

小松島市特定事業主行動計画

○次世代育成支援対策推進法に基づく小松島市特定事業主行動計画

○女性活躍推進法に基づく小松島市特定事業主行動計画

令和2年4月

小 松 島 市
小松島市教育委員会
小松島市議会
小松島市選挙管理委員会
小松島市監査委員
小松島市公平委員会
小松島市消防本部
小松島市農業委員会

計画策定の背景と趣旨

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」が制定され、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、次代を担う子どもが健やかに育成され、ワークライフバランスの推進に向けて取り組んでいくことを目的に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

そこで、本市においては、平成17年度に「小松島市特定事業主行動計画」を策定、平成22年度には「後期行動計画」を、さらに次世代法が10年間延長されたことに伴い、平成27年度には新たな「小松島市職員の特定事業主行動計画」を策定して、近年の急速な少子化、経済状況の変化等に対応した次世代育成支援の取組みを進めてきました。

また一方で、女性の職業生活における活躍を重点的に推進するため、平成28年7月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が成立し、本市においても、平成28年度に「小松島市職員の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、女性職員が能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備に努めてきました。

これまでの計画では、家庭生活と職業生活の調和のもと、職員の働き方の見直しや両立支援に関する取組みを推進してきましたが、それぞれの計画で内容の重なる部分もあり、この度、両計画を一体化した新たな「小松島市特定事業主行動計画」を策定（改訂）しました。これは、令和元年12月に策定された、新たな「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」に沿って実施するもので、男女を問わず、すべての職員が、本計画の趣旨を理解し、それぞれの能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

令和2年4月

I 行動計画の基本的事項

1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2 計画の位置づけ

本計画は次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として位置づけます。

3 計画の推進

本計画を効果的に実施及び推進するために、各年度の計画の実施状況を把握・検証し、その結果を今後の対策に反映させるとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、取組状況や目標に対する実績等を毎年度公表することとします。

