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

| | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|------|--------|--------|-------|
| 男性 | 136 | 132 | 131 |
| 女性 | 9 | 10 | 10 |
| 合計 | 145 | 142 | 141 |
| 女性割合 | 6.2% | 7.0% | 7.1% |

※医療職を除く。

⇒ 管理職に占める女性職員の割合は低い割合だが、微増傾向にある。

参考：医療職の状況

- 全医療職に占める女性職員の割合 70.9%
- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合 31.7%

(3) 育児休業の取得率（令和2年4月1日現在）

- 育児休業取得率 男性 11.9%
- 女性 97.1%

育児休業の取得率（新規取得者）

| | 平成30年度 | 令和元年度 |
|----|--------|-------|
| 男性 | 2.5% | 11.9% |
| 女性 | 100.0% | 97.1% |

⇒ 男性の育児休業の取得は女性に比べて少ないが、増加傾向にある。

2 職員アンケート調査で見る状況

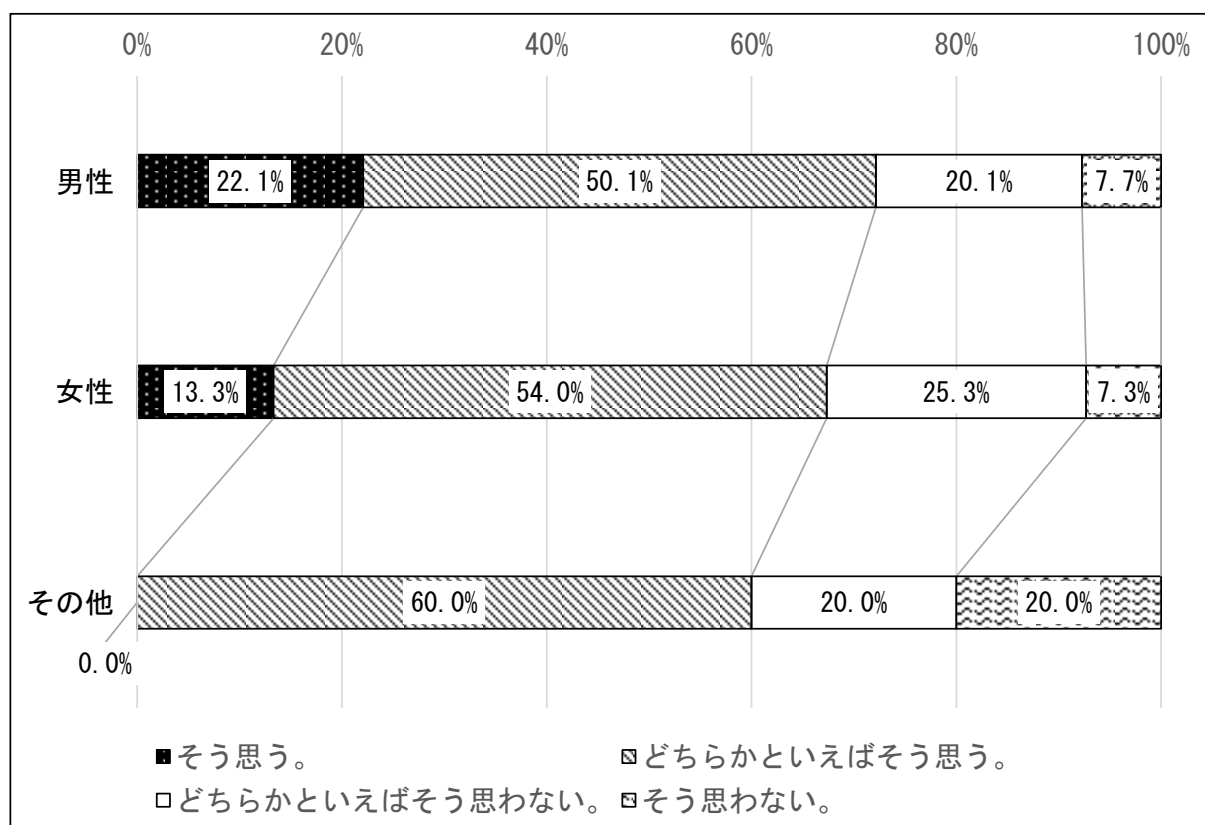
計画の策定にあたり、職員の意見を広く聴取し、本市で働く全ての職員が“いきいき”と働ける職場を目指すことができる、実効性のある計画とするため、「職員活躍推進に関するアンケート調査」を実施しました。

(1) 実施状況

| | |
|------|-----------------------------------|
| 調査期間 | 令和2年12月3日～令和2年12月9日 |
| 対象者 | 全職員1414人（市立医療センター職員、会計年度任用職員等を除く） |
| 回答状況 | 1070人（男性765人、女性300人、その他5人） |
| 回答率 | 75.7% |

