

女性活躍推進 及び 次世代育成支援

# 特定事業主行動計画

令和4年3月

(令和5年7月改定)

袋井市／袋井市教育委員会

袋井市議会事務局／袋井市監査委員事務局

袋井市森町広域行政組合（事務局・消防本部）

---

中東遠看護専門学校組合

目次

---

はじめに	3 ページ
I 総論	4 ページ
II 前計画期間における目標の達成状況	6 ページ
III 目標と取り組み内容	12 ページ

---

## はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的に制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）に基づき、本市においては「袋井市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成19年度から仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりをはじめとする次世代育成支援対策を推進してきました。

また、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して成立した「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年第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年度に、次世代育成支援対策推進法の特定事業主行動計画と一体的に取り組むこととして「袋井市特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が、それぞれ多様な生き方に応じた働き方を実現でき、仕事と家庭生活の両立を可能とし、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできたところであります。

今回は、これらの計画期間が最終年度を迎えたことから、次期計画として、令和4年度から令和7年度までの4年間で計画期間とし、あらためて数値目標を設定し、目標達成に向けて取り組んでまいります。

令和4年3月

特定事業主

袋井市長

袋井市教育委員会

袋井市議会議長

袋井市代表監査委員

袋井市森町広域行政組合管理者

袋井市森町広域行政組合消防長

中東遠看護専門学校組合管理者

# I 総論

## 1 計画の位置づけと策定主体

本計画は、「次世代育成支援法」第19条及び「女性活躍推進法」第19条に基づく特定事業主行動計画として策定したものです。

計画の策定にあたっては、袋井市、袋井市森町広域行政組合、中東遠看護専門学校組合それぞれが前目標期間の達成状況を含めた現状把握と現状分析を行ったうえで、目標及び数値を設定し、具体的に取り組んでいく事業を計画しました。

この計画はそれらの各計画をまとめたものです。

### (1) 袋井市

策定主体	対象職員
袋井市長	市長が任命する職員
袋井市教育委員会	教育委員会が任命する職員
袋井市議会議長	市議会議長が任命する職員
袋井市代表監査委員	代表監査委員が任命する職員

### (2) 袋井市森町広域行政組合

策定主体	対象職員
袋井市森町広域行政組合管理者	管理者が任命する職員
袋井市森町広域行政組合消防長	消防長が任命する職員

### (3) 中東遠看護専門学校組合

策定主体	対象職員
中東遠看護専門学校組合管理者	管理者が任命する職員

## 2 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日まで（4年間）

- ・次世代育成支援法（令和6年度までの時限立法）
  - ・女性活躍推進法（令和7年度までの時限立法）
- ※女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画を一体的に推進していくため、平成28年度から集約化して策定しています。






## 3 推進体制

- (1) この計画を効果的に推進するため、年度ごとに実施状況や進捗を点検・評価し、必要に応じて取り組み内容や計画の見直しを行います。（PDCAサイクルによる目標管理）
- (2) 次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況をホームページに公表します。
- (3) 必要に応じて、職員に対するアンケート調査や、職員との意見交換等を実施するなど、職場の実情の把握や反映に努めます。



## Ⅱ 前計画期間における目標の達成状況


これまでの特定事業主行動計画では、令和3年度までを計画期間として、目標を設定し、すべての職員が働きやすい職場にするための取組みや家庭と仕事の両立を図ることができる取組を実施してきました。現時点の状況を把握し課題の分析を行いました。

### 1 袋井市（市長部局・教育委員会・議会事務局・監査委員事務局）

項目	前々回計画時(H27)	前回計画時(H30)	目標値(R3)	現状
(1) 時間外勤務の状況	9.9時間 (H26年度)	9.4時間 (H29年度)	9.0時間	 11.0時間 (R2年度)
(2) 管理職の女性割合 (課長補佐級以上) ※幼稚園・保育所職員を含む	18.5% (17人/92人) (H27.4.1)	16.5% (17人/103人) (H30.4.1)	22% (26人程度)	 23.7% (31人/131人) (R3.4.1)
(3) 係長級の女性割合 ※幼稚園・保育所職員を含む係長級	36.8% (49人/133人) (H27.4.1)	44.5% (57人/128人) (H30.4.1)	47% (60人程度)	 38.8% (40人/103人) (R3.4.1)
(4) 男性職員の育児休業取得者数 ※3年間の累計	0人 (H27年度)	1人 (H28～30年度)	3人 (R1～3年度)	 2人 (R3.9.30 現在)
(5) 男性職員の配偶者出産休暇取得率	30.0% (3人/10人) (H27年度)	80.0% (8人/10人) (H29年度)	100%	 76.9% (10人/13人) (R2年度)

