

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7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

本市は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に取り組む「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」という。）の規定に基づき、平成17年度に「小松島市特定事業主行動計画」を策定しました。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や経済状況の変化等に対応した次世代育成支援の取り組みを進めてきました。

一方で、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会を実現することを目的として、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を図っています。

令和2年4月には、両計画を一体化した「小松島市特定事業主行動計画」を策定し、子育てがしやすい職場環境の整備や女性の採用・登用の拡大の推進等に向けた様々な取り組みを行っています。このたび、計画期間の終了に伴い、これまでの取組状況とその成果等を検証するとともに、働き方改革などその後の社会環境の変化などをふまえ、全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、能力を最大限発揮できる働きやすい職場づくりを進めていきます。

令和7年4月

I. 計画の基本的事項

1. 根拠となる法律

■次世代育成支援対策推進法（次世代法）

[計画期間]平成17年度～令和16年度

[目標]育児休業等を取得しやすい環境整備、超過勤務の縮減等

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

[計画期間]平成28年度～令和7年度

[目標]就労継続及び仕事と家庭の両立支援、女性職員の管理職登用等

2. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましいとされることから、本市では、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

3. 計画の推進体制

本計画に基づく取り組みを推進するため、実施状況の把握・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. 実施状況・課題分析

令和2年度から令和6年度の実施状況及び課題分析は以下のとおりです。

1. 採用及び全職員における女性職員の割合

実施状況

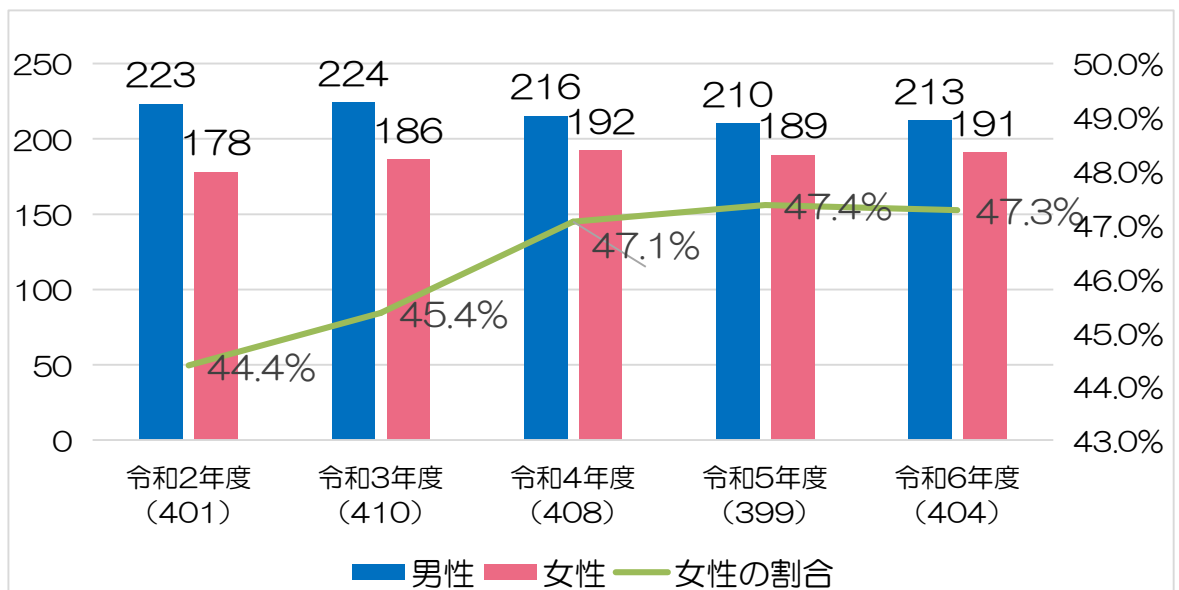
令和2年度から令和5年度までの4年間において、新たに採用した正規職員に占める女性職員の割合は、平均53.7%に達しました。また、全職員に占める女性職員の割合は、令和4年度に47%を超え、令和6年度は47.3%となっています。

■全職員における女性職員の採用割合

年度	R2	R3	R4	R5
女性職員の採用割合	47.8%	77.8%	16.7%	62.5%

■全職員における女性職員の割合

(括弧内の数字は全職員数)



課題分析

採用した職員に占める女性の割合は、年度により偏りが見られましたが、4年間の平均が50%を超えました。

女性に限らず優秀な職員を採用するためには、働きやすさ等を伝える広報活動が必要であると考えられます。

2. 管理職の女性職員の割合

実施状況

役職段階別の女性職員の割合は、令和6年度は部長職に占める女性職員が20.0%、課長補佐に占める割合が45.7%となり、令和4年度以降、成果目標であった管理職の女性職員の割合30%以上を達成しています。