(2) 結果の概要

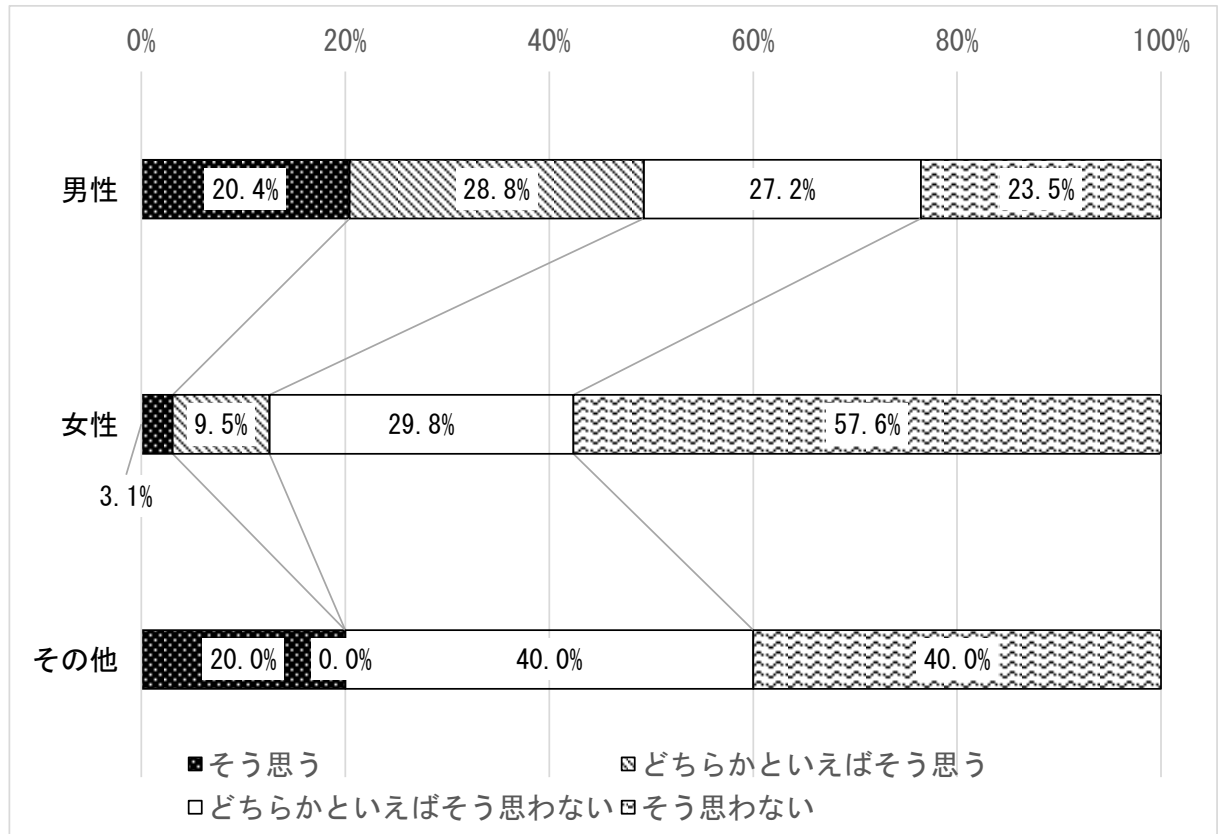
○あなたは仕事にやりがいを持てていると感じますか。（問3）



「そう思う/どちらかといえばそう思う」 男性 72.2% 女性 67.3%

⇒ 男女ともにやりがいを持てていると感じている割合が過半数を超えているが、男性の方がそう感じている割合が高い。

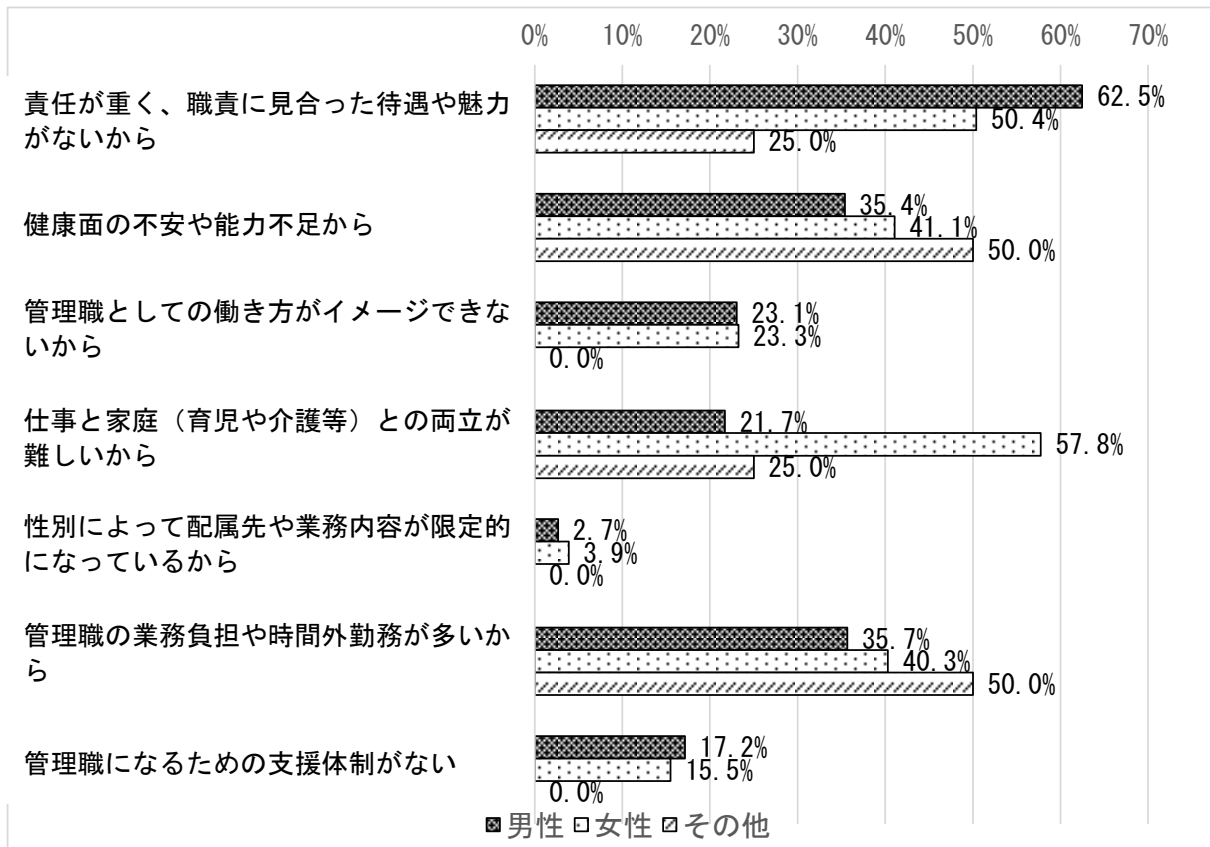
○あなたは主幹以上の管理職（管理職の方は現在の職位より上位の職）につきたいと思
いますか。※この設問は次長級以下の方が回答してください。（問4）



「そう思う/どちらかといえばそう思う」 男性 49.2% 女性 12.6%

⇒ 女性の昇任意欲が男性よりかなり低い。

○「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」と回答した方はその理由は何ですか。(問5：3つまで選択可)

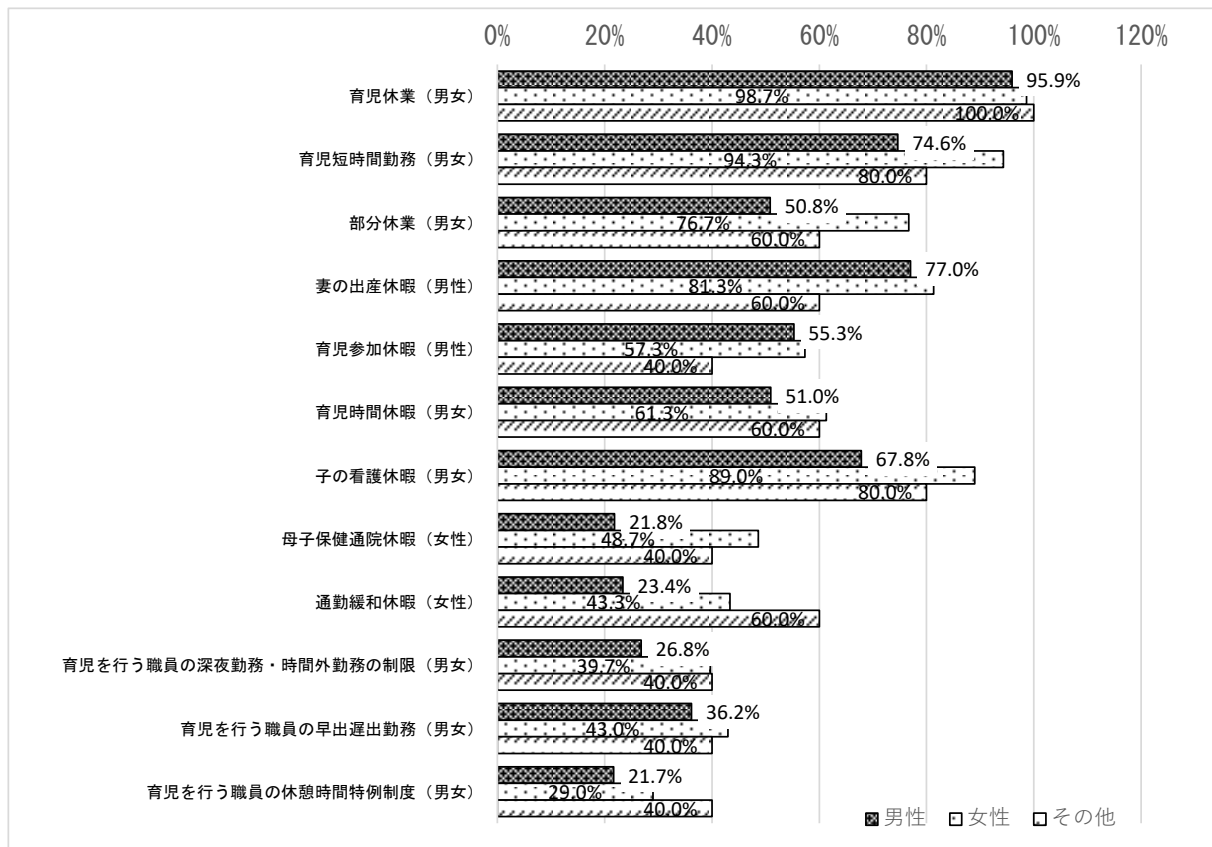


| | | |
|----|----------------------------|-------|
| 男性 | 1「責任が重く、職責に見合った待遇や魅力がないから」 | 62.5% |
| | 2「管理職の業務負担や時間外勤務が多いから」 | 35.7% |
| | 3「健康面の不安や能力不足から」 | 35.4% |
| 女性 | 1「仕事と家庭（育児や介護等）との両立が難しいから」 | 57.8% |
| | 2「責任が重く、職責に見合った待遇や魅力がないから」 | 50.4% |
| | 3「健康面の不安や能力不足から」 | 41.1% |