(判定区分)

目標に達した  目標には達していないが計画開始時と比較して向上 

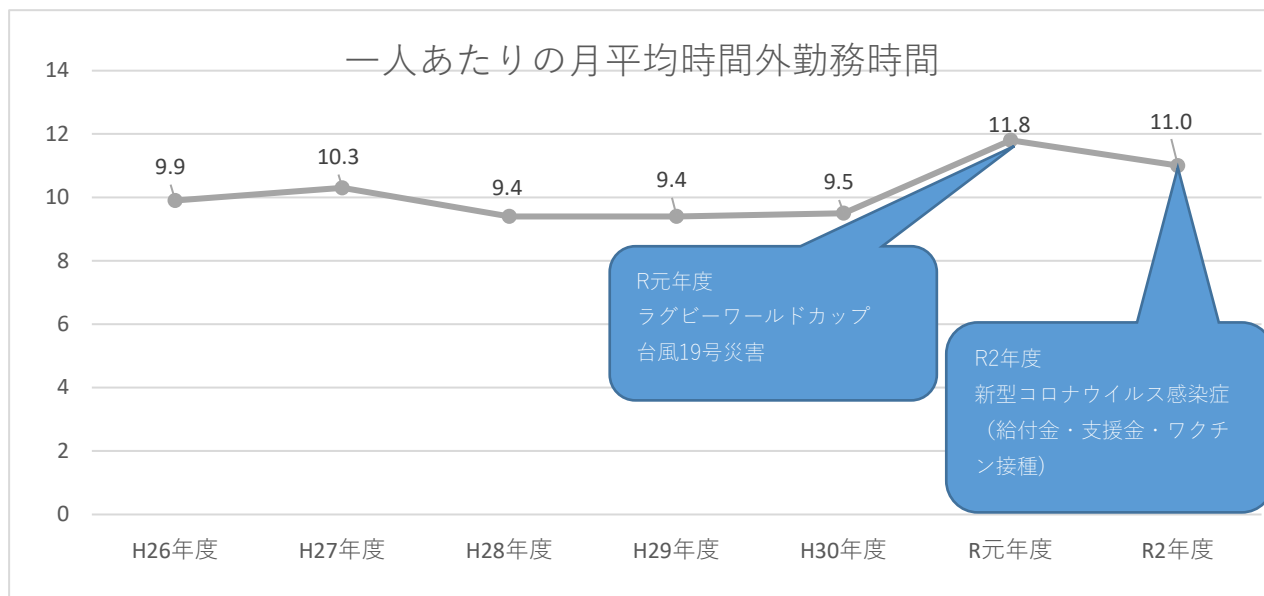
計画開始時と比較して低下 

(1) 時間外勤務の状況

週2日のノー残業デーの徹底や、時間外勤務の事前申請を徹底、午後10時までに退庁する等の時間外勤務時間数の縮減の取り組みを行いました。

令和元年度については、大型イベントや災害対応等により、また、令和2年度については、コロナ禍の状況による感染対策や給付金・支援金、ワクチン接種などの対応により、新たな業務が発生したことにより、増加しました。

