

# 第2期

## 相生市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

相生市

## はじめに

現在、我が国における女性の就業率は着実に上昇してきていますが、M字カーブ問題と言われる、出産・育児等を理由に就業しない、あるいは離職する女性が数多くいるのが現状です。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少や、市民のニーズの多様化・複雑化への対応のためには、多様な人材の確保が必要であり、新たな視点による政策形成や、強い組織づくりのためにも、女性の活躍の推進が重要となっています。

こうした状況のなか、平成27年に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。）が制定されたことを受け、相生市においても平成28年3月に相生市特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう取組みを推進してきました。

この度、平成28年度からの計画期間の満了にあたり、日々仕事をしていく中で、全ての職員がいきいきと元気に活躍し、それぞれが多様な生き方に応じて働くことができる職場の実現を目指し、これまでの取組みにおける課題を分析し、今後、更なる改善・向上を図るため、第2期相生市特定事業主行動計画を策定します。

令和3年3月

### 特定事業主

相生市長  
相生市教育委員会  
相生市議会議長  
相生市選挙管理委員会  
相生市代表監査委員  
相生市公平委員会  
相生市固定資産評価審査委員会  
相生市農業委員会

## 目次

1	計画期間	1
2	計画の対象職員	1
3	計画の推進及び公表	1
4	前回の計画の取組状況と分析	1
5	第2期計画（令和3年度～令和7年度）における目標と取組内容	
(1)	時間外勤務時間数の縮減	4
(2)	有給休暇の取得促進	4
(3)	男性職員の育児参加の促進	5
(4)	女性職員の管理職の登用の推進	5

## 1 計画期間

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。

## 2 計画の対象職員

本計画は、市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、公平委員会、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局に所属する全職員を対象とします。

※本計画の数値目標は、常勤職員のみを対象として算出しています。

## 3 計画の推進体制及び公表

- (1) 企画総務部総務課を計画推進の主管課として、全庁的な取組みを推進していきます。
- (2) 毎年、本計画の実施状況を点検・評価し、ホームページ等で公表するとともに、その後の取組みや計画に反映させます。

## 4 前回の計画（平成28年度～令和2年度）の取組状況と分析

### (1) 時間外勤務時間数の縮減

#### 【目標】

時間外勤務時間数を平成27年度実績「月4.9時間」から概ね1割縮減し、「月4.4時間以下」にすることを目指します。

#### 【実績】

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
職員一人当たりの時間外勤務時間数	月6.6時間	月5.0時間	月4.9時間	月5.1時間

#### 【現状の分析】

エコ・スマイルデーの推奨や「ノー残業デー」の周知徹底等による取組みを図ってきたものの、行政需要の高度化・複雑化等による業務増により、令和元年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数の月平均は5.1時間となり、計画策定前年度である平成27年度の4.9時間からほぼ横ばいの状態となっています。

## (2) 有給休暇の取得促進

### 【目標】

有給休暇の平均取得日数を平成27年の実績「年8.4日」から「年10日以上」にすることを目指します。

### 【実績】

項目	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
職員一人当たりの平均取得日数	年9.1日	年10.1日	年9.6日	年9.2日

### 【現状の分析】

職員通知等により年次休暇の取得促進を図ってきたことにより、令和元年の職員1人当たりの平均取得日数は9.2日となり、平成27年実績と比較して0.8日上昇しました。しかしながら、労働基準法の改正により平成31年から年次休暇の時季指定に係る措置が講ぜられたこともあり、働き方改革の観点からも更なる取得促進を図る必要があります。

## (3) 男性職員の育児参加の促進

### 【目標】

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率をそれぞれ50%以上にすることを目指します。また、育児休業を取得できる職場環境を整備します。

### 【実績】

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配偶者出産休暇取得率	80%	88.9%	100%	100%
育児参加休暇取得率	0%	44.4%	50.0%	28.6%
育児休業取得率	0%	0%	0%	0%

### 【現状の分析】

制度の周知を図ってきたことにより、令和元年度の休暇取得率は、配偶者出産休暇については、取得率100%を達成したことから、各職場において制度に対する理解が進んでいると言えます。しかしながら、育児参加休暇については、取得率28.6%と割合としては低い状況となっており、更なる制度の周知を行う必要があります。

#### (4) 女性職員の管理職の登用の推進

【目標】 課長職以上の女性割合を、「15%」以上にすることを目指します。

#### 【実績】

項目	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
課長職以上の 女性割合	10.9%	12.8%	12.8%	13.3%	10.9%

#### 【現状の分析】

令和2年度4月1日現在の行政職における管理職に占める女性職員の割合は、10.9%となっています。女性の管理職への登用が進まない要因として、過去において採用数の不均衡が生じたことによる構造的な問題がありますが、多様な視点を市の政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、女性職員の管理職への登用を積極的に推進することが必要です。

## 5 第2期計画（令和3年度～令和7年度）における目標と取組内容

### （1）時間外勤務時間数の縮減（継続）

#### 【目標】

令和7年度までに、職員1人当たりの時間外勤務時間数を「月4.4時間以下」とする。

#### 【具体的な取組み内容】

- ①引き続き、毎週月・水・金曜日のエコ・スマイルデーの定時退庁の推奨及び水曜日の「ノー残業デー」の周知徹底を図り、職員の意識改革に努めます。
- ②恒常的に時間外勤務が多い部署について、総務課によりヒアリング・指導等を行い、時間外勤務の縮減を図ります。
- ③ワーク・ライフ・バランスを推進するため、目標管理面談時等において、所属長と職員が個々の業務遂行について検証し、必要に応じて改善策を講じていく仕組みを作ります。また、緊急時や繁忙期には、課内や部内での応援体制はもとより、全庁的な応援体制を実施することで、柔軟で強固な組織づくりを進めます。

### （2）有給休暇の取得促進（拡充）

#### 【目標】

令和7年度までに、平均取得日数を「年12日以上」にする。

#### 【具体的な取組み内容】

- ①各所属長は、所属職員の有給休暇の取得状況を把握し、10日以上の子次休暇を付与された職員について、年5日以上の子実な取得ができるよう計画的な休暇の取得促進に努めます。また、未達成の職員がいる部署については、総務課よりヒアリングを行い、職場環境の改善を図ります。
- ②各所属長は、国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた連続休暇、子どもの学校行事への参加や家族の記念日などに休暇を取得できるように職場での環境づくりに努める。

### (3) 男性職員の育児参加の促進（拡充）

#### 【目標】

令和7年度までに、配偶者出産休暇については、取得率100%に、育児参加休暇については、取得率を50%以上にする。また、男性職員が育児休業を取得できる職場環境を整備する。

#### 【具体的な取り組み内容】

- ①育児休業、育児部分休業、育児短時間、出産や育児参加のための休暇制度等についてまとめたリーフレットを職員へ配布し、再度、制度の周知を図ります。
- ②仕事と家庭の両立を支援する制度の充実を図り、男女ともに制度を利用しやすい職場環境が作られるよう、研修等を通じて職員の意識改革に努めていきます。

### (4) 女性職員の管理職の登用の推進（継続）

#### 【目標】

令和7年度までに、課長職以上の女性割合を「15%」以上にする。

#### 【具体的な取り組み内容】

- ①女性職員の活躍推進に向け、各研修機関等と連携し、女性の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリア形成研修等の機会の提供により、職員の意識改革や能力開発に努めていきます。
- ②女性職員が能力を十分に発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、ジョブローテーションを行う中で、経験と実績の積み重ねができるよう配慮します。