⇒ 男女ともに、「責任が重く、職責に見合った待遇や魅力がない」、「健康面の不安や能力不足」という理由をあげている。
 その他、女性は、「仕事と家庭（育児や介護等）との両立が難しい」を大きな理由としてあげている。

(育児に関する休暇等の制度)

○あなたは次の制度があることを知っていますか。(問6)

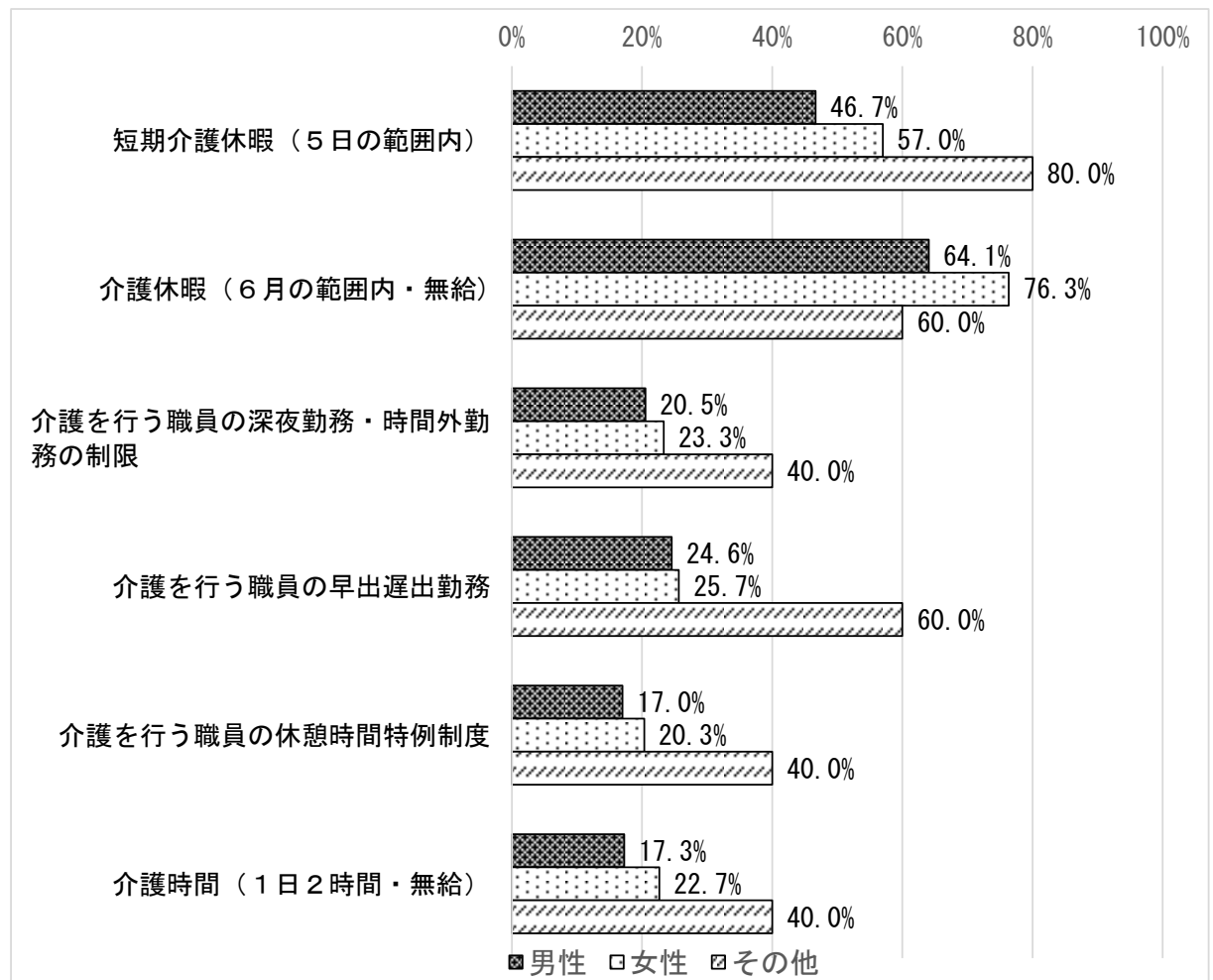


「育児休業 (男女)」は男性・女性共に、9割以上が知っている一方、母子保健通院、通勤緩和、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限、早出遅出勤務、休憩時間特例制度など、男女双方であまり知られていない制度がある。
 総じて育児に関する休暇制度等についての認知度は男性の方が低い。

⇒ 制度の周知が不足している。

(介護に関する休暇等の制度)

○次の制度があることを知っていますか。(問7)

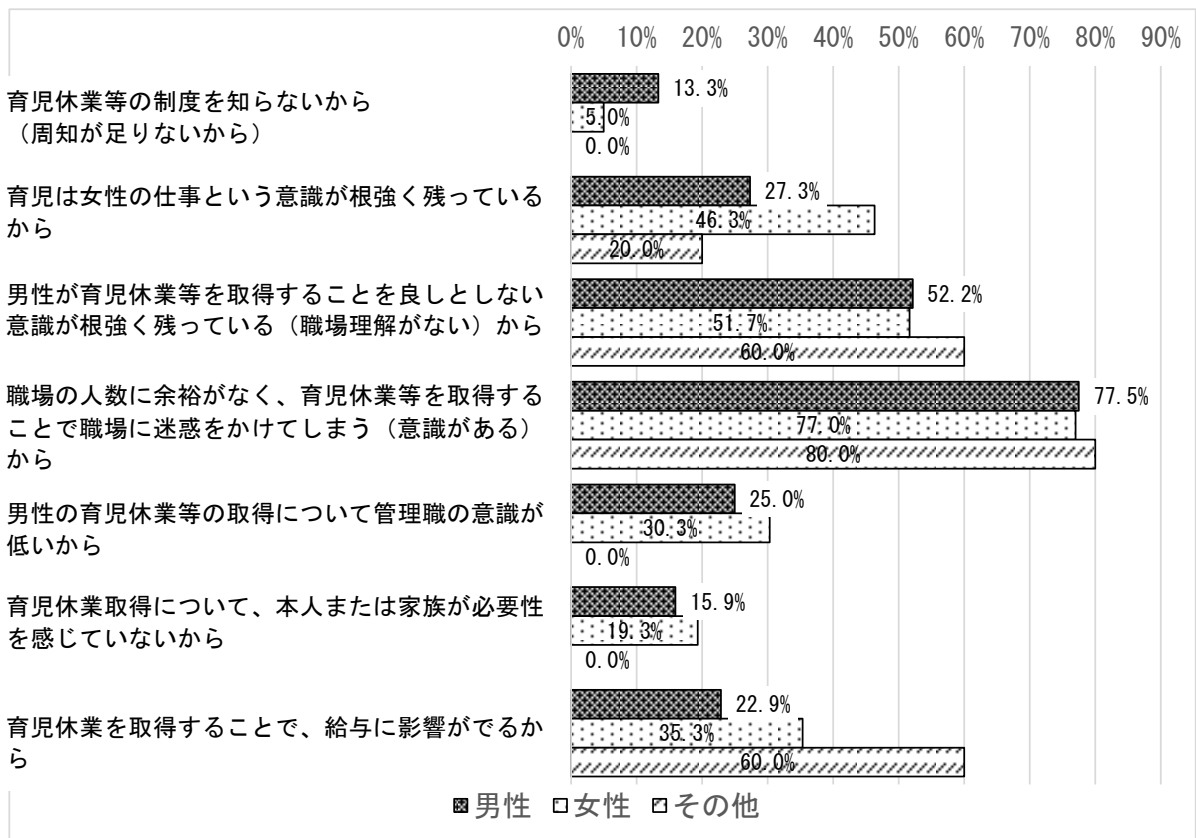


「介護休暇（6月の範囲内・無給）」は男性、女性合計で6～7割が知っている
と回答。

一方、介護を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限、早出遅出勤務、休憩
時間特例制度、介護時間（1日2時間・無給）は、男女双方であまり知られ
ていない。