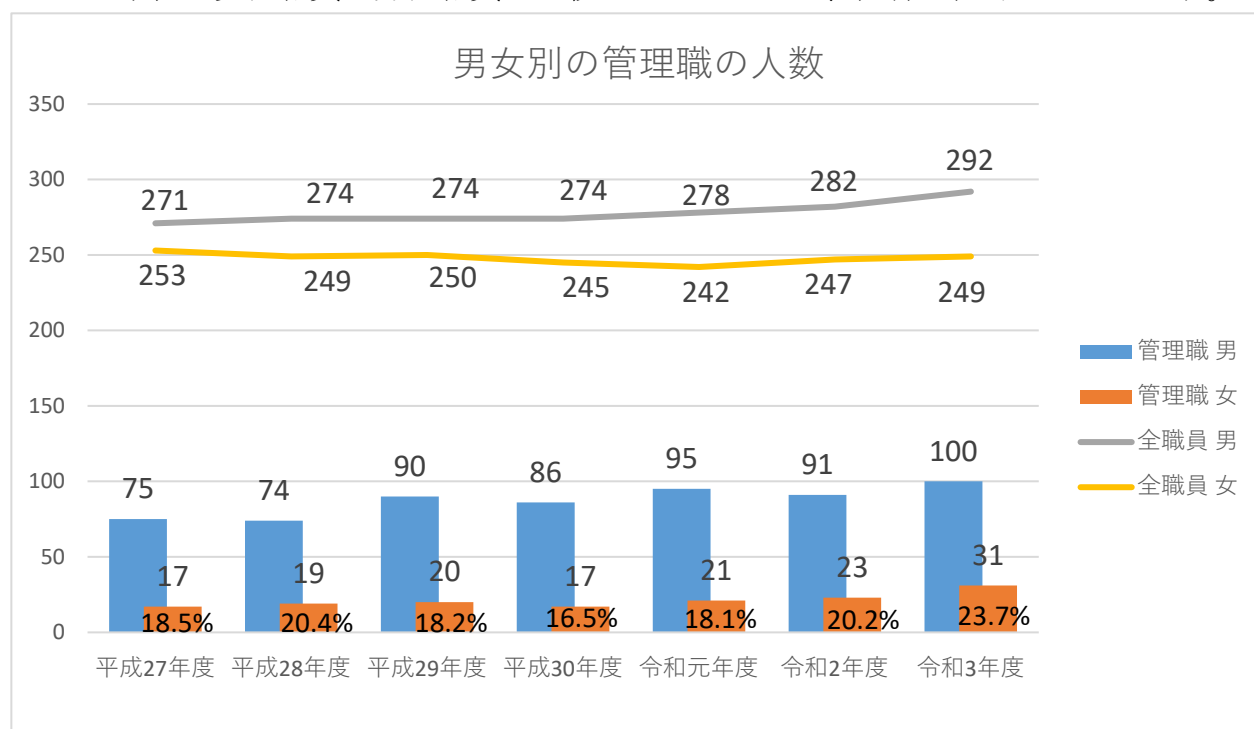
また、所属別では、前年度よりも時間外勤務が縮減されている所属が増えている一方で、コロナ関係の対策もあり、特定の部署で時間外勤務が多い状況です。



