

瀬戸内市特定事業主行動計画

～仕事と家庭の両立支援プラン～

(令和3年度～令和7年度)

令和3年12月

瀬戸内市長

瀬戸内市議会議長

瀬戸内市教育委員会

瀬戸内市消防長

瀬戸内市代表監査委員

瀬戸内市選挙管理委員会

瀬戸内市農業委員会

瀬戸内市固定資産評価審査委員会

1. 計画策定の趣旨

平成 15 年 7 月に制定された「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」及び、平成 27 年 9 月に制定された「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、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備、また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、かつ急速な少子高齢化の進行や社会情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会の実現を図るため、瀬戸内市では、平成 28 年 4 月に『瀬戸内市特定事業主行動計画』を策定しました。

本計画が令和 2 年度で満了したことから、これまでの取組成果を継続し、本市における女性の活躍及び次世代の育成支援をより一層推進するとともに、社会環境や職員意識の変化などの新たな課題に対応するため、計画の見直しを行います。

2. 計画の期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3. 計画の策定主体及び推進体制

組織全体で職場における子育て支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画は、全職員（再任用職員、会計年度任用職員を含む全ての職員）を対象とします。また、市として一体の態勢を整えるため、瀬戸内市長、瀬戸内市議会議長、瀬戸内市教育委員会、瀬戸内市消防長、瀬戸内市代表監査委員、瀬戸内市選挙管理委員会、瀬戸内市農業委員会、瀬戸内市固定資産評価審査委員会が連名で策定します。

また、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・目標の達成状況の点検・評価等については継続的に行い、計画の実施状況や社会情勢を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 現状把握と課題分析

平成 28 年 4 月策定の「瀬戸内市特定事業主行動計画」に基づく、これまでの実施状況は次のとおりです。

(1) これまでの目標数値と取組結果

目標項目	H26 年度実績	令和 2 年度実績	目標値 (R2 年度)
①育児休業を取得する男性職員の割合	0.0%	7.7%	5.0%
②配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合	20.0%	53.8%	80.0%
③育児参加休暇を取得する男性職員の割合	0.0%	30.8%	50.0%
④部分休業を取得する女性職員の割合	0.0%	11.8%	10.0%
⑤管理的地位にある職員に占める女性割合	22.0% (H27.4.1 時点)	25.0% (R2.4.1 時点)	30.0% (R2.4.1)
⑥年次有給休暇の取得日数	8.1 日 (平成 26 年中)	10.9 日 (令和 2 年中)	10 日

(2) 現状把握と課題分析

1) 採用した職員に占める女性職員の割合

採用	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
採用職員数 (人)	16	19	32	34	40
うち女性 (人)	8	10	19	21	19
女性の割合 (%)	50.0%	52.6%	59.4%	61.8%	47.5%
職種ごとの採用人数内訳 (人) () 内は女性の数					
一般行政職	6 (1)	6 (3)	11 (7)	12 (8)	17 (5)
土木・建築技術職	3 (0)	0 (0)	5 (3)	2 (0)	1 (0)
保育士・幼稚園教諭	6 (6)	4 (4)	9 (8)	10 (10)	10 (8)
消防職	0 (0)	5 (1)	6 (0)	6 (0)	6 (1)
その他	1 (1)	4 (2)	1 (1)	4 (3)	6 (5)

- ・女性の割合が増加傾向にあるが、職員採用においては、試験の内容及び選考方法に男女の区別はなく、引き続き職員計画に基づき、今後も男女問わず公平な採用に取り組んでいく必要がある。
- ・消防職は、女性職員を採用している年度はあるが、今後も女性活躍の面から、一定以上の採用に向けて継続的な取り組みが必要。

2) 職員に占める女性職員の割合

①市長部局・議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局・教育委員会事務局・固定資産評価審査委員会事務局

採用	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
職員数(人)	369	365	365	372	380
うち女性(人)	176	178	182	194	203
女性の割合(%)	48%	49%	50%	52%	53%

②消防本部

採用	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
職員数(人)	69	72	72	76	73
うち女性(人)	1	2	2	2	3
女性の割合(%)	1%	3%	3%	3%	4%

