

特定事業主行動計画

新・未来いきいきプラン

みんなが働きやすい
一人一人がやりがいを持って働ける職場



令和2年4月改定

日 野 市

I 総論

1. 計画の趣旨

日野市では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、平成 17 年度より特定事業主行動計画「安心サポートプラン」を策定しました。

平成 28 年 4 月には、「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 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画を一体的に策定し、次世代を担う子ども達が健やかに生まれ育てられるため、性別や年代にかかわらず、すべての職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の構築に取り組むことを目的に、上記の「安心サポートプラン」を発展的に整理し、新たに「未来いきいきプラン（以下、「旧いきいきプラン」と言います。）」を策定しました。

本計画は、令和元年 5 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が成立し、令和 2 年 6 月から施行されることに伴い、「旧いきいきプラン」を改定し、「新・未来いきいきプラン」として策定することで、改正法の趣旨を踏まえ、職場環境の更なる改善・充実を図ることを趣旨としています。

なお、任命権者ごとに課題を設定すると集団が細分化され、対応や目標設定が困難となることから、日野市一体として行動計画を策定いたします。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限立法とされています。本計画は、令和 2 年度から令和 7 年度までの 6 年間を計画期間として、毎年度進捗状況を検証していきます。

なお、実施時期及び目標達成時期については、計画期間終了時までとします。

3. 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を推進するため「日野市次世代育成支援対策等特定事業主行動計画策定・実施委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の確認を行うこととしています。

4. 対象者

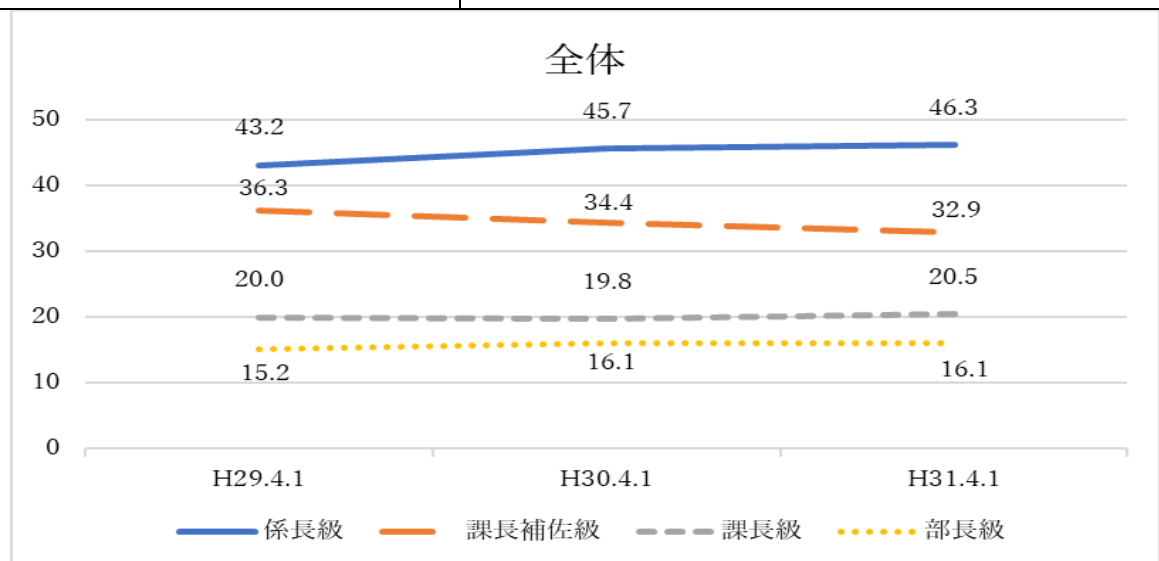
日野市に勤務する正規職員、再任用職員、任期付職員、及び会計年度任用職員とします。ただし再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員については、一定の勤務条件の範囲内で対象とします。

II 女性活躍推進における課題及び数値目標

1. 状況把握

改正法第 19 条第 3 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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」（令和元年内閣府令第 51 号。以下「改正府令」という。）第 2 条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握を次のとおり行いました。