育児同様、総じて介護に関する休暇制度等の認知度は男性の方が低い。

○春日部市の昨年度の育児休業の取得率は、女性職員 97.1%に対し、男性職員 11.9%でした。男性職員が育児休業等を取得しない理由は何だと思いませんか。
(問 8 : 3 つまで選択可)

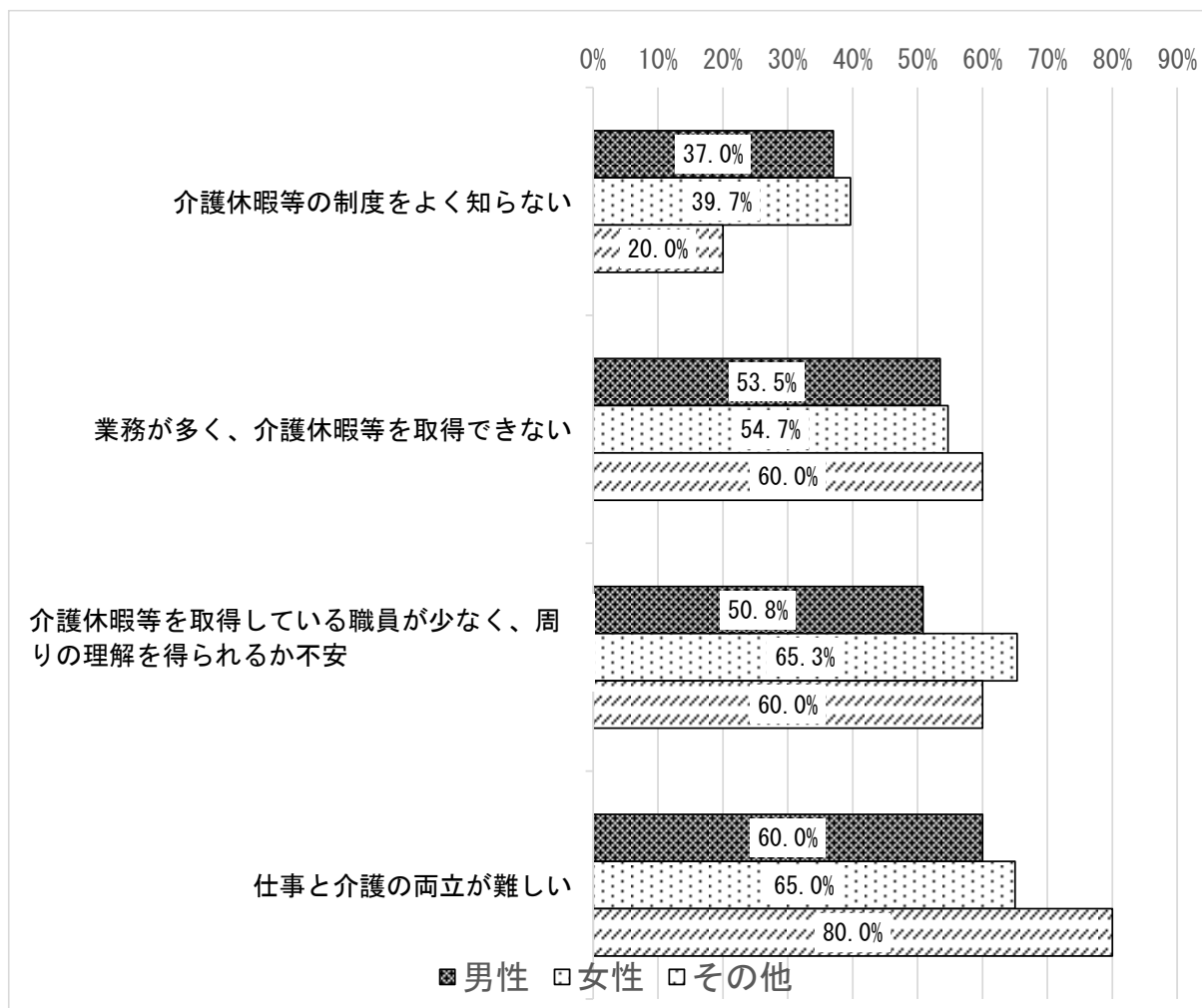


- 男性
- 1 「職場の人数に余裕がなく、育児休業等を取得することで職場に迷惑をかけてしまう(意識がある)から」 77.5%
 - 2 「男性が育児休業等を取得することを良しとしない意識が根強く残っている(職場理解がない)から」 52.2%
 - 3 「育児は女性の仕事という意識が根強く残っているから」 27.3%
- 女性
- 1 「職場の人数に余裕がなく、育児休業等を取得することで職場に迷惑をかけてしまう(意識がある)から」 77.0%
 - 2 「男性が育児休業等を取得することを良しとしない意識が根強く残っている(職場理解がない)から」 51.7%
 - 3 「育児は女性の仕事という意識が根強く残っているから」 46.3%

⇒ 男女ともに職場の人数に余裕がなく、育児休業等を取得することで職場に迷惑をかけてしまう(意識がある)ことをあげている。
男女ともに、育児は女性の仕事という意識が根強く残っていることをあげているが、数値に大きなひらきがあり、男女間で意識の違いが表れた。