■役職段階別の女性職員の割合

(4月1日時点)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
管理職全体	28.0%	29.6%	32.4%	32.6%	32.3%
政策監	0	0	0	0	0
部長	0	0	22.2%	22.2%	20.0%
副部長（参事）	28.6%	33.3%	20.0%	16.7%	42.9%
課長	23.1%	20.0%	15.6%	20.0%	12.9%
主幹	18.8%	26.7%	28.6%	11.8%	14.3%
課長補佐	36.1%	39.1%	42.7%	46.4%	45.7%

課題分析

管理職に占める女性職員の割合は、目標値を上回りました。引き続き、女性登用の取り組みが必要であると考えられます。

3. 継続勤務年数の男女の差異

実施状況

令和2年度から令和5年度までの4年間で、継続勤務年数の男女差と約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合は次のとおりで、性別による著しい差はなく、概ね均等に推移しています。

■継続勤務年数の男女差 (4月1日時点)

年度	男女計	男性	女性
R2	16.0年	17.8年	13.8年
R3	15.3年	17.0年	13.2年
R4	15.7年	16.6年	13.7年
R5	15.5年	16.4年	14.5年

■約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合 (4月1日時点)

年度	男女計	男性	女性
R2	90.0%	96.3%	84.8%
R3	88.5%	91.3%	86.2%
R4	70.7%	66.7%	73.9%
R5	70.3%	77.8%	63.2%

課題分析

現時点で大きな課題は見られませんが、引き続き組織への定着を図るため、職場環境の整備に努める必要があると考えられます。

4. 超過勤務の状況

実施状況

令和2年度から令和5年度までの、職員一人一月あたりの平均超過勤務時間は次のとおりで、令和2年度まで減少傾向にあったものの、令和3年度以降は10時間以上となっています。

■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	R2	R3	R4	R5
平均超過勤務時間	8.7時間	12.0時間	10.1時間	11.5時間

課題分析

令和3年度から令和5年度にかけて、職員一人一月あたりの平均超過勤務時間は、市民ニーズの多様化等に加え、新型コロナウイルス感染症対応業務等もあいまって増加傾向にあります。また、令和5年5月8日に新型コロナウイルス感染症が第5類感染症移行後も、超過勤務時間の縮減には至っていません。

職員の心身の健康確保及び仕事と生活の両立には、長時間労働の是正が不可欠であり、「長時間労働を前提としない働き方」に組織として取り組むことが最重要課題となっています。

5. 男性の育児休業を取得した職員の割合

実施状況

令和2年度から令和5年度までの育児休業取得率について、令和5年度の男性職員の育児休業取得率は27.3%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
R2	60.8%	18.2%	100%
R3	60.0%	20.0%	100%
R4	63.2%	12.5%	100%
R5	57.9%	27.3%	100%

課題分析

育児休業取得率は、令和5年度には、成果目標である1年以内に育児に伴う休暇・休業取得日数30日以上を3人以上を達成し、これまでの取り組みによる成果が得られましたが、いまだ男女間の取得状況には大きな差があります。

引き続き、男性職員が希望どおりの期間、育児休業等の休暇を取得できる職場環境づくりを進めていきます。

6. 年次休暇取得率

実施状況

年次休暇等取得率（前年度からの繰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。令和4年に51.1%、令和5年は63.4%となっています。

■年次休暇等取得率

年	R2	R3	R4	R5
年次休暇等取得率	47.2%	45.0%	51.1%	63.4%

課題分析

年次休暇取得率の成果目標は、1日の年次休暇等が20日以上付与された者の平均取得日数が14日としており、令和5年で12.4日と目標の達成には至りませんでした。

仕事と家庭の両立には、必要な時に休暇を取得できる職場づくりが重要です。今後、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成や計画的かつ積極的な休暇の取得の推進が重要と考えられます。

Ⅲ. 具体的取組

1. ワークライフバランスを推進するための働き方改革

仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、以下の働き方改革に取り組みます。

(1) 業務の効率化・デジタル化の推進

働き方改革が進まない原因として「非効率・不要な業務」が多いことや若手職員が勤務時間の多くを定型業務に割かれ、やりがいや自己成長を感じられないことが指摘されています。定型業務は共通的業務（庁内に類似の業務が複数あり、横展開により相乗効果が大きいもの）は一元化を図ります。また、職員の負担軽減、長時間労働是正に向けて、ICTを活用した効率化の検討を行います。

(2) 勤務状況の的確な把握・勤務時間管理の徹底

職員の心身の健康確保及び仕事と生活の両立には、長時間労働の是正が不可欠です。「長時間労働を前提としない働き方」に組織として取り組むことが重要課題であるといえます。所属長は、「勤怠管理システム」の活用等により、以下の取り組みを行います。