・消防本部における女性の採用数については、若干増加しているが、全体の職員数からは割合が低い。

3) 職員の平均継続勤務年数の男女の差異

	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
女性(年)	16.0	16.2	15.0	14.0	13.5
男性(年)	18.5	18.0	17.0	16.0	15.5
差異(年)	△2.5	△1.8	△2.0	△2.0	△2.0

・女性の勤続年数が若干短い傾向にあるが、男女で大きな差異はない。
 ・若手職員の中には、転職などにより離職するケースも出てきている。

4) 年間360時間超の超過勤務がある職員数

①市長部局・議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局・教育委員会事務局・固定資産評価審査委員会事務局 (単位:人)

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
対象職員数(人)	12	26	28	26	11

②消防本部 (単位:人)

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
対象職員数(人)	0	0	5	0	0

・対象者は、時間外勤務手当支給対象者(管理職員除く)
 ・平成30年度には大規模災害もあり、年間360時間超の職員数が増加している。
 ・平成30年度以降、市長部局等は徐々に減少しているものの規則で定める上限を超えており、更なる削減に向けた取組が必要。

5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 【課長補佐級以上職員】

基準日	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
全体数(人)	98	98	97	94	104
うち女性(人)	21	22	24	26	26
女性の割合(%)	21.4	22.4	24.7	27.7	25.0

- ・平成28年度から女性の割合が上がってきているものの、目標値には達していない。引き続き、女性職員の管理職登用を積極的に推進していく必要がある。
- ・女性職員の中に昇任を希望しない職員がいることも、女性管理職員が少ない原因の一つとして考えられる。

6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職段階	H28.4.1 現在			R2.4.1 現在		
	全体(人)	うち女性(人)	女性の割合(%)	全体(人)	うち女性(人)	女性の割合(%)
部長級	13	1	7.7	15	2	13.3
課長級	32	2	6.3	37	7	18.9
課長補佐級	26	7	26.9	24	5	20.8
係長級	59	25	42.4	55	26	47.3
主査級	57	14	24.6	50	21	42.0
主任級	43	22	51.2	36	15	41.7
主事級	43	16	37.2	67	38	56.7
計	273	87	31.9	284	114	40.1

- ・一般行政職給料表(一)の該当者を集計。
- ・勤務形態等の違いにより、消防職・保育士・幼稚園教諭は除いて集計。

7) 男女別の育児休業取得率および平均取得期間

	令和2年度の取得者数(人)			令和2年度中に新たに取得可能となった職員数			
	育児休業	部分休業	育児短時間勤務	育児休業対象者	うち取得者	取得率	平均取得期間
男性	1人	0人	未整備	13人	1人	7.7%	14.0月
女性	17人	2人	未整備	7人	7人	100.0%	22.0月
計	18人	2人	未整備	20人	8人	40.0%	

- ・男性職員の育児休業取得率は、目標値に達したが、引き続き制度の周知、利用しやすい職場風土への取組や1月以上の取得推進等が必要。
- ・女性職員の育児休業取得率は100%で、平均約2年程度の期間を取得している。

8) 男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率および平均取得日数

令和2年度	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	13人	7人	53.8%	2.0日
育児参加のための休暇	13人	4人	30.8%	4.0日

・制度が周知されてきて、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇ともに男性職員の取得率が上がってきている状況であるが、引き続き対象職員への声掛けや利用しやすい職場の環境づくりが必要。

9) 年次有給休暇の取得日数

職員区分	対象者	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全体	380人	36.5日	10.9日	29.8%
①下記以外	243人	36.3日	11.3日	31.2%
②消防職員	65人	37.8日	8.5日	22.4%
③保育園・幼稚園勤務	72人	35.9日	11.6日	32.2%

・対象期間 R2.1.1～R2.12.31
 ・付与日数には繰越日数を含む。
 ・育児休業者、退職者、外部出向職員、対象期間内途中の採用者及び退職者を除いて計算。