職業生活に関する機会の提供に関する実績					
① 採用した職員に占める女性職員の割合	≪平成 31 年 4 月 1 日採用≫ 81.3% (全体) 77.7% (病院医療職以外) 84.6% (病院医療職)				
② 管理職に占める女性職員の割合	≪平成 31 年 4 月 1 日現在≫ 24.5% (全体) 20.5% (病院医療職以外) 33.3% (病院医療職)				
③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	全体 (%)				
		部長級	課長級	課長補佐級	係長級
	H31. 4. 1	16. 1	20. 5	32. 9	46. 3
	H30. 4. 1	16. 1	19. 8	34. 4	45. 7
	H29. 4. 1	15. 2	20. 0	36. 3	43. 2
	病院医療職以外 (%)				
		部長級	課長級	課長補佐級	係長級
	H31. 4. 1	9. 5	17. 6	27. 3	44. 2
	H30. 4. 1	9. 5	15. 9	31. 0	44. 0
	H29. 4. 1	9. 1	15. 9	33. 3	41. 0
	病院医療職 (%)				
		部長級	課長級	課長補佐級	係長級
	H31. 4. 1	30. 0	25. 6	52. 6	59. 3
	H30. 4. 1	30. 0	26. 1	47. 4	56. 0
	H29. 4. 1	27. 3	26. 8	47. 4	55. 2



④ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	《平成 31 年度（令和元年度）》					
	研修		対象者			
	新人研修		4 月採用者 10 月採用者			
	ハラスメント防止対策研修		児童館・学童クラブ職員 病院職員 その他主任・主事職			
	相談窓口		周知方法		その他	
	苦情相談員		・ポスターの配布 ・掲示板上での周知		対応マニュアル未整備	
	外部相談窓口		・チラシ及びカードの配布 ・掲示板上での周知			
職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備						
⑤ 平均勤続勤務年数の男女の差異	平均勤続勤務年数 《平成 31 年 4 月 1 日時点》 (全体) 男性 19.9 年 女性 16.4 年 (病院医療職以外) 男性 21.5 年 女性 19.6 年 (病院医療職) 男性 10.0 年 女性 10.0 年 ※平成 30 年 4 月 1 日付採用者までを対象					
⑥ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数	《平成 30 年度実績（管理職以外）》 上段：平均超過勤務時間 下段：超過勤務の上限（45 時間／月）を超えた職員数 全体					
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
	10.5	9.5	8.9	8.9	7.5	8.5
	48	33	17	27	17	15
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
	9.7	8.8	8.4	8.5	9.4	11.9
	26	26	17	23	43	61
	病院医療職以外					
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
	10.4	8.7	8.0	8.1	6.5	7.6
	43	29	14	24	12	10
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
	9.0	7.7	7.1	7.5	9.5	12.4
	22	22	13	18	39	57
	病院医療職					
4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	
11.1	12	11.8	11.6	11	11.2	
5	4	3	5	5	5	
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	
11.9	12.4	12.6	11.5	9.2	10.1	
4	4	4	5	4	4	

	≪平成 31 年 4 月～令和元年 12 月実績（管理職以外）≫ 上段：平均超過勤務時間 下段：超過勤務の上限（45 時間／月）を超えた職員数 全体					
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
	11.0	14.4	11.4	12.6	9.8	10.1
	35	92 ※1	41	81 ※2	20	34
	10 月	11 月	12 月	※1 GW(10 連休)に伴う祝日勤務対応。事務処理上 4 月勤務の一部を含む。 ※2 参議院議員選挙対応。 ※3 令和元年台風 19 号対応。		
	11.4	10.5	9.5			
	76 ※3	45	22			
	病院医療職以外					
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
	12.4	15.9	11.9	13.3	9.9	10.3
	34	77	38	77	15	28
	10 月	11 月	12 月			
	11.9	10.5	8.9			
	72	42	18			
	病院医療職					
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
	6.8	11.9	10.4	10.1	9.7	9.4
	1	15	3	4	5	6
	10 月	11 月	12 月			
	9.7	10.6	11.1			
4	3	4				
⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	≪平成 30 年度実績≫ (全体) 男性 35.7% 女性 100.0% (病院医療職以外) 男性 28.6% 女性 100.0% (病院医療職) 男性 7.1% 女性 100.0%					
	男性	5 日未満	14 日未満	30 日未満	それ以上	
	全体	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	
	病院医療職以外	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%	
	病院医療職	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
	女性	5 日未満	14 日未満	30 日未満	それ以上	
	全体	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	病院医療職以外	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	病院医療職	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