II 現状と課題

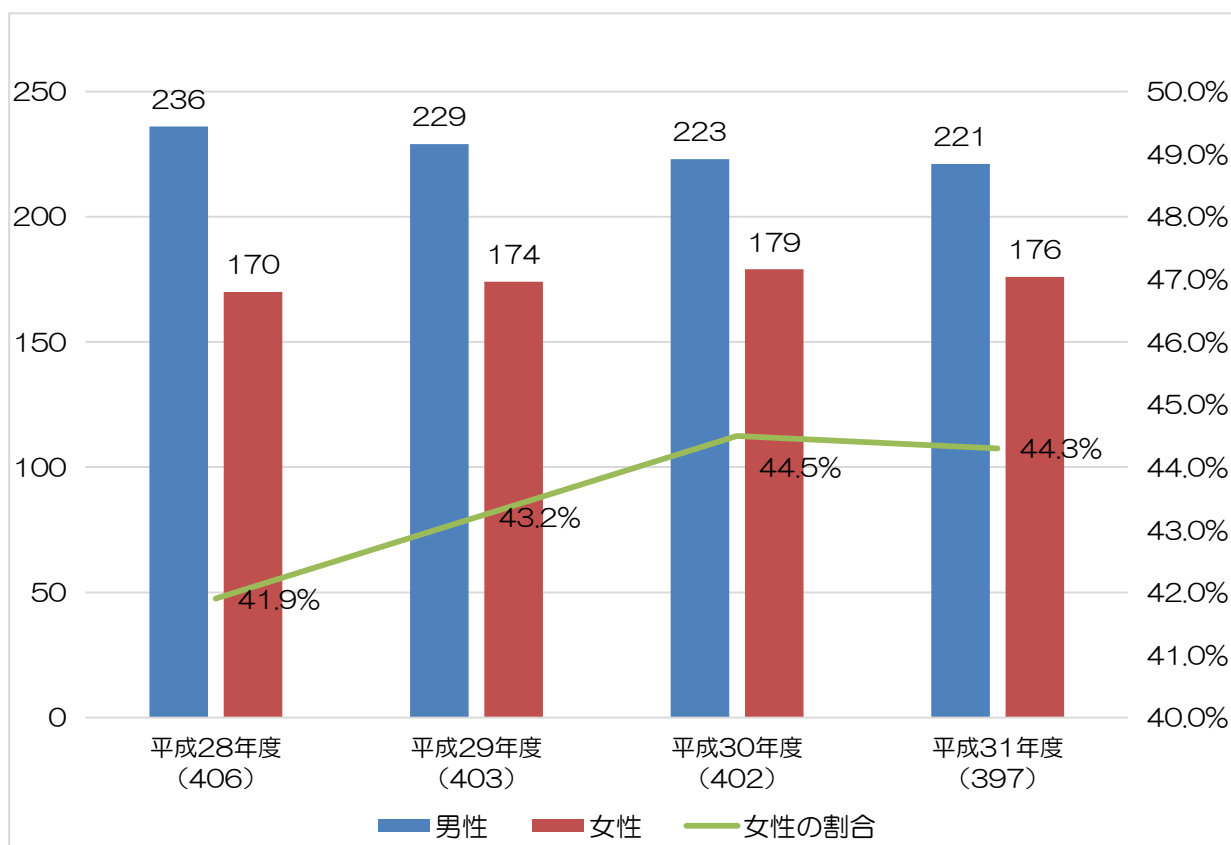
(1) 職員採用及び全職員における女性職員の割合

平成28年度から平成31年度までの4年間において、新たに採用した正規職員68人に占める女性職員の割合は、約56%となっています。

このように直近4年間における女性職員の割合は、職種による男女差はありますが、全体でみると半数以上で推移しています。また、全職員に占める女性職員の割合は、4年間の平均で約43%となっています。

なお、採用関係の成果目標として、土木・建築等の技術職の女性受験者の割合を20%としていましたが、募集のあった平成29年度は50%、平成30年度は33%、平成31年度は0となっています。

■全職員に占める女性職員の割合



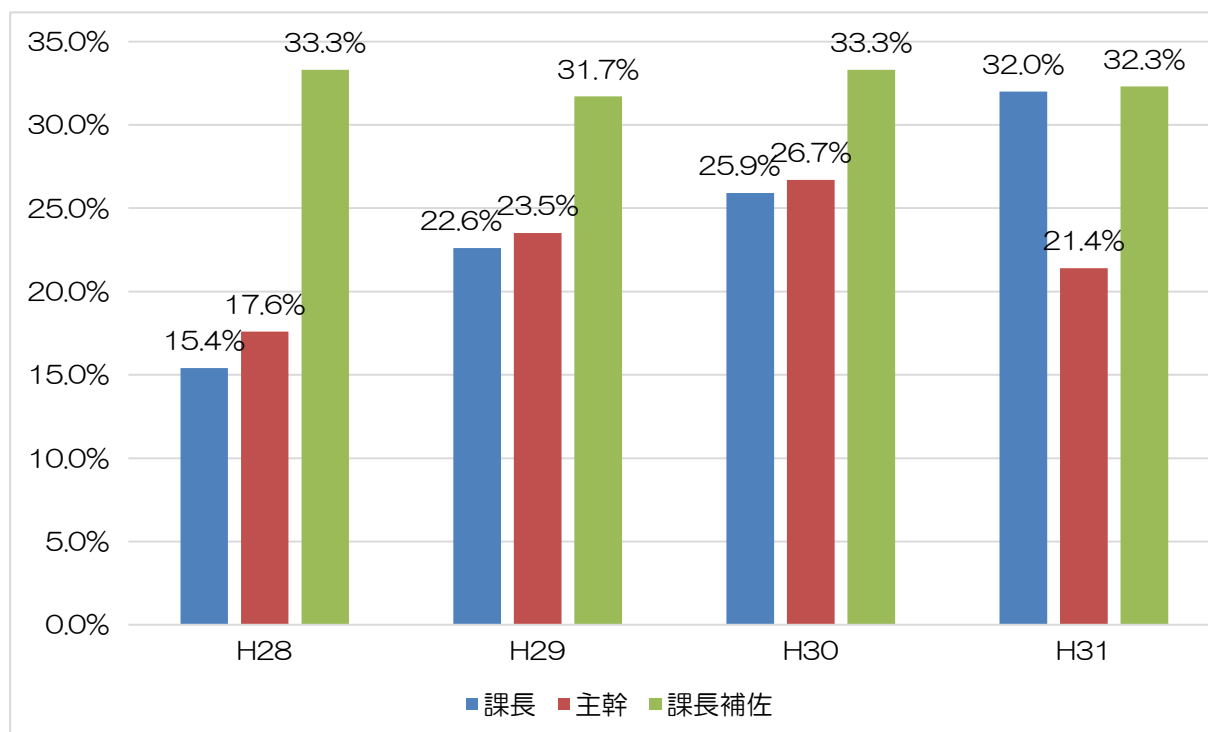
(括弧内の数字は全職員数)