5. 取組内容と目標設定

現状把握と課題分析の結果に基づき、女性職員の活躍および、職員の仕事と家庭の両立を推進するため、次の3項目を重点項目として掲げ、具体的な取組内容を定めます。

- I. 女性の活躍推進関係
- II. 仕事と家庭の両立関係
- III. 働き方改革関係

(1) 具体的な取組の内容

I. 女性の活躍推進関係

1) 積極的な募集と採用

- 女性職員の登用に際し、採用試験では女性面接官の配置に努め、女性職員の視点による面接の実施を推進します。
- 採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、採用希望者に対し、自身の職場環境や働きがいなどを紹介し、働きやすい職場であることを広報します。
- 技術職や消防職等、女性の採用割合が低い職種についても積極的な募集・採用に努めます。

2) 管理職等への積極的な登用と人材育成

- 性別にとらわれない能力・実績主義による適材適所の人事配置を行うことにより、女性職員の管理職等への積極的な登用を進めます。
- 管理職等に必要なマネジメント能力等を学ぶ研修の機会を与え、キャリア形成の支援を行います。
- 女性職員を課長補佐級や係長級へ積極的に登用することで、次世代を担う人材を育成します。
- 管理職が家庭との両立が難しいというイメージを払拭できるよう、管理職の休暇取得を推進します。

II. 仕事と家庭の両立関係

1) 子育て等に関する制度の周知徹底

- 育児休業、各種休暇、超過勤務の制限や、共済組合等による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度の周知に努めます。
- 職員の取得促進を図るため、制度の内容やその活用の方法などを理解しやすいようにまとめたパンフレット等を作成し、職員へ情報提供します。

2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- 職員が育児に伴う休暇・休業を取得することに周囲の職員からの理解・支援が得られるよう、必要に応じて事務処理体制の改善・見直しを行うとともに、積極的な支援を行います。
- セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する啓発を行い、ハラスメントのない職場づくりに努めます。
- 育児休業を安心して取得できるよう、育児休業取得者への対応として、正規職員、会計年度任用職員等を効率的に配置します。
- 育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があるため、職場の庶務担当者においては、スムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員に職場や業務の状況についての情報提供に努めます。

3) 柔軟な勤務形態の検討

- テレワーク、フレックスタイム制などによる勤務時間の弾力化・多様化が進められている状況を踏まえ、多様な勤務形態の導入等について検討を進めていきます。

Ⅲ. 働き方改革関係

1) 時間外勤務の縮減

- 一部の職員に過重な負担がかからないよう、業務配分等により適正な業務分担に努めるほか、業務遂行状況の的確な把握と適切な管理を推進します。
- 職員一人一人が、自身の健康維持、家族と過ごす時間の確保など、時間外勤務の縮減のための取組の重要性を自覚し、既存業務の簡素化・効率化に向けて積極的に見直しを行うことで、さらなる時間外勤務の縮減に努めます。
- 時間外勤務の上限を設け、所属において上限を超えることがないよう業務分担の見直しに努めるとともに、管理職員は、職員の勤務状況と健康状況を把握し、長時間勤務による職員の疲労蓄積防止に努めます。

2) 休暇取得の推進

- 職員一人一人が、日ごろからお互いの業務内容や進捗状況を共有するなどの相互協力体制の重要性を認識し、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 所属長は、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。
- ゴールデンウィーク、シルバーウィーク期間や夏季休暇の前後における休暇の取得、また月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得推進を図ります。

(2) 数値目標

取組を着実かつ計画的に推進していくため、本市において積極的に取り組むべき重点項目について、令和7年度までに達成すべき数値目標を設定します。また、目標の達成状況については、毎年度実績値を公表します。

[数値目標]			基準値 (令和2年度)	目標値 (令和7年度)
Ⅰ.女性の活躍 推進関係	①管理的地位にある職員に占める女性割合	市	25.0%	30.0%
	②職員に占める女性の割合	消防本部	4.0%	7.0%
Ⅱ.仕事と家庭 の両立関係	③育児休業を取得する男性職員の割合	市	14.3%	30.0%
		消防本部	0.0%	
	④配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合	市	57.1%	80.0%
		消防本部	50.0%	
	⑤育児参加休暇を取得する男性職員の割合	市	14.3%	50.0%
		消防本部	50.0%	
Ⅲ.働き方改革 関係	⑤年間360時間超の時間外勤務がある職員	市	11人	0人
		消防本部	0人	
	⑥年次有給休暇の取得日数	市	10.9日 (令和2年中)	15日
		消防本部	8.5日 (令和2年中)	