⑧ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況	≪平成 30 年度実績≫ 介添休暇（配偶者出産休暇） <table> <tr> <td>（全体）</td><td>85.7%</td></tr> <tr> <td>（病院医療職以外）</td><td>100.0%</td></tr> <tr> <td>（病院医療職）</td><td>0.0%</td></tr> </table> 育児参加休暇（育児参加のための休暇） <table> <tr> <td>（全体）</td><td>57.1%</td></tr> <tr> <td>（病院医療職以外）</td><td>72.7%</td></tr> <tr> <td>（病院医療職）</td><td>0.0%</td></tr> </table> 合計取得日数（5 日以上） <table> <tr> <td>（全体）</td><td>50.0%</td></tr> <tr> <td>（病院医療職以外）</td><td>63.6%</td></tr> <tr> <td>（病院医療職）</td><td>0.0%</td></tr> </table>	（全体）	85.7%	（病院医療職以外）	100.0%	（病院医療職）	0.0%	（全体）	57.1%	（病院医療職以外）	72.7%	（病院医療職）	0.0%	（全体）	50.0%	（病院医療職以外）	63.6%	（病院医療職）	0.0%
（全体）	85.7%																		
（病院医療職以外）	100.0%																		
（病院医療職）	0.0%																		
（全体）	57.1%																		
（病院医療職以外）	72.7%																		
（病院医療職）	0.0%																		
（全体）	50.0%																		
（病院医療職以外）	63.6%																		
（病院医療職）	0.0%																		

2. 課題分析

状況把握の結果、以下の点が日野市の課題と考えられます。

(1) 管理職に占める女性職員の割合

管理職に占める女性割合について、「旧いきいきプラン」においても課題として掲げ、同プラン内で「令和2年度までに20%」と目標を設定し、様々な取り組みを実施してきました。その結果、P2状況把握のとおり、現時点においてこの目標は達成することができています。

しかしながら、国は、管理職に占める女性職員割合の目標を「2020年時点で30%」と掲げており、これには達していません。

よって、引き続き管理職に占める女性職員の割合を高めていくための取組が必要です。

(2) 男性職員の育児関連休暇取得率

上記(1)と同じく、男性職員の育児関連休暇取得率についても、「旧いきいきプラン」において「配偶者の出産直後の休暇（介添休暇、育児参加休暇、年次有給休暇等。以下、「出産関連休暇」といいます。）取得率80%」「育児休業取得率13%」と目標を設定し、様々な取り組みを実施してきました。その結果、P4状況把握のとおり、全体としての育児休業取得率については目標を達成することができましたが、病院医療職の男性の取得率は依然として低く、また短期間（30日未満）の取得に止まる例も含めての数値であり、制度の活用という点ではまだ改善の余地があると思われます。

一方、P5状況把握のとおり、出産関連休暇の取得率については、旧いきいきプラン策定時と比べて大きく改善はしたものの、目標は未達成となっています。

よって、引き続き男性職員の育児関連休暇取得を推進していくための取組が必要です。

(3) 超過勤務（時間外勤務）の状況

時間外勤務については、平成31年4月から原則として1か月あたり45時間を上限とすると定めていますが、P3及びP4状況把握のとおり、毎月一定数の職員がこの上限を超えて時間外勤務を行っている状況であり、職場環境の改善という視点から、時間外勤務縮減のための取組が必要です。

(4) ハラスメント対策

職場におけるハラスメント行為の防止については、平成12年に日野市職員のハラスメントの防止等に関する要綱を制定し、苦情相談員の設置やハラスメント防止対策研修の実施等の取組を行ってきましたが、平成30年10月には市立病院において長期に渡るハラスメント行為の存在が発覚し、これを理由とする懲戒処分が行われるという事態が起きました。

その後、新たにハラスメント外部相談窓口を設置して相談体制をさらに充実させ、

研修や意識向上のための情報提供も強化をしたところですが、現在も毎月複数の相談が苦情相談員又は外部相談窓口に寄せられている状況であり、働きやすい職場環境を維持するためには、引き続き職場におけるハラスメント防止のための取組が必要です。

以上の4項目に関連して、改正法第19条第3項及び改正府令第2条において、分析を行った数値の状況は以下のとおりです。

職業生活に関する機会の提供に関する実績

① 人事評価の結果における男女の差異

人事評価の結果については、性別によって差異はみられませんでした。

引き続き、公正な評価が行われる体制を維持していく必要があります。

《平成30年度実績》

	全体		病院医療職以外		病院医療職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平均	127.1		127.8		125.2	
部長級	127.5	129.6	129.0	129.0	124.7	130.0
課長級	126.9	126.6	128.1	126.1	124.7	127.0
課長補佐級	129.6	129.1	130.7	130.1	125.9	126.3
係長級	128.3	128.8	128.8	129.4	125.7	125.4
主任級	126.9	127.4	126.9	127.7	126.3	125.5
主事級	126.9	126.0	127.3	127.1	124.3	125.0

