

鴨川市特定事業主行動計画

令和3年3月31日策定

1 趣旨

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第19条に基づき特定事業主が策定する特定事業主行動計画です。

従前の計画は、計画期間を平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間とし、計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況等を組織全体で継続的に点検・評価し、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する取組に努めてきました。

この計画は、従前の計画における取組と課題の検証を行うとともに、令和元年12月に公布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）、事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令和元年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令和元年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第2号）を踏まえ、内容の見直し及び拡充を行うものです。

2 策定主体（特定事業主）

鴨川市長（鴨川市水道事業管理者の権限を行う市長を含む。）

鴨川市議会議長

鴨川市選挙管理委員会

鴨川市代表監査委員

鴨川市農業委員会

鴨川市教育委員会

3 計画期間

この計画の期間は、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。

4 検証・見直し

この計画は、毎年度、取組の実施状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

I 次世代育成支援対策の状況

仕事と家庭生活の両立の支援に関する職場環境の整備促進

[現状]

仕事と家事や育児等の家庭生活が両立できる職場の実現は、職員一人ひとりの意欲、能力を引き出し、組織の活性化に不可欠であるため、全職員に対し育児休業等の取得に対する理解の促進を図るとともに、育児等に関する支援制度の周知に努め、制度の利用を奨励し、仕事と家庭生活の両立ができる職場環境の整備を進めています。

また、職員のワーク・ライフ・バランスの向上を目的に、年次有給休暇等を取得しやすい職場づくりを図るため、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、新たな行政需要や年度途中の業務の増加に弾力的に対応するため、兼務辞令等を発令するなど円滑な行政運営を行っています。

[表1] 男女別の育児休業取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
一般行政職（男性）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
専門職（男性）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
一般行政職（女性）	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
専門職（女性）	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

[表2] 男性職員の配偶者出産休暇（5日）取得率及び平均取得日数

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	従前の目標
休暇取得率	50.0%	66.7%	28.6%	14.3%	80.0%以上
平均取得日数	3.5日	4.0日	3.0日	1.0日	—

[表3] 離職率（令和元年度）

	離職率	離職者の年代別割合							
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
男性職員	2.4%	0.0%	10.5%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	1.7%	6.3%
女性職員	2.2%	14.2%	0.0%	3.7%	2.6%	0.0%	0.0%	2.4%	4.5%

※離職率は、常勤の一般職に対する退職者数の割合を、次の式により算出。

$$\text{離職率} = \frac{\text{令和元年度の退職者数}}{\text{令和2年3月31日現在の常勤の一般職数}} \times 100 (\%)$$

[表4] 職員一人当たりの各月の平均時間外勤務時間の状況

平均時間外勤務時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成30年度	8.34 時間	6.59 時間	7.91 時間	6.63 時間	6.13 時間	6.34 時間	7.21 時間	6.64 時間	5.23 時間	6.35 時間	6.33 時間	7.07 時間
令和元年度	8.55 時間	6.96 時間	7.17 時間	8.11 時間	5.67 時間	17.92 時間	9.72 時間	10.52 時間	8.63 時間	8.32 時間	6.82 時間	8.42 時間

※令和元年9月から翌年1月までの間の時間外勤務時間には、台風等の災害対応のための時間外勤務時間を含む。

[表5] 年次有給休暇の取得日数の状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
平均取得日数	6日4時間47分	6日5時間38分	6日2時間56分	6日3時間1分
休暇取得率	17.0%	17.3%	16.8%	16.5%

【分析と課題】

男女別の育児休業取得率〔表1〕の状況は、平成28年度以降女性職員の取得率が100%であるのに対し、男性職員の取得率は0%です。

各職場において、女性職員の育児休業の取得については、職場の理解が定着し環境が整えられている一方、男性職員の育児休業の取得は、依然として進んでいない状況です。家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土や、職員の固定的な性別役割分担意識の是認等が取得の阻害要因となっているものと考えられます。