(2) 管理職の女性割合

性別に関係なく勤務成績に応じて管理職の登用を図りました。

50歳代の女性職員が男性職員と比較して少ないため、割合が低くなっています。

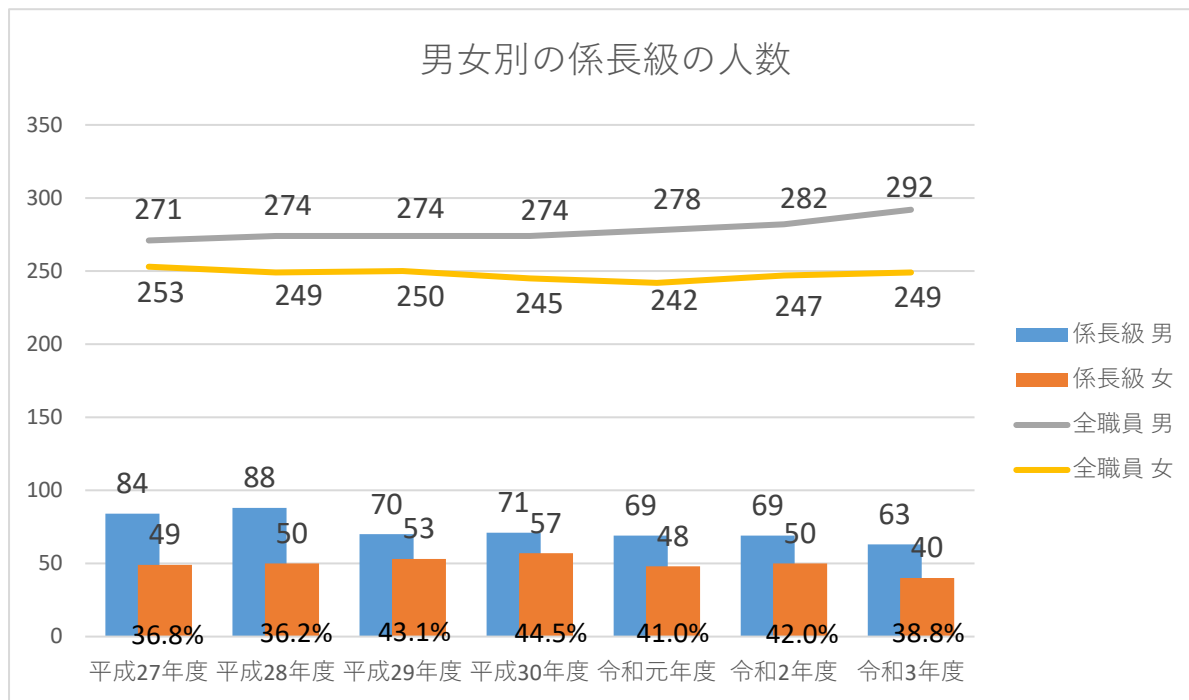


### (3) 係長級の女性割合

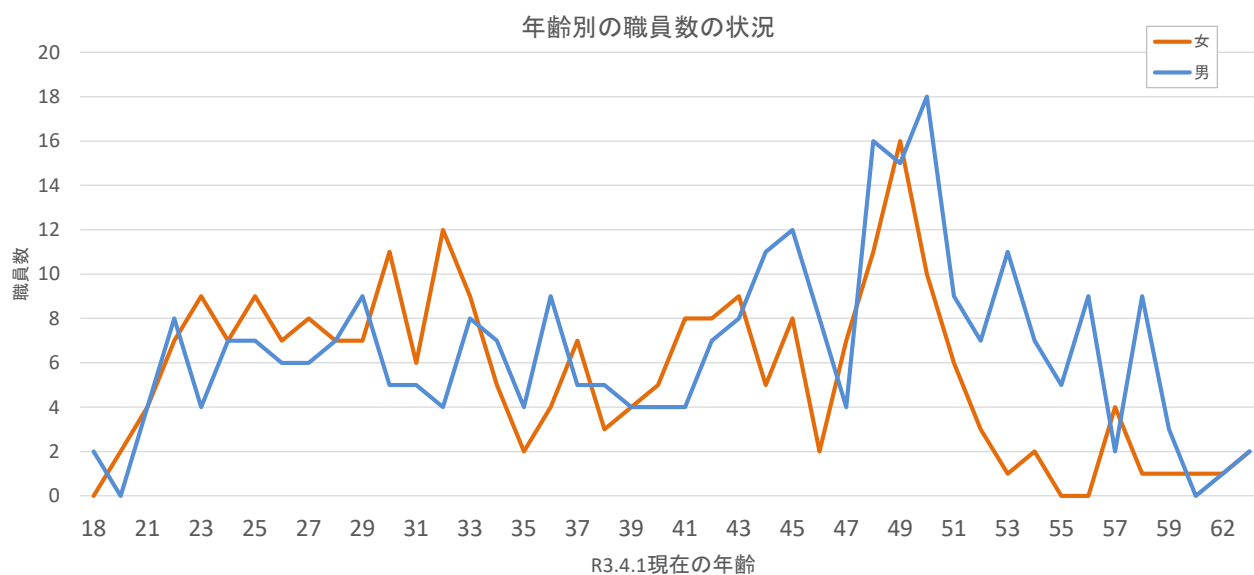
性別に関係なく勤務成績に応じて管理職の登用を図りました。

40歳代の女性職員が男性職員と比較して少ないため、割合が低くなっています。

また、管理職への登用を積極的に行ってきたため、人数が減少しています。



### 【参考】





(4) 男性職員の育児休業取得者数

(5) 男性職員の配偶者出産休暇取得率

子育てと仕事の両立を支援するための休暇等の取得や休暇中の業務分担等について、所属長と面談を行うための「育児等プランシート」を提出させています。

「育児等プランシート」には、職員が取得できる休暇と期間などが記載されており、配偶者や家族と、役割分担や休暇等について相談を行い、決めていただき、所属長との面談による職場の協力体制の確認し、休みやすい態勢を整えるよう努めました。




また、総務課職員と制度の説明や相談をする機会を設けるとともに、各課長へ、男性職員から相談を受けた場合には、積極的にこれを後押しするように求めました。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
配偶者出産休暇取得率	30.0%	14.3%	80.0%	87.5%	85.7%	76.9%
男性の育児参加休暇取得率	30.0%	14.3%	30.0%	62.5%	71.4%	84.6%
男性の育児休業取得者率	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(参考) 女性の育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

#### その他の状況把握項目

項目	前々回計画時(H27)	前回計画時(H30)	現状
女性職員の採用割合	60.9% (男9、女14)	47.4% (男10、女9)	50.0% (男13、女13) (R3.4.1)
男女別の継続勤務年数	男 20.0年 (272) 女 15.2年 (253)	男 19.2年 (270) 女 15.3年 (246)	男 18.6年 (292) 女 14.9年 (249) (R3.4.1)
年次有給休暇取得状況	平均取得日数: 5.5日 (H27年)	平均取得日数: 5.6日 (H30年)	平均取得日数: 6.7日 5日未満取得者 割合:41.0% (R2年)