② 昇任試験の受験状況

昇任試験の合格率については、一般行政職の主任・係長職については性別による差は認められませんが、管理職試験について女性の方が合格率が高くなっていることが認められます。

一方、受験率については、すべての職層において男性の方が高く、特に、一般行政職の係長職の受験率には2倍近い開きが認められました。

なお、技能労務職及び病院看護職については受験人数自体が極めて少ないため、参考として数値は掲載しますが分析は実施していません。

《令和元年度実績》

一般行政職

	受験率 (%)			合格率 (%)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
管理職	20.3	18.5	19.4	25.0	33.3	28.6
係長職	29.4	16.8	22.1	34.4	32.0	33.3
主任	64.0	43.9	53.8	21.1	20.0	20.7

技能労務職

	受験率 (%)			合格率 (%)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
業務主任長	22.2	57.1	37.5	0.0	0.0	0.0
業務主任	33.3	100.0	41.2	0.0	50.0	14.3

病院看護職

	受験率 (%)			合格率 (%)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
看護師長	0.0	12.5	11.1	0.0	100.0	100.0
副看護師長	50.0	0.0	6.7	100.0	0.0	100.0
主任看護師	0.0	1.8	1.7	0.0	100.0	100.0

③ ハラスメント相談件数

ハラスメントの相談状況については、相談が寄せられた案件についてはすべてパワー・ハラスメントに関する内容となっています。

ただし、この数値はあくまで被害者等から実際に相談が寄せられた件数であり、実際のハラスメント発生状況を表しているわけではない点には留意が必要です。

	苦情相談員 (平成 30 年度)	外部相談窓口 (平成 30 年 1 月～平成 30 年 3 月)
セクハラ	0 件	0 件
パワハラ	5 件	18 件
マタハラ	0 件	0 件

職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

④ 有給休暇取得日数

全体の平均としてみた場合、年間付与日数(20日)の半分程度を取得できている状況と言えます。

《平成 30 年 1 月～12 月実績》

	平均	男性	女性
全体	11.4 日	12.2 日	10.6 日
病院医療職以外	12.0 日	12.4 日	11.6 日
病院医療職	9.4 日	10.6 日	9.0 日

1 日単位での取得

	平均	男性	女性
全体	7.3 日	8.0 日	6.7 日
病院医療職以外	7.4 日	8.1 日	6.5 日
病院医療職	7.1 日	7.1 日	7.1 日

3. 数値目標及び目標達成に向けた取り組み

上記「1」及び「2」の結果を踏まえ、本計画期間における数値目標及び目標達成に向けた行動計画を以下のとおり設定します。

なお、数値目標を設定した項目については、その進捗状況や目標達成のために実施した取組の実績を毎年公表することとします。

目標項目	目標数値	目標達成に向けた行動計画
管理職に占める女性職員の割合	30%以上	1 職員の意識改革 (1) 市長からの定期的なメッセージ発信 (2) 管理職の意識改革のための研修 (3) 女性活躍や男性の育児参加の意識レベルの障壁の把握 (職員アンケートの実施等)
女性職員の昇任試験受験率(一般行政職)	管理職20%以上 係長職30%以上 主任職50%以上	2 性別にかかわらず活躍できる人材を育成するための人事施策 (1) 多様なポストへの女性職員の積極配置 (2) 若手職員に多種の分野・業務を経験させることを意識した人事異動(ジョブローテーション) (3) 公正な人事評価のための評価者研修 (4) 昇任に関する不安低減のための情報提供
職員の各月ごとの平均超過勤務時間	常勤職員の平均超過勤務時間 月5時間以下	3 事業の見直しを通じた市全体の業務量の適正化 4 業務量に応じた適正な人員配置
男女別の育児休業取得率	男性:60%以上 女性:100%	5 男性職員及び所属長向け育児関連休暇制度説明会・情報提供の実施
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率	80%以上	6 病院医療職への周知の徹底
ハラスメント防止に関すること※	—	7 苦情相談体制の強化 (1) 苦情相談員の増員 (2) 苦情相談員用対応マニュアルの作成 8 ハラスメント防止のための職員向け意識啓発

※「ハラスメント防止に関すること」については、数値目標等は設定しませんが、働きやすい職場環境づくりに不可欠な要素であることから、上記の表に含めています。