同様に、男性職員の配偶者出産休暇取得率〔表2〕も低く、目標を達成していない状況であり今後の課題です。

また、令和元年度の離職者〔表3〕の年代別割合は、30歳未満の職員の退職理由が他自治体への転職等であり、50歳以上が勸奨退職等である一方で、30歳以上40歳未満の女性職員は、育児期間にある職員の退職であり、仕事と家庭生活の両立の困難が理由の一つであると考えられます。

職員一人当たりの各月の平均時間外勤務時間〔表4〕は、全体的に年度当初と年度末が多い状況です。年間の平均時間外勤務時間は、職員一人当たり各月6時間から7時間までの状況であるが、勤務実態は、各職場や各職員の業務内容により繁忙の時期や業務量が異なることから、各月の平均時間外勤務時間を上回る職員もあり、時間外勤務の常態化は、組織全体の課題です。

年次有給休暇の取得日数の状況〔表5〕は、新たな行政需要による業務の増加等で休暇の取得が困難な状況があり、取得日数の増加は、進んでいない状況です。また、本市の年次有給休暇の平均取得日数は、県内市区町村の11.7日に比べ低い状況であり改善が必要です。

組織全体で業務プロセスの見直しや業務量の適正化に取り組み、時間外勤務の縮減を図るとともに、年次有給休暇等が取得しやすい職場づくりに努め、職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図る必要があります。

II 女性職員の活躍の推進に関する取組の状況

活躍する女性職員の増加と管理職への登用の推進

【現状】

本市では、女性職員の採用を推進し活躍する女性職員の増加を図るため、新規採用職員の募集に当たり女性の受験希望者に対し、女性職員の職業生活の活躍に向けた取組の周知に努めるとともに、女性職員が役職や職場を問わず個性や能力を発揮できるよう職場環境を整備し、女性職員の登用や職域の拡大を図っています。

新規採用職員の募集は、市の広報誌やホームページにおいて活躍する女性職員の姿や育児等に関する支援制度等を紹介し、女性が働きやすい職場環境であることを積極的に発信しています。

また、女性職員の管理職への登用を推進するため、人事評価制度を活用した人材育成を行い、業績、意欲、能力等を十分に考慮した適材適所の登用を行っています。

[表 6] 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	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	従前の目標
一般行政職	18.2%	17.8%	35.9%	30.8%	28.2%	25.0%以上
専門職	100.0%	100.0%	80.0%	68.4%	73.7%	—

※専門職は、一般行政職以外の職種。以下同じ。

[表 7] 採用した職員に占める女性職員の割合

	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
一般行政職	37.5%	28.6%	44.4%	83.3%	33.3%
専門職	100.0%	100.0%	66.7%	66.7%	72.7%

[表 8] 職員に占める女性職員の割合

	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
一般行政職	27.2%	29.3%	30.8%	31.9%	32.1%
専門職	70.4%	70.9%	70.8%	71.1%	71.0%

[表 9] 管理職に占める女性職員の割合（一般行政職）

	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	従前の目標
部長級	—	—	0.0%	0.0%	0.0%	—
課長級	6.9%	7.4%	8.3%	8.3%	7.1%	10.0%以上
課長補佐級	10.0%	12.9%	12.5%	9.1%	11.1%	15.0%以上
係長級	22.6%	23.0%	28.4%	30.6%	32.1%	25.0%以上

[分析と課題]

一般行政職の採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 [表 6] は、年度により増減はあるが、平成28年度に比べ増加傾向にあり、平成30年度から3年間は、目標を達成しました。

採用した職員に占める女性職員の割合 [表 7] は、女性受験者の割合の増減と必ずしも比例している状況ではないが、女性受験者の割合の増加が、採用した女性職員の割合を増加させる傾向が顕著であるため、今後も一層の女性受験者の増加を図ることが重要です。

