

三木市特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進)

令和3年4月

三木市

1 行動計画策定の趣旨

我が国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもの育成支援を重点的に進めるため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成推進法」という。）が制定（平成 37（令和 7）年 3 月 31 日までの時限立法）され、本市においても、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の子育て支援に取り組んできた。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成 27 年 8 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。）が制定（平成 38（令和 8）年 3 月 31 日までの時限立法）され、本市においても事業主として女性職員の活躍の推進に取り組んできた。

この度、「三木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」が令和 2 年度で 10 年間の計画期間のうち 5 年間の前期期間が終了のため、残り 5 年間の後期期間の策定において、「子育て支援」と「女性の活躍」の両方の視点を合わせて一体的に取り組む「三木市特定事業主行動計画」を策定することとした。

なお、次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく本市の特定事業主行動計画における市の機関は、三木市長、三木市議会議長、三木市消防長、三木市農業委員会、三木市選挙管理委員会、三木市代表監査委員、三木市公平委員会、三木市教育委員会とし、対象となる職員はそれぞれの機関が任命した職員とする。

2 計画期間

令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とする。

3 前期期間における数値目標の達成状況

平成 28 年度から平成 32（令和 2）年度までの数値目標の達成状況は次のとおりである。

特定事業主行動計画における数値目標の結果について

(1) 仕事と家庭の両立に関する事項について

- ・育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。 (前年度実績)

| 区分 | 数値目標 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| 正規職員 | 10%以上 | 0.0% | 11.1% | 7.1% | 8.3% | 9.1% |
| 対象となる男性職員数 | | 14人 | 18人 | 14人 | 12人 | 11人 |
| 内、育休を取得した職員数 | | 0人 | 2人 | 1人 | 1人 | 1人 |

- ・育児参加のための休暇取得日数を5日以上にする。 (前年度実績)

| 区分 | 数値目標 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 |
|------------------|------|-------|-------|-------|------|------|
| 正規職員 | 5日以上 | 0.5日 | 0.6日 | 0.6日 | 0.1日 | 0.1日 |
| 対象となる男性職員数 | | 14人 | 18人 | 14人 | 12人 | 11人 |
| 育児参加休暇を取得した人数 | | 2人 | 5人 | 4人 | 1人 | 1人 |
| 育児参加休暇を取得した日数(計) | | 6.5日 | 11.3日 | 8.5日 | 1.1日 | 0.6日 |

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

- ・管理的位置にある職員に占める女性割合を20%以上にする。 (各年度4月1日時点)

| 区分 | 数値目標 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性管理職 | 20%以上 | 16.9% | 16.4% | 16.2% | 17.8% | 17.0% |
| 対象となる管理職員数 | | 118人 | 122人 | 111人 | 101人 | 100人 |
| 内、女性職員数 | | 20人 | 20人 | 18人 | 18人 | 17人 |

(3) 採用に関する事項

- ・採用者の女性割合を3割以上にする。 (各年度4月1日付け採用者)

| 区分 | 数値目標 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 |
|--------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| 正規職員 | 30%以上 | 35.7% | 33.3% | 22.2% | 25.6% | 30.8% |
| 内 訳 | 一般行政職 | 45.5% | 38.9% | 21.1% | 20.0% | 34.5% |
| | 消防職 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 16.7% | 0.0% |
| | 教育職 | — | — | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 技能労務職 | — | — | — | — | 0.0% |

※表中「—」は、採用実績が無いことを示す

(4) 長時間勤務に関する事項

- ・職員の平均超過勤務時間を、年200時間以下にする。 (前年度実績)

| 区分 | 数値目標 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 | R2年度 |
|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 正規職員 | 200時間以下 | 276時間 | 243時間 | 247時間 | 272時間 | 283時間 |
| (参考)1人1ヶ月当たり平均 | | 23.0時間 | 20.3時間 | 20.6時間 | 22.7時間 | 23.6時間 |

※管理的地位にある職員を除く

4 後期期間における数値目標

上記3のとおり、前期5ヶ年における数値目標の達成状況は、育児休業を取得する職員の割合が5ヶ年中1ヶ年及び採用者の女性職員の割合が5ヶ年中3ヶ年について数値目標を上回っていたものの、その他の項目は数値目標に達していなかった。

前期5ヶ年で数値目標を1ヶ年も上回ることが無かった項目及び上回った年度が5ヶ年中2ヶ年以内の項目については数値目標を達成しているとは言い難いことから、後期5ヶ年についても前期同様の数値目標を継続し、引き続き目標達成に取り組む。

前期5ヶ年のうち3ヶ年以上が上回った項目については、概ね数値目標が達成できていることから、後期期間については数値目標とせず、新たに別の数値目標を設定し、その数値目標の実現に取り組むこととする。

新たな数値目標の設定においては、平成30年6月に「働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）が成立し、年次有給休暇の年5日取得が義務付けられたことを踏まえ、本市においても今後より一層の年次休暇の取得を推進していく必要があることから、令和元年度実績で年9.6日となっている正規職員の年次休暇等取得日数について、年12日以上を取得日数を数値目標として設定し、職員の年次有給休暇の取得の推進に取り組む。

なお、前期5ヶ年の計画で数値目標としていた男性の育児参加のための休暇取得日数（年次有給休暇を含む）5日以上については、年次有給休暇の取得理由の把握が困難であること及び育児休業を優先して取得することも可能であることから、後期5ヶ年の計画での数値目標とはしない。

以上により、後期5ヶ年における数値目標については次のとおりとする。

（1）育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。

（2）管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。

（3）常勤職員の平均超過勤務時間を、年200時間以下にする。

（4）常勤職員の年間の年次有給休暇取得日数を、12日以上にする。

5 目標を達成するための取組内容

上記4で掲げた目標の達成に向け、次のとおり取組む。

(1) 育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。

- ・出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者の出産に伴う休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を行う。
- ・各種両立支援制度に関する情報をまとめ、職員に周知するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- ・管理職研修において毎年度周知を図る等、希望する男性職員が率先して気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境づくりに取組む。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。

- ・管理職登用に向けた意識向上研修その他必要な取組を検討する。
- ・性別にとらわれず、人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに能力本位で積極的に配置する。

(3) 常勤職員の平均超過勤務時間を、年200時間以下にする。

- ・超過勤務時間を減らそうという職場環境づくりに取組む。
- ・毎週水曜日のノー残業デーの取組を厳守し、一斉定時退庁に取組む。
- ・超過勤務時間を減らすため、ムダ・ムラ・ムリを各職場で洗い出し、業務の整理整頓等を徹底する。
- ・超過勤務をする職員に偏りがあるところは、管理職員等が改めて業務内容や仕事の配分見直しを行い、業務内容の平準化に努める。

(4) 常勤職員の年間の年次有給休暇取得日数を、12日以上にする。

- ・子どもと過ごす時間、参観日などの学校行事、家族の記念日などに年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するため、管理職員が率先して休暇取得に努め、職場の意識改革に取組む。
- ・職場内の相互協力により、業務に支障のない範囲で夏季休暇との連続休暇の取得も含めて、年次有給休暇を計画的に取得できる職場環境づくりに取組む。
- ・休暇簿の確認により、管理職員から年次有給休暇の取得ができていない職員へ取得促進を行う。

以上