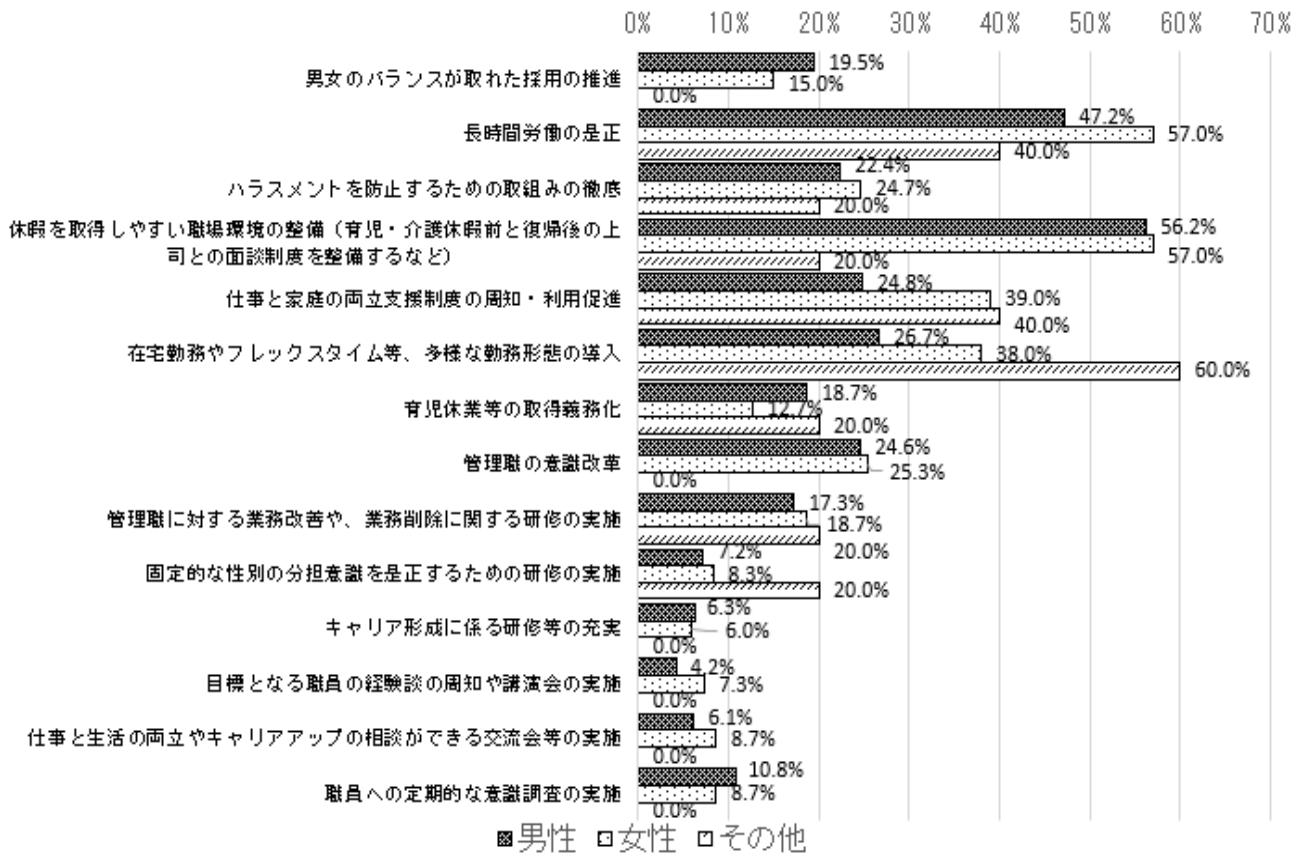
○介護休暇等の取得が必要になった場合、どのような課題がありますか。

(問9：複数選択可)



男性・女性共に、業務量や周囲の理解、仕事の両立が難しいと回答している割合が多くなっている。

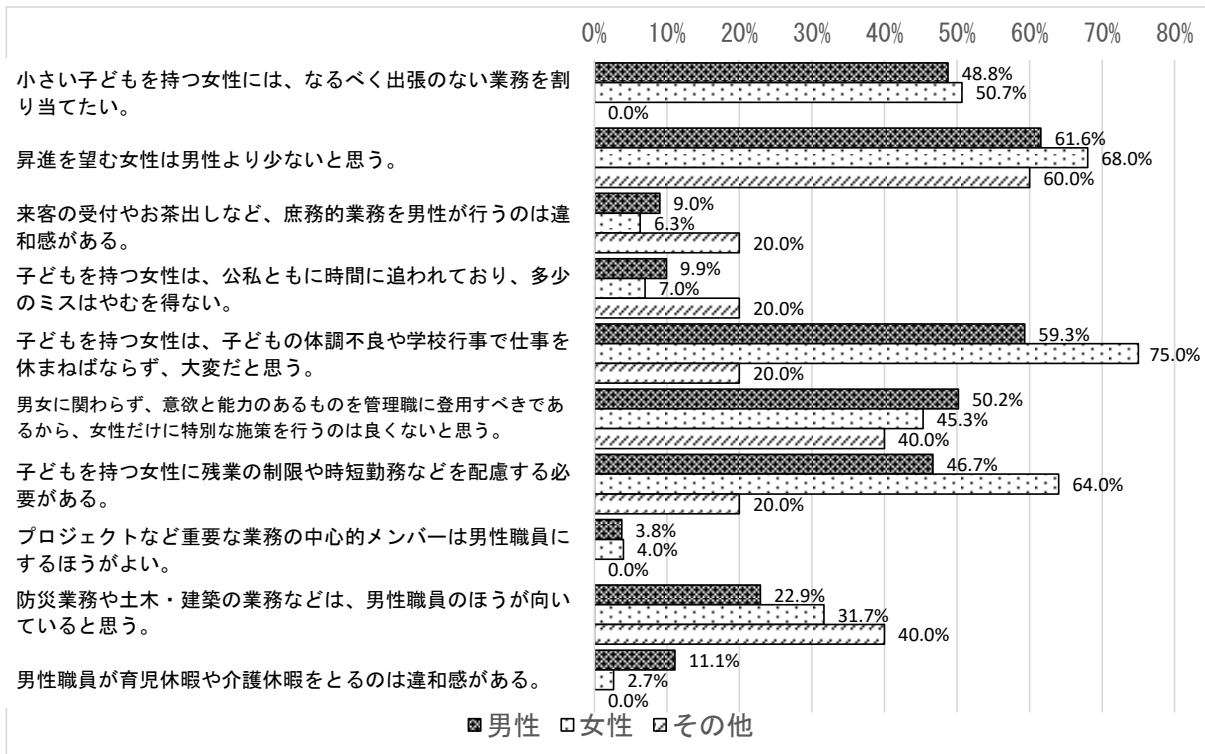
○本市の職員が性別を問わず、いきいきと活躍するために、優先的に取り組むべきことは何だと思いませんか。（問10：3つまで選択可）



- | | | |
|----|--|-------|
| 男性 | 1 「休暇を取得しやすい職場環境の整備（育児・介護休暇前と復帰後の上司との面談制度を整備するなど）」 | 56.2% |
| | 2 「長時間労働の是正」 | 47.2% |
| | 3 「在宅勤務やフレックスタイム等、多様な勤務形態の導入」 | 26.7% |
| 女性 | 1 「休暇を取得しやすい職場環境の整備（育児・介護休暇前と復帰後の上司との面談制度を整備するなど）」 | 57.0% |
| | 「長時間労働の是正」 | 57.0% |
| | 3 「仕事と家庭の両立支援制度の周知・利用促進」 | 39.0% |

⇒ 男女ともに、休暇を取得しやすい職場環境の整備、長時間労働の是正をあげている。また、男性は在宅勤務やフレックスタイム等、多様な勤務形態の導入を、女性は仕事と家庭の両立支援制度の周知・利用促進をあげている。

○「そうだ」と思うもの全てに○をつけてください。(直感でお答えください)。(問11)



男性は「昇進を望む女性は男性より少ないと思う。」に約6割。女性は「子どもを持つ女性は、子どもの体調不良や学校行事で仕事を休まねばならず、大変だと思う。」に約8割、回答があった。

⇒ 昨今、新聞記事等で取り上げられる、無意識の偏見、「アンコンシャス・バイアス」について確認する設問。無意識のうちに配慮していることが、実は無意識の偏見となり、対象者のやる気を失わせている可能性があるといったものである。これらを変えていくことも、女性活躍推進に向けた一つの手法となっている。

3 課題のまとめ

(1) データから見られる課題

- ・採用時に、特定の職種（土木・建築等、消防職）において女性が少ない。
- ・女性管理職の割合（医療職を除く）が少ない。
- ・男性の育児休業の取得が女性に比べて非常に少ない。

(2) アンケート調査から見られる課題

（※アンケート調査項目の再掲）

○昇任を望まない理由

- ・責任が重く、職責に見合った待遇や魅力がない。
- ・健康面の不安や能力不足。
- ・管理職の業務負担や時間外勤務が多い。
- ・仕事と家庭（育児や介護等）の両立が難しい。
- ・「昇進を望む女性は男性より少ないと思う。」といった無意識の偏見により、昇任の機会を奪っている可能性がある。