## 2 袋井市森町広域行政組合（事務局・消防本部）

項目		前々回計画時(H27)	前回計画時(H30)	目標値(R3)	現状
(1)	職員採用試験 受験者における 女性の割合 ※消防職員	4.1% (5人)	0% (3力年平均3.7%)	10%	 6.4% (3力年平均)
(2)	男性職員の 配偶者出産休暇 取得率	20% ※消防職員	100%	100%	 100%
(3)	育児参加休暇 及び看護休暇 取得者数	取得者 1人 ※消防職員	取得者 16人	取得者 10人	 R1年16人 R2年10人

## その他の状況把握項目

項目	前々回計画時(H27)	前回計画時(H30)	現状
男女別の継続勤務年 数	【消 防】 男 14.2年 (118) 女 11.2年 (6)	【消 防】 男 14.6年 (119) 女 12.3年 (4)	【消 防】 男 15.2年 (125) 女 14.25年 (4)
時間外勤務の状況 ※祝日・夜間勤務手当を除 く。災害出勤含む。	【消 防】 6.5時間 (H26年度)	【消 防】 5.1時間 (H29年度)	【消 防】 3.5時間 (R2年度)
管理職の女性割合	【消 防】 0% (男10)	【消 防】 0% (男8)	【消 防】 0% (男14)
年次有給休暇取得状 況	平均取得日数: 5.3日 (H27年)	平均取得日数: 6.1日 (H30年)	平均取得日数: 7.7日 5日未満取得者 割合: 23.1% (R2年)

## 3 中東遠看護専門学校組合

項目	前々回計画時(H27)	前回計画時(H30)	目標値(R3)	現状
(1) 年次有給休暇の平均取得日数	6.6日 (H27年)	9.1日 (H30年)	11日	 11.1日 5日未満取得者 割合:0% (R2年)

## その他の状況把握項目

項目	前々回計画時(H27)	前回計画時(H30)	現状
女性職員の採用割合	0% (男0、女0)	50.0% (男1、女1)	50.0% (男1、女1)
継続勤務年数の男女差	男 3.0年 (3) 女 12.7年 (17)	男 6.0年 (1) 女 14.9年 (18)	男 3.6年 (3) 女 15.1年 (19)
時間外勤務の状況	1.55時間 (H26年度)	1.9時間 (H29年度)	0.58時間 (H30年度)
管理職の女性割合	75.0% (男1、女3) (H27.4.1)	100.0% (女4) (H30.4.1)	100.0% (女5) (R3.4.1)

## 4 通年パートタイム会計年度任用職員（全任命権者）

項目	前々回計画時(H27)	前回計画時(H30)	現状
女性職員の採用割合			
市長	76.4% (男29、女94)	70.5% (男49、女117)	71.4% (男56、女140)
教育委員会	89.0% (男11、女89)	80.4% (男21、女86)	79.8% (男23、女91)
袋井市森町広域行政組合	33.3% (男2、女1)	33.3% (男2、女1)	80.0% (男1、女4)
中東遠看護専門学校組合	100.0% (女2)	50.0% (男1、女1)	66.7% (男1、女2)

※非常勤嘱託は、令和2年4月1日から通年パートタイム会計年度任用職員に移行

### Ⅲ 目標と取組内容

次世代育成支援法第19条第2項及び女性活躍推進法第19条第2項に基づき、次世代育成支援対策と女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

