境港市特定事業主行動計画

境港市長
境港市議会議長
境港市教育委員会
境港市選挙管理委員会
境港市代表監査委員
境港市農業委員会

I 計画の概要

1. 計画の目的及び位置づけ

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）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。以下「女性活躍推進法」という。）第19条の規定に基づき、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性職員が個性と能力を発揮して活躍できる環境を整備することを目的とした境港市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を平成28年4月に策定し、令和3年3月までの5年間取り組んできました。本計画の5年間の実施状況を把握し、検証を行いながら令和3年度以降も引き続き本計画を継続して行くこととします。

■根拠となる法律

次世代法

平成17年4月から令和7年3月末までの時限立法（10年間）

→同法の改正により、法律の有効期限が令和7年3月末まで10年間延長

・主な目標…育児休業等を取得しやすい環境整備、超過勤務の削減等

※平成18年1月に次世代法に基づく計画（境港市職員に係る特定事業主行動計画）を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう平成22年3月31日までの5年間を計画期間（平成23年度以降は自動継続）として取り組んできました。

女性活躍推進法

平成28年4月から令和8年3月末までの時限立法（10年間）

・主な目標…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3年度から令和7年度までの5年間

3. 実施主体

境港市長、境港市議会議長、境港市教育委員会、境港市選挙管理委員会、境港市代表監査委員、境港市農業委員会

4. 対象職員

境港市役所の全職員（任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員を含む）

5. 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、人事管理の実情に鑑み、総務課を中心として本計画に基づく取組みを推進し、実施状況の点検、課題の検討等を行います。

6. 公表

本計画は、次世代法並びに女性活躍推進法の規定に基づき、ホームページに公表するとともに、取組みの実施状況を毎年公表します。

Ⅱ 現状と課題

1. 女性職員の活躍推進に関する状況把握

女性活躍推進法第19条第3項の規定に基づき、次のとおり状況把握を行いました。

※目標を設定する項目については、目標値を記載しています。

※対象は正職員としています。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する項目

① 採用した職員に占める女性職員の割合

各年度 採用者	H28	H29	H30	R元	R2	計
男性	2人	3人	6人	4人	2人	17人
女性①	4人	5人	5人	4人	7人	25人
合計②	6人	8人	11人	8人	9人	42人
割合(①/②)	66.7%	62.5%	45.5%	50%	77.8%	59.5%

※各年度の人数は4月1日現在

【参考】

全職員に占める女性職員の割合

	H28	H29	H30	R元	R2
男性	169人	169人	168人	166人	164人
女性①	74人	76人	79人	78人	84人
合計②	243人	245人	247人	244人	248人
割合(①/②)	30.5%	31.0%	32.0%	32.0%	33.9%

※各年度の人数は4月1日現在

平成28年度から令和2年度までの5年間において、新たに採用した正規職員42人に占める女性職員の割合は、59.5%となっています。各年度では、職種による男女差はありますが、概ね6割程度で推移しています。こうした要因もあり、全職員に占める女性職員の割合は年々増加しています。

なお、採用試験の実施に当たっては、男女問わず能力を公平かつ適正に評価しています。

②管理的地位にある職員に占める女性割合

	H28	H29	H30	R元	R2
男性	52人	55人	57人	55人	56人
女性①	6人	7人	8人	9人	9人
合計②	58人	62人	65人	64人	65人
割合(①/②)	10.3%	11.3%	12.3%	14.1%	13.8%

※各年度の人数は4月1日現在

※管理的地位にある職員は、課長補佐級以上の職員

平成28年度からの5年間で管理的地位にある職員に占める女性割合は増加していますが、国の男女共同参画基本計画が示す目標値を下回る状況にあります。要因の一つとして、管理職に登用される年代の職員が少ないことが挙げられます。

③各役職段階に占める女性職員の割合

	H28	H29	H30	R元	R2
部長・次長級	7.1%	6.7%	7.1%	7.1%	0%
課長級	12.5%	12.0%	8.3%	4.5%	4.0%
課長補佐級	10.0%	13.6%	18.5%	25.0%	29.6%
係長級	32.1%	35.3%	37.5%	33.3%	39.1%

※各年度の人数は4月1日現在

【参考】

第4次男女共同参画基本計画における市町村職員の目標値(令和2年度末)

	目標値
部長・次長級	10%
課長級	20%
課長補佐級	30%
係長級	35%

課長級以上については、②と同様に登用される年代の職員が少ないことが要因として挙げられますが、国の掲げる目標値と比較しても、大きく下回っています。一方、課長補佐級及び係長級については、平成28年度から令和2年度の5年間で着実に増加しており、係長級は国の目標値に達しています。

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目

① 男女の平均した継続勤務年数の割合(男女の差異)