職員に占める女性職員の割合 [表 8] は、一般行政職が平成28年度以降継続して増加しており、女性職員の増加のための取組の成果が現れています。

管理職に占める女性職員の割合（一般行政職） [表 9] は、係長級から課長補佐級、課長級へと職位が上がるにつれ、その割合は減少しています。目標は、係長級が平成30年度から3年連続し達成した一方、課長級と課長補佐級は、平成28年度に比べ割合が増加しているが目標を上回ることはなく状況です。

管理職に占める女性職員の割合を増加させるためには、全職員に女性職員の活躍の推進について十分に理解させ、職場環境の整備と人材育成を行うとともに、研修等により女性職員のキャリア形成を支援し、管理職として安心して働ける環境を整えることが重要です。

Ⅲ 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する取組の目標と内容

この計画の策定主体は、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する取組を組織全体で推進するため、共同して目標を設定し、目標の達成を目指します。

(1) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率の向上 <次世代育成支援対策>

職場環境を整え、男性職員の配偶者出産休暇の取得の割合を80%以上とします。

[数値目標]

男性職員の配偶者出産休暇の取得の割合	目標<<従前>>	現状<<令和元年度>>	目標<<令和7年度>>
常勤職員	80.0%以上	14.3%	80.0%以上

[取組内容]

配偶者出産休暇の該当となった職員一人ひとりに対し、配偶者の出産に関する休暇の取得例を示し、取得の支援を行います。

また、全職員に対し、グループウェアや研修等の機会を活用し制度の周知と取得の奨励を図るとともに、各職場の管理職や係長等が積極的に所属職員の休暇の取得を促進するよう努めさせ、仕事と家庭生活の両立を支援する職場風土の醸成と職場の理解の促進を図ります。

(2) 年次有給休暇の取得日数の増加 <次世代育成支援対策>

年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とします。

[数値目標]

年次有給休暇の平均取得日数	目標<<従前>>	現状<<令和元年度>>	目標<<令和7年度>>
常勤職員	—	6日3時間1分	10日以上

[取組内容]

年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整えるため、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、新たな行政需要による業務の増加等に対しては、兼務辞令等を発令するなど弾力的な人員配置を行います。

また、組織全体で業務プロセスの見直しを推進し、業務の簡素合理化、ICT・AI・RPA等の活用による業務の効率化、外部委託・民間活力の積極的な活用を行うとともに、新たに事業等を実施する場合は、目的、効果、必要性について十分に検討し、既存の事業等との関係を整理するなど業務量の適正化を図ります。

(3) 女性受験者の割合の増加 <女性職員の活躍の推進に関する取組>

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を35.0%以上とします。

[数値目標]

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合	目標<<従前>>	現状<<令和2年度>>	目標<<令和7年度>>
一般行政職	25.0%以上	28.2%	35.0%以上

[取組内容]

新規採用職員の募集に当たり、市の広報誌やホームページにおいて女性の受験希望者に対し、市の仕事の魅力、活躍する女性職員の姿や育児等に関する支援制度等を紹介し、女性が働きやすい職場環境であることを積極的に発信し、女性受験者の増加を図ります。

(4) 管理職への女性職員の登用の推進 <女性職員の活躍の推進に関する取組>

管理職に占める女性職員の割合を、課長級10.0%以上、課長補佐級15.0%以上、係長級35.0%以上とします。

[数値目標]

管理職に占める女性職員の割合	目標<<従前>>	現状<<令和2年度>>	目標<<令和7年度>>
課長級	10.0%以上	7.1%	10.0%以上
課長補佐級	15.0%以上	11.1%	15.0%以上
係長級	25.0%以上	32.1%	35.0%以上

[取組内容]

女性職員が管理職として安心して職務に取り組むことができる職場環境を整えるため、研修等において全職員に女性職員の活躍の推進について十分に理解させ、女性職員が働きやすい職場づくりに努めます。

また、女性職員のキャリア形成や能力開発について、研修等への参加を支援するとともに、人事評価制度の活用による人材育成と業績、意欲、能力等を十分に配慮した適材適所の登用を行います。