○育児や介護等の休暇制度についての認知度

- ・育児休業や介護休暇を知っている職員が多いが、その他の制度を知らない職員が多い。
- ・育児・介護ともに休暇制度の認知は男性の方が低い。

○職員が性別を問わず、いきいきと活躍するために、優先的に取り組むべきこと

- ・休暇を取得しやすい職場環境の整備
- ・長時間労働の是正
- ・在宅勤務やフレックスタイム等、多様な勤務形態の導入
- ・仕事と家庭の両立支援制度の周知・利用促進

第3章 計画の基本的な考え方

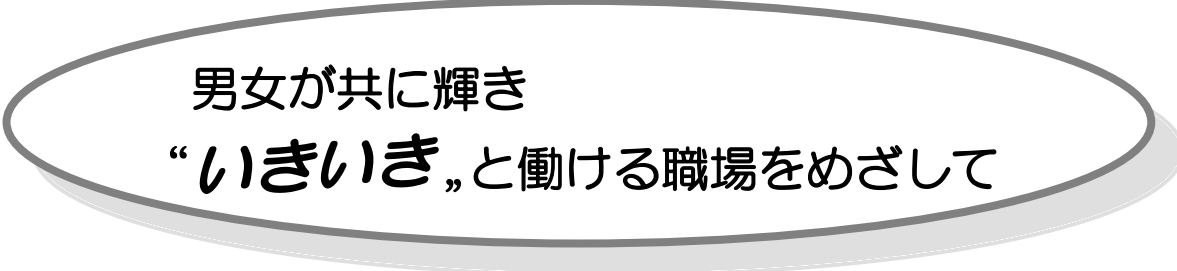
1 計画の基本理念

この計画は、法の基本原則を踏まえ、本市の状況把握及び課題分析から抽出された課題に対し、多様な職務経験の付与、固定的な性別の役割分担意識の是正などの取り組みを実施するものです。

この取り組みにより、様々な意思決定の場における女性の参画や男性職員の積極的な育児参加を推進するなど、性別に関わらず職員が働きやすい職場環境を整備し、仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立を実現するためのものとします。

また、公的部門の率先垂範の観点から、女性職員の発想を生かした行政サービスの提供、子育てや介護を担う男女を含むすべての職員が力を最大限発揮できる組織づくりに積極的に取り組むため、前期計画から引き続き、本計画の基本理念を以下のとおりとします。

春日部市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画の基本理念



男女が共に輝き
“いきいき”と働ける職場をめざして

2 基本目標

この計画では次の3つの基本目標を定め、これに基づき推進していくものとします。

【基本目標1】 職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 男女のバランスのとれた人材確保と適正な職員配置

多くの女性が活躍できるようその入り口となる女性職員の戦略的な採用を行い、適材適所の人事配置を行います。

1-2 管理監督者への意識の醸成・風土改革

将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、管理者に対し性別による固定的な役割分担意識の是正や、仕事と生活の両立に向けた意識啓発を行います。

【基本目標 2】 キャリア形成支援等による職員の育成

2-1 職員のキャリア形成・意欲向上

管理職候補者の育成を目的としたキャリアデザイン研修や育児休業中、復職後の研修等を実施し、職員のキャリア形成支援のための取り組みを推進します。

【基本目標 3】 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

男女が共に輝き“いきいき”と働ける職場をつくるためには、職員の働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であることから、長時間労働の是正、ハラスメントの防止、男性職員の育児や介護等への参加、新たな支援制度の検討等を目的とした取り組みを推進します。

3 計画の体系

この計画の基本理念を達成するため、3つの基本目標に基づき、次に掲げる事項について実施していくものとします。

施策の展開にあたって、一般的な勤務形態と異なる特別な勤務形態を取る職場については、各職場の勤務実態にあわせて、本計画の趣旨を踏まえ可能な範囲で実施していくものとします。

計画の体系

理念

基本目標

施策

男女が共に輝き、いきいきと働ける職場をめざして

基本目標 1

職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 男女のバランスのとれた人材確保と適正な職員配置

(1) 戦略的な人事施策

1-2 管理監督者への意識の醸成・風土改革

(1) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に対する取組

(2) 業務効率化へのアプローチ

基本目標 2

キャリア形成支援等による職員の育成

2-1 職員のキャリア形成・意欲向上

(1) キャリア形成支援

基本目標 3

仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

(1) 働きやすい職場環境の整備

(2) 男性職員の育児等への参画促進

(3) 各休暇制度等の取得促進・定時退庁の推進

(4) 多様な勤務形態の推進

第4章 施策の展開

1 女性活躍の推進に向けた数値目標

本市の女性活躍に関する状況把握・課題分析、職員アンケート調査等の結果を踏まえ、共に輝き“いきいき”と働ける職場をめざすための数値目標を設定します。

【数値目標】

(1) 採用に関する指標

本市全体の採用者数に占める女性割合は、令和元年度時点で60%近いが、技術職（土木・建築等）、消防職については女性の採用者、また受験者数自体が少ない状況となっています。本市において多くの女性が活躍できるようその入り口となる女性職員の採用を拡大するため、以下の数値目標を設定します。

○採用者の女性割合

本市全体の採用者の女性割合を引き続き50%以上にする。

※ただし、女性割合が少ない技術職（土木・建築等）、消防職については、女性の採用者数を毎年1人以上にする。

(2) 登用に関する指標

本市の管理職（課長級以上）の女性割合は、全職員数に占める女性割合が33.8%であるのに対し、7.9%（令和2年4月1日現在）となっています。

管理職への女性職員の登用率の向上により、男女のバランスのとれた意見を生かした行政サービスの提供や政策を実現するため、以下の数値目標を設定します。

○管理的地位（課長級以上）にある職員の女性割合（医療職を除く。）

管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を10%以上にする。

※10年後を見据え、令和13年には管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を20%とするため、昇任試験・選考の方法を変更するなど、新たな取り組みについて検討・実施する。

(3) 仕事と生活の両立に関する指標

本市の男性職員の育児休業の取得率は、11.9%（令和元年度）となっており、依然低い水準で推移しています。男性の育児等への参画による仕事と生活の両立の実現を推進するため、以下の数値目標を設定します。

○男性職員の育児休業の取得率

男性職員の育児休業の取得率を毎年度30%以上にする。

2 目標を達成するための取り組み

基本目標 1 職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

1-1 男女のバランスのとれた人材確保と適正な職員配置

(1) 戦略的な人事施策

①戦略的な職員採用 【継続】

本市職員の魅力を伝え、女性職員が少ない技術職・消防職の女性職員が確保できるよう、積極的広報・採用試験を実施する。

採用案内やホームページ等に仕事に励む女性職員の掲載や、採用説明会における女性職員の派遣等、女性の視点からみた業務のやりがいやワーク・ライフ・バランスの推進状況等積極的な広報を実施する。

採用試験では、男女の視点を取り入れた面接試験を実施することで、本市が女性活躍を推進していることをPRする。

②適材適所の職員配置 【継続】

本人の希望や適性を踏まえ職員としての職域を広げ、新しい知識や技術を習得する人材育成の機会として人事異動を捉え、職員の配置を行う。

所有する資格やこれまでの経験を活かした適材適所の職員配置を実現する。

また、本人の希望や適性を踏まえながら、女性職員の配置が少なかった部署への配置も検討し、活躍の場を広げる。

③管理職への積極的な登用 【継続】

管理職候補者を適正に確保し、職員の意欲や能力に応じ積極的に管理職へ登用する。

本人の意欲や能力を重視した職員配置を基本としたうえで、各階層に応じた人材育成を行う。

また、本人の希望や適性を踏まえながら女性職員の管理職への登用を促し、活躍の場を拡大する。

1-2 管理監督者への意識の醸成・風土改革

(1) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に対する取組

① 固定的な性別の役割分担意識の是正 【継続拡充】

固定的な性別の役割分担意識を是正し、性別によって業務分担に偏りが出ないように意識啓発を行う。

管理職に対し、アンコンシャス・バイアスに陥らないための研修の実施等を検討し、個人の能力に応じた業務を割り当てるなど、職務経験や適性に応じた人材育成の必要性を認識する。