(2) 役職段階別及び管理的地位にある女性職員の割合

役職段階別の女性職員の割合は、以下のとおりとなっており、特に課長職に占める女性職員の割合が増加し、女性の積極的登用により女性管理職の割合も、成果目標25%以上を達成しています。

年度	H28	H29	H30	H31
管理職	24.1%	25.6%	27.0%	27.2%
政策監・部長・副部長・参事	0	0	0	0
課長	15.4%	22.6%	25.9%	32.0%
主幹	17.6%	23.5%	26.7%	21.4%
課長補佐	33.3%	31.7%	33.3%	32.3%

■ 役職段階別の女性職員の割合



(3) 平均した継続勤務年数と継続任用割合の男女差

平成28年度から平成31年度までの各年度で、任期の定めのない職員の平均し

た継続勤務年数と、それぞれ約10年度前に採用した職員の継続任用割合は、次のとおりで男女による大きな差異は見られませんでした。

■継続勤務年数の男女差

年度(4月1日時点)	男女計	男性	女性
H28	15.5年	16.9年	13.6年
H29	15.6年	16.9年	13.9年
H30	15.4年	17.8年	12.4年
H31	14.4年	15.7年	12.7年

■約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

年度(4月1日時点)	男女計	男性	女性
H28	90.2%	82.6%	100%
H29	88.1%	82.6%	94.7%
H30	89.8%	89.7%	90.0%
H31	90.0%	96.3%	84.8%

(4) 超過勤務の状況

平成28年度から平成30年度までの、職員一人当たりの一月の平均超過勤務時間は次表のとおりとなっています。また、成果目標として、市長部局において、平成27年度実績の10%以上縮減を掲げていましたが、平成28年度で9%縮減、平成30年度で8%縮減であったものの、平成30年度では29%縮減されています。

しかし、部署ごとで繁忙期が異なることや、災害時の対応等の影響で、超過勤務による個人への負担は、平均値のみでは判断できない場合もあります。

■一人一月当たりの超過勤務時間の平均値（管理職は含まない。）

年度	H28	H29	H30
平均超過勤務時間	8.0 時間	8.2 時間	7.1 時間

(5) 男女別の育児休業取得率と男性の配偶者出産休暇取得率

平成28年度から平成30年度までの育児休業取得率は次表のとおりで、また、男性の配偶者出産休暇取得率は、平成29年度以降100%となっています。

表で示すとおり、男性職員の育児休業取得率が伸び悩み、加えて取得期間が短いという現状があり、男性の育児への参加を推進することが課題となっています。

■男女別育児休業取得率

年度	男女計	男性	女性
H28	42.9%	0	100%
H29	70.6%	16.7%	100%
H30	36.4%	0	100%

(6) 年次休暇取得率

平成28年から平成31年（令和元年）の4年間で、年次休暇等取得率（前年度からの繰り越し日数を除いた年休付与日数に対する取得日数の割合）は次表のとおりとなっています。成果目標では70%以上としていましたが、いずれの年も達成できていない状況です。