#### 1 市長、教育委員会、議会事務局、監査委員事務局

項目		現状	目標値(R7)	数値目標設定における補足事項
(1)	男性職員の 育児休業 取得割合	0% (R2年度)	1週間以上の 取得率 85% 30%	<p>男性の育児休業については、政府では、男性の育児休業取得率を令和7年までに1週間以上の取得率85%とする目標を掲げているため、それと同じ目標値とする。(こども未来戦略方針により目標引上げ(令和5年6月13日閣議決定))</p> <p>※1週間以上の取得を推奨する。</p> <p>※取得率とは、「当該年度中に新たに育児休業の取得が可能となった職員数」に対する「新規取得者数」の割合</p>
(2)	年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合	59.0% (R2年)	100%	<p>働き方改革のひとつとして、労働基準法において年次有給休暇の年5日以上が義務化となりました。企業職場以外は義務化の対象ではありませんが、全職員が年5日以上の年次有給休暇を取得することを目標とする。現状(R2年)約4割の職員が未達成である。</p> <p>※参考 1年(365日)の勤務等の日数</p> <p>■ 出勤日数 ■ 有給日数 ■ 祝日 ■ 夏季休暇 ■ リフレッシュ休暇</p>
(3)	時間外勤務の 状況(12時間を 超える所属数)	15所属 (R2年度)	8所属	<p>所属毎の月1人平均時間外勤務時間が12時間を超えている所属を令和7年度に半分とする。</p> <p>週3時間の時間外×1ヶ月(4週)=12時間</p> <p>第2次袋井市行政改革後期実施計画の取組項目としている。</p>
(4)	管理職の 女性割合 (課長職以上)	12.5% (R3.4.1)	15%	<p>第4次袋井市男女共同参画推進プランにおいて女性管理職の割合を令和7年度までに15%とすることを目標としているため、それと同じ目標値とする。</p>

## 2 袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部

項目		現状	目標値(R7)	数値目標設定における補足事項
(1)	職員採用試験 受験者における 女性の割合 ※消防職員	6.4% (3カ年平均)	10% (3カ年平均)	SNSなどによる積極的な広報で女性が活躍できる職場であることをアピールし、女性の採用試験受験者の増加を図る。
(2)	男性職員の 配偶者出産休暇 育児参加休暇 取得率	配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 100% (R2年)	配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 100%	配偶者の出産及び育児休暇により、男性の積極的育児参加を促し、取得率100%を継続目標とする。 配偶者出産休暇(2日間) 育児参加休暇(5日間)
(3)	年次有給休暇取 得日数5日以上の 職員割合	76.9% (R2年)	100%	働き方改革のひとつとして、労働基準法において年次有給休暇の年5日以上が義務化となりました。義務化の対象ではありませんが、全職員が年5日以上の年次有給休暇を取得することを目標とする。現状(R2年)約2割の職員が未達成である。

## 3 中東遠看護専門学校組合

項目		現状	目標値(R7)	数値目標設定における補足事項
(1)	年次有給休暇取 得日数5日以上の 職員割合	100% (R2年)	100%	働き方改革のひとつとして、労働基準法において年次有給休暇の年5日以上が義務化となりました。義務化の対象ではありませんが、全職員が年5日以上の年次有給休暇を取得することを目標とする。現状(R2年)は、達成できているが、振替、特別休暇(夏季休暇・リフレッシュ休暇)を完全取得することを前提として、年次有給休暇の取得を促進する。

## 4 目標を達成するための取組内容

No.	取組内容
<b>(1) 育児休業等の取得促進</b>	
ア	子育て支援制度の周知
イ	育児等プランシートの活用及び所属長との面談の徹底
ウ	仕事と育児の両立を支援するガイドブックにより、休暇制度の説明等を行う面談の実施(男性職員・女性職員それぞれ)
エ	育児休業取得者、育児短時間勤務の代替職員の配置
オ	「妊娠及び子育て期における育児」と仕事の両立への理解を深める取組(対象:管理・監督者)
<b>(2) 年次有給休暇の取得促進</b>	
ア	年次有給休暇の計画的取得を促進(通知等)
イ	休暇取得促進の庁内取組事例の紹介
ウ	管理職等への積極的な協力依頼
<b>(3) 時間外勤務の縮減</b>	
ア	時間外勤務縮減をテーマとした研修等の実施
イ	ノー残業デーの効果的な運用
ウ	時間外勤務が多い所属や職員との面談の実施
エ	AIやRPAの導入やテレワーク環境の充実などのICTを活用した取組の検討、実施
オ	人事評価制度を活用したタイムマネジメントの実践
<b>(4) 管理職の登用(女性が活躍する環境の形成)</b>	
ア	性別にとらわれず、キャリア開発を目的とした研修の実施や外部研修への派遣
イ	女性活躍推進の理解を深める研修等の実施(受講対象:所属長等)
ウ	スムーズな育児休業の復職を実現するための休業中における支援策の検討
エ	自己申告書を活用した人事配置

女性の活躍と次世代育成を前へ進めよう！

袋井市総務部総務課

TEL 0538-44-3101

袋井市森町広域行政組合事務局総務課

TEL 0538-30-0530

袋井市森町広域行政組合消防本部総務課

TEL 0538-44-5111

中東遠看護専門学校組合東海アクセス看護専門学校総務課

TEL 0538-43-8111