男女共同参画に関する研修やセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等を防止するための研修を行う。

② 仕事と生活の両立の実現に向けた管理職の意識改革 【継続拡充】

男女に関わらず、仕事と生活の両立ができる職場環境の実現に取り組むため、管理職の意識啓発を行う。

管理職に対し、対象となる職員全てが育児や介護等に関する休暇等の取得しやすい職場環境づくりや、限られた時間を効率的に活用することを学ぶ研修を実施する。また、有給休暇等の取得促進について意識啓発を行うための取り組みを検討、実施する。男性職員が積極的に育児休業等の取得が可能となるような仕組みを検討・実施する。

③ 公正な人事評価の実施 【継続拡充】

評価者研修を行い、公正な人事評価を実施する。

評価誤差をできるだけ少なくするとともに、人事評価を人材育成に効果的に活用するために、評価者を対象に評価者研修を行う。

また、昇任対象者の各面談の際に、管理職が本人の適性を見ながら昇任意欲向上に向けた話し合いを行う等、必要に応じて昇任に関するサポートを行う。

(2) 業務効率化へのアプローチ

① 職場ごとの業務改善 【継続】

管理職のリーダーシップにより、個々の職場の実情に合わせ、様々な役職・世代の職員の意見が反映される形で業務の効率化や職場環境の改善の取り組みを実施する。

管理職に向けて、業務改善に関する研修を実施し、職員の発意に基づく業務改善を推進することで、職員が取り組みの成果を実感できる風土づくりを行う。

基本目標 2 キャリア形成支援等による職員の育成

2-1 職員のキャリア形成・意欲向上

(1) キャリア形成支援

① キャリアデザイン・キャリアアップ研修の実施・派遣 【継続】

マネジメント能力、意欲向上を目的とした研修の実施及び派遣を行う。

管理職候補者の育成のため、チャレンジ意識の向上、多様なキャリア形成を図るキャリアデザイン研修を実施する。

また、タイムマネジメント、リーダーシップなどマネジメント能力や意欲向上を図るキャリアアップ研修の実施や外部研修機関への積極的な派遣を行う。

② 職員の意欲や能力に応じた昇任制度の実施 【継続】

適正に昇任制度を実施することにより、各年度における管理職候補者を確保する。

将来指導的地位を担うことが期待される職員、特に女性職員の各年度における管理職候補者を適正に確保するために、職員の意欲や能力に応じた昇任試験・選考を検討・実施する。

③ 職員の相談体制等の整備 【新規】

将来のキャリアや仕事と家庭の両立について、相談などができる場を提供することで、職員のキャリアアップに対する意欲の向上を図る。

専門家や経験者にキャリアアップに関する相談ができる体制を整備する。

また、職員同士がキャリアアップについて率直に意見交換ができる場を研修の機会等を通じて提供する。

④ 育児休業等の取得職員への研修の実施 【継続】

育児休業や介護休暇を取得している職員が勤労意欲を低下させることなく、安心して復帰できるよう、制度の利用中に参加できる研修を実施する。

職員の知識・技能の向上が図れるよう、制度の利用中に参加できる研修を実施する。

基本目標3 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

3-1 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

（1）働きやすい職場環境の整備

①必要な職員数の確保と適切な職員配置 【継続】

育児や介護等を行う職員が安心して休暇等を取得できるよう、また業務量の変動や時間外勤務時間削減に向け、職員の確保を行う。

「春日部市職員定員管理計画」に基づき、業務量に応じた適正な職員配置、育児休業者等の職員を考慮した実働職員数の確保を図る。

②ハラスメントのない職場環境づくり 【継続】

ハラスメントに関する正しい知識と対策についての認識を持って職務に取り組み、多様な職員の能力を十分に発揮できる職場環境を確保する。

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等を防止するための研修を実施する。また、ハラスメント窓口について積極的な活用を促す。

（2）男性職員の育児等への参画促進

①男性職員も取得できる制度の周知及び取得しやすい環境づくり 【継続】

育児や介護等に関する制度についての周知を図り、制度の取得を希望する男性職員の支援を行う。

グループウェアを活用し、男性職員も利用できる育児や介護等に関する制度の周知を行い、活用を促す。また、窓口においても「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の案内を行う。

（3）各休暇制度等の取得促進・定時退庁の推進

①育児や介護、その他の休暇制度等に関する周知 【継続】

制度の内容や手続き等について周知し、利用の促進を図る。

各種休暇制度や、深夜勤務・時間外勤務の制限に係る制度について、各課への通知やグループウェアの活用、研修等を通して周知を図り、職員の積極的な利用の促進を図る。

②ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間の実施 【継続】

定時退庁や休暇取得等について周知等を行い、各職場の職場環境の見直しについての意識付けを行う。

ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間の実施や、男性職員の育児参画の促進などについて、グループウェアなどの活用により、意識付けを行う。

③業務分担・内容の見直しによる時間外勤務の抑制、年次有給休暇の取得促進 【継 続】

管理職は、各職場における業務分担や内容の見直しを行うとともに、業務の共有化をすることで年次有給休暇の取得や時間外勤務抑制に向けての措置を講じる。

管理職が職員の休暇取得や時間外勤務の状況を確認し、必要に応じて業務内容の見直しや業務の共有化を行うことで、計画的に年次有給休暇の取得・時間外勤務の抑制を図る。

(4) 多様な勤務形態の推進

①テレワークやフレックスタイム制度等の多様な勤務形態の推進 【継 続】

育児や介護等で時間制約のある職員などが多様な勤務形態を選択できるよう、テレワークやフレックスタイム制度を構築し利用の推進をする。

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（I C T）を活用した場所にとらわれない働き方やフレックスタイム制度等の新たな支援制度について事例を調査し、利用の推進を図る。

第5章 計画の推進及び実施状況の公表

本計画の推進及び実施状況の公表については、以下のとおり取り組んでいきます。

- (1) グループウェアへの掲載等により、職員に対し計画の内容を周知するとともに、啓発資料の作成・配布等により、本市の女性職員の活躍推進に関する情報提供等を行います。
- (2) 一般事業主や市民に対する情報提供として本計画を市公式ホームページに掲載します。
- (3) 計画の実施状況について、施策の取り組み状況や数値目標に対する実績等を広報紙や市公式ホームページ等で公表します。
- (4) 本計画の進行管理を行うための、庁内組織を設置します。