■年次休暇等取得率

年	H28	H29	H30	H31
年次休暇等取得率	46.2%	48.6%	45.3%	46.4%

Ⅲ 具体的取組み

1 各段階の課題に応じた取組み

(1) 採用

採用段階における女性の数は、将来、管理的地位にある女性職員の割合にも影響を及ぼします。女性の受験者数を増加させるため、大学や専門学校等に募集要項を送付したり、求人サイトに情報登録したりする等、積極的な広報活動を実施します。

また、女性職員の活躍ぶりをホームページで紹介するなど、女性によって働きやすい職場であることをPRします。

(2) 配置・育成

一般的に、女性は、出産・子育て期における時間的制約等で、重要な仕事が経験できず、キャリア形成が難しいといった状況があります。本市においては、子育てがしやすい環境を整備するため、配置に関する配慮や職務内容の見直しを行いつつ、子育て期においても重要なポストで能力を発揮できるよう、Off-JTの面などにおいて、効果的な教育訓練を実施します。

(3) 登用

行政サービスの向上を図るためには、政策・方針決定過程への女性職員の参画が重要となってきます。女性の新しい発想や価値観を事務事業に反映させるため、積極的に女性職員を管理職へ登用します。また、女性職員のキャリア形成や昇任への意欲醸成を支援・促進します。

【成果目標】（計画期間の各年度）

- ・採用した職員に占める女性職員の割合：50%
- ・管理的地位にある職員に占める女性職員の割合：30%

2 ワークライフバランスを推進するための取組み

(1) 働き方改革に向けた取組み

女性自身の仕事と家庭の両立の実現はもちろんのこと、男性の家庭生活への参画推進のためにも、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得を促進します。所属長は、すべての課員の労働時間を把握し、産業医等と連携して適切な指導を行いながら、職員の心身の健康保持に努めます。

また、これらの取組みを人事評価に適切に反映させる仕組みを検討します。

(2) 育児・介護等と両立できる環境づくり

ワークライフバランスの実現は、特に子育て中の職員や介護を担う職員にとって切実な要望です。育児・介護等と仕事の両立に関する各種制度の周知を図り、専門家による効果的な研修を実施する等、積極的な取組みを推進します。

(3) 男性の家庭生活への参画の促進

女性の両立支援のためには、男性の家庭生活への参画は不可欠です。また、男性が家事・育児や介護等を経験することは、マネジメント力が向上し、職務における視野が広がるなど、男性のキャリア形成にとっても有用です。

男性職員が積極的に育児休業等を取得できるように、所属長は、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努め、必要に応じて育児休業取得計画を作成します。また、育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組みを人事評価に適切に反映させる仕組みを検討します。

【成果目標】（計画期間の各年度）

- 1か月平均80時間以上超過勤務をした職員の割合：0
- 1年の年次休暇等が20日以上付与された者の平均取得日数：14日
- 1年以内に育児に伴う休暇・休業取得日数30日以上男性職員：3人

3 職場風土を改革するための取組み

(1) ハラスメントへの対策

職場における固定的な性別役割分担意識は、両立支援の障壁になりやすく、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの原因になります。

事業主は、ハラスメントを防止するための雇用管理上講ずべき措置義務があることから、職場に相談員を配置し、産業医やメンタルカウンセラー等で構成した対策委員会を設置して、ハラスメント防止対策を強化します。さらに、職員向けのハラスメント研修を実施して、防止対策意識を広く啓発します。

(2) 非正規労働者の職場環境の整備

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得促進により、仕事と家庭の両立を支援しなければなりません。

非正規職員に対して特別休暇等の制度の周知を図り、また、所属長は、正規・非正規の業務のバランスを適切に調整して、互いに支え合える職場環境を構築します。

(3) その他の取組みについて

次世代育成支援や女性の職業生活における活躍の推進のためには、家庭や職場の協力はもとより、学校や地域との連携が必要です。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組みには積極的な参加を促します。また、市の子ども・子育て支援事業計画の基本理念の実現に向けて、各職員の業務においても子育て支援の観点からの協力を促します。