- ①「勤怠管理システム」のアラート機能を活用し、午後8時以降の時間外勤務に対して、警告を発し、職員の心身の回復や健康維持のために必要な時間（勤務間インターバル）確保の取り組みを強化します。
- ②月超過勤務が30時間超となる場合は、所属長によるヒアリングを行い、長時間労働の是正を図ります。
- ③所属長がやむを得ず、週休日、休日に勤務を命ずる場合は、事前に振替日や代休日を指定し、職員の健康保持、休日確保に努めます。

(3) 効率的に働ける職場環境の整備

上司や同僚等との意思疎通を円滑にし、業務の手戻り等を防ぐため、課内ミーティングの取り組みをはじめとする職場におけるコミュニケーション活性化を図ります。

(4) 仕事と生活の両立支援

共働き世帯や単独・未婚世帯の増加、少子高齢化等に伴う社会構造が変化する中、多様な人材の活躍を推進する観点から、仕事との両立の対象を、家事、育児、介護等のほか、病気治療、不妊治療、自己成長に向けた能力開発等も含めて広く職員個人の「生活」全般と捉え、仕事と生活の両立が進むよう、以下の取り組みを推進していきます。

①育児・介護への理解促進

妊娠中及び出産後の女性職員は、超過勤務や深夜勤務の制限、保健指導や健康診査を受ける際の時間の確保、妊娠中の業務軽減など、母性保護・母性管理の観点から、配慮する必要があります。また、育児や介護を担う中で必要となる休暇等の各種制度については、両立支援制度ハンドブックを配布し、職員及び管理職への研修を始め、相談体制の整備を行い、すべての職員が安心して育児や介護を担えるよう、希望する職員が制度を利用できる職場環境づくりに努めます。

②男性の育児への参画促進

男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立出来ることが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取り組みを推進していくことが重要です。男性職員の育児への参加は、職場においても業務改善や業務分担の見直し等の契機になることが期待されることから、出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる配偶者出産休暇や妻の産後等期間中の育児参加休暇、育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

③育児休業取得中の職員への支援策等

育児休業中の経済的な支援措置等についての周知や、育児休業前に両立支援制度ハンドブックを配布し、育児復帰後の働き方等の説明や相談を行います。育児休業から円滑な復帰を図れるよう、育児休業中も積極的な意思疎通を図り、つながりを保つよう努めます。

④年次有給休暇の取得促進

仕事と家庭の両立には、必要な時に休みがとれる職場づくりが重要です。職場における休暇の取得を容易にするため、各職場の実情に応じた年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や家族との行事等において、計画的かつ積極的な休暇の取得の促進を図っていきます。

【成果目標】（計画期間内）

- 1か月平均45時間以上超過勤務した職員の割合：0
※他律的業務の比重が高い部署は除く
- 男性職員の育児休業取得率：85%（2週間以上の取得）
※国の「こども未来戦略」における地方公務員目標と同じ
- 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

2. 女性の活躍推進のための改革

誰もが性別を意識することなく、職種、採用区分を問わず、多様な人材が活躍できるよう、以下の取り組みを継続します。

(1) 女性の採用の拡大

女性の受験者数を増加させるため、大学や専門学校への募集要項の送付や、ポスターやホームページ、SNSでの情報発信など広報活動に努めます。また、女性職員をホームページで紹介するなど、働きやすい職場であることをPRします。

(2) 女性の登用目標に向けた計画的育成

職員のキャリア形成の観点から、優れた能力を有すると認められる職員については、男女を問わず管理職員への登用をすすめます。また、女性職員のキャリアイメージ形成支援や能力向上を目的とした研修等を実施します。

【成果目標】（計画期間内）

- 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：35%

3. 次世代育成支援対策に関する具体的取り組み

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、家庭や職場の協力とともに、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り組みには積極的な参加を促します。

(1) 妊産婦及び育児を行う職員への配慮

妊産婦の深夜・時間外勤務の制限や、業務軽減、通勤緩和、産前・産後の就業制限及び保育時間など、制限や配慮義務に関する規定を厳守します。

また、育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する規定を遵守します。

(2) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

「高等学校修学前の子どもの看護等休暇（年5日。2人以上の場合は年10日）」について、職員が子どもの突発的な病気やけがで看護が必要となった場合や子の行事等に参加する時に取得させます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員は、在庁時間の縮減や休暇取得により、職員及びその家族の記念日、子どもの学校行事、地域活動等、子どもとふれあう機会を積極的に持つように努めます。

4. 多様な働き方に対応した職場づくり

(1) ハラスメントの防止対策

職場における固定的な性別による役割分担は、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をはじめとする、あらゆ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、これまでも職場に相談員を配置や産業医及び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おり、今後は外部相談窓口も新設し、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、ハラスメントのない職場づくりに努めます。