資料編

資料1 育児・介護に利用できる制度

(1) 特別休暇

| 名称 | 取得可能期間・条件 | 取得単位 | 育児 | 介護 | 対象者 |
|------------------------|--|----------------|----|----|-----|
| 出産休暇 (産前・産後 ・加算) | 産前6週間 産後8週間 加算は、産前・産後休暇のどちらかに追加して2週間の休暇を取得できる。 ※出産日は産前に含まれる | 1日、1時間 又は1分 | ○ | — | 女性 |
| 妻の出産休暇 | 2日の範囲内 妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合。 (例: 出産立会時、退院時) | 1日、1時間 又は1分 | ○ | — | 男性 |
| 育児参加休暇 | 5日の範囲内 妻の産前6週(第2子以降)又は産後8週の間。 | 1日、1時間 又は1分 | ○ | — | 男性 |
| 育児時間休暇 | 1日2回それぞれ30分 生後1年に達しない子を育てる場合。 | 1分 | ○ | — | 男女 |
| 子の看護休暇 | 1つの年度において5日の範囲内 小学校就学始期に達するまでの子を看護する場合。 (子が2人以上の場合は10日) | 1日、1時間 又は1分 | ○ | — | 男女 |
| 母子保健通院休暇 | 各通院につき1日の範囲内 目安は4時間。 | 1日、1時間 又は1分 | ○ | — | 女性 |
| 妊娠疾病休暇 | 1回の妊娠につき14日の範囲内 妊娠中、つわり等により勤務が著しく困難であり、医師から指示がある場合。 | 1日、1時間 又は1分 | ○ | — | 女性 |
| 通勤緩和休暇 | 1日1時間以内 交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合。 | 1時間 又は1分 | ○ | — | 女性 |
| 短期介護休暇 | 1つの年度において5日の範囲内 要介護者(2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者等)の介護や通院の付き添い、介護サービス手続きの代行などのため認められる場合。 | 1日、1時間 又は1分 | — | ○ | 男女 |

(2) 育児休業・介護休暇等

| 名称 | 取得可能期間・条件 | 育児 | 介護 | 対象者 |
|----------|--|----|----|-----|
| 育児休業 | 子が3歳に達するまでの期間で休暇を取得できる 1か月前までに請求。給与は無給となる。 ※育児休業手当金が一定期間支給される ※取得期間が1か月以下の場合、期末・勤勉手当は減額されない | ○ | — | 男女 |
| 育児短時間勤務 | 子どもの育児のために勤務時間を変更できる 勤務時間に応じた給与額となる。 小学校就学始期まで取得できる制度。 | ○ | — | 男女 |
| 部分休業 | 正規の勤務時間の始め又は終りに1日2時間を上限(30分単位) 小学校就学始期まで取得できる。 時間数に応じて給与が減額となる。 | ○ | — | 男女 |
| 早出遅出勤務 | 勤務開始時間を前後に30分ずらすことができる。 (早出:8:00~16:45/遅出:9:00~17:45) ①小学校就学前の子を養育する職員 ②小学校の子を放課後こども教室等に送迎する場合 ③要介護者を介護する職員 | ○ | ○ | 男女 |
| 休憩時間特例制度 | 休憩時間を45分とすることができる 勤務時間 8:30~17:00 (休憩時間 12:15~13:00) ①小学校就学前の子を養育する職員 ②小学校の子を放課後こども教室等に送迎する場合 ③要介護者を介護する職員 ④交通機関利用時間の短縮 ⑤妊娠中の職員 | ○ | ○ | 男女 |
| 介護休暇 | 通算して6月の範囲内 要介護者(2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者等)の介護や通院の付き添い、介護サービス手続きの代行などのため認められる場合。 時間数に応じて給与が減額となる。 | — | ○ | 男女 |
| 介護時間 | 正規の勤務時間の始め又は終りに1日2時間を上限(30分単位) 取得開始日から連続する3年間。 時間数に応じて給与が減額となる。 | — | ○ | 男女 |

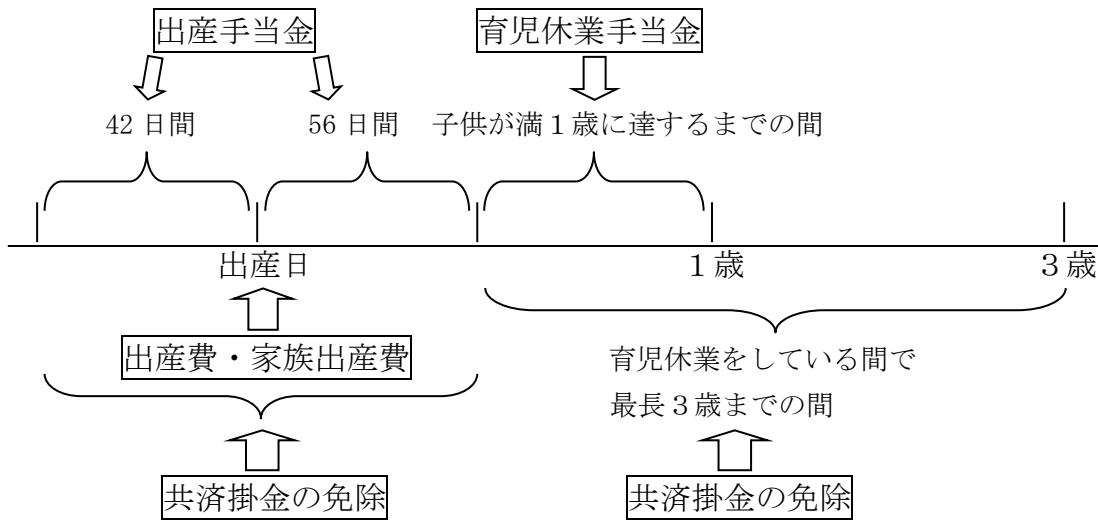
(3) 時間外勤務の制限等

| 名称 | 取得可能期間・条件 | 育児 | 介護 | 対象者 |
|----------|--|----|----|-----|
| 時間外勤務の制限 | 1回に請求できる期間の上限:1年又は1年以内の期間で月単位 (24時間/月、150時間/年) ①小学校就学前の子を養育する職員 ②要介護者を介護する職員 | ○ | ○ | 男女 |
| 時間外勤務の免除 | 1回に請求できる期間の上限:1年又は1年以内の期間で月単位 ①3歳に満たない子を養育する職員 ②要介護者を介護する職員 | ○ | ○ | 男女 |
| 深夜勤務の制限 | 1回に請求できる期間の上限:6月以内 ①小学校就学前の子を養育する職員 ※配偶者が深夜においてその子を養育できる場合には請求できない ②要介護者を介護する職員 | ○ | ○ | 男女 |

(4) 共済制度

| 名称 | 内容 |
|------------------|--|
| 妊婦保健助成金 | 出産費・家族出産費が受給できる者で、医師の健康診断を受けた場合、10,000 円を限度に助成金を支給する。ただし、健康診断の費用が 10,000 円未満の場合は実際に支払った額となる。 |
| 出産費・家族出産費 | 組合員又はその被扶養者が出産した場合に支給する。 ※出産費 420,000 円、出産費附加金 20,000 円 |
| 出産手当金 | 組合員が出産のため勤務を休み、給料の全額又は一部が支給されないときは、出産手当金を支給する。 ・支給期間:出産の日以前42日(出産予定日後に出産した場合は、出産の予定日。多胎妊娠の場合は98日)から出産の日後56日までの期間 ・支給額:1日につき標準報酬の日額(標準報酬月額 \times 1/22の額) \times 2/3 |
| 育児休業手当金 | 3歳に満たない子を養育するため育児休業をするときは、その子が1歳(要件に該当する場合は、最長2歳まで延長)に達する日まで育児休業手当金を支給する。 ・支給期間:育児休業により勤務しなかった期間 ・支給額:1日につき標準報酬の日額(標準報酬月額 \times 1/22の額) \times 50/100 ※ ※育児休業開始後、180日に達するまでは67/100 |
| 共済掛金の免除 ※図解参照 | 産前産後休暇、育児休業をしている期間中は、申し出により(最長3歳までの間)掛金が免除される。 ※厚生年金の年金額を算定する場合には、掛金が免除された期間中であっても、掛金が徴収された期間と同様に扱う |

図解：出産・育児に関する共済制度



春日部市女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画

後期計画（令和3年度～令和7年度）

発行：春日部市 人事課
住所：〒344-8577 埼玉県春日部市中央六丁目2番地
TEL：048-736-1111 FAX：048-733-3826
発行年月：令和3年3月