	H28	H29	H30	R元	R2
男性職員一人あたり①	17.5年	18.0年	17.7年	17.5年	18.1年
女性職員一人あたり②	15.4年	15.2年	15.0年	15.0年	14.4年
男女の差(男-女)	▲2.1年	▲2.8年	▲2.7年	▲2.5年	▲3.7年

平成28年度からの各年度において、常勤職員の平均した継続勤務年数については、男女による大きな差異は見られませんが、令和2年度は女性職員の早期退職が複数人あり、男女の平均継続勤務年数に若干の開きが出ています。

② 職員一人当たりの月平均超過勤務時間の状況

	H28	H29	H30	R元	R2
平均超過勤務時間	10.7時間	11.4時間	12.9時間	13.7時間	12.3時間

※管理職は含まない。

平成28年度からの月平均超過勤務時間数は、増加傾向にあります。超過勤務時間が変動する要因としては、突発的に生じる災害対応(新型コロナウイルス感染症対応等)や、法改正に伴う新制度の導入(会計年度任用職員制度等)等により、一時的に業務量が増加することがあることから、平均値のみで判断できない場合もあります。

③ 職員一人当たりの年次有給休暇取得の状況

目標 令和2年度までに13日以上※年次有給休暇と夏季休暇の合計取得日数

	H28	H29	H30	R元	R2
平均年次有給休暇日数①	8.4日	9.5日	10.3日	9.9日	9.4日
平均夏季休暇日数②	2.6日	2.7日	2.7日	2.7日	2.8日
合計取得日数(①+②)	11.0日	12.2日	13.0日	12.6日	12.2日

※対象は正職員、任期付職員、再任用職員

※夏季休暇日数は、年間3日付与

平成28年度からの平均年次有給休暇日数は、若干の増加傾向にあります。目標日数については、平成30年度には達成しましたが、令和元年度以降は下回っています。引き続き、取得しやすい職場環境づくり、意識啓発に取り組んでいく必要があります。

④男女別の育児休業取得率

目標 令和2年度までに男性10%、女性100%

	男性			女性		
	育児休業 取得可能 職員数	育児休業 取得 職員数	取得率	育児休業 取得可能 職員数	育児休業 取得 職員数	取得率
H28	13人	0人	0%	2人	2人	100%
H29	6人	0人	0%	1人	1人	100%
H30	8人	0人	0%	6人	6人	100%
R元	7人	0人	0%	3人	3人	100%
R2	4人	3人	75%	3人	3人	100%

※育児休業取得可能職員は年度中に育児休業が取得できたこととなった女性職員及び年度中に新たに子が生まれた男性職員。

平成28年度からの育児休業取得率は、女性は100%を達成しています。男性はこれまでなかなか取得ができていませんでしたが、令和2年度においては、対象となる職員に対して、積極的に周知することにより、75%に達しました。高い取得率を維持していくためには、男性職員への周知や職場の理解を推進することが課題となっています。

⑤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

目標 令和2年度までに50%

ア 配偶者出産休暇

男性職員が配偶者の出産に当たり、入院・退院の付添い、出産時の付き添い等を行うための休暇(2日付与)

	H28	H29	H30	R元	R2
休暇取得職員①	10人	6人	6人	6人	4人
対象職員②	13人	6人	8人	7人	4人
割合(①/②)	76.9%	100%	75.0%	85.7%	100%

※対象職員は年度中に新たに子が生まれた男性職員

イ 育児参加のための休暇

男性職員が配偶者の産前産後の期間に育児に参加するための休暇(5日付与)

	H28	H29	H30	R元	R2
休暇取得職員①	1人	3人	3人	1人	2人
対象職員②	13人	6人	8人	7人	4人
割合(①/②)	7.7%	50%	37.5%	14.3%	50%

※対象職員は年度中に新たに子が生まれた男性職員

平成28年度からの男性職員の配偶者出産休暇は、高い水準で推移していますが、一方で、育児参加のための休暇は年度による変動が大きい状況となっています。④と同様に男性職員への周知や職場の理解を推進することが課題となっています。

Ⅲ 具体的取組み

これまでの取組みと共に「Ⅱ 現状と課題」を踏まえ、引き続き、職員のワーク・ライフ・バランスや女性職員が活躍できる環境づくりを推進するため、以下のとおり取り組んでいきます。

Ⅰ 職員の勤務環境に関する事項 ※(6)～(8)号を新たに追加

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度等の制度について周知徹底を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③妊娠中及び出産後の職員に対する業務分担や超過勤務命令等について、健康や安全に配慮がなされるよう所属長等に対して意識の啓発を図ります。

(2) 男性職員による積極的な制度の活用

- ①妻が出産する場合の特別休暇（配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇）の積極的な取得の推進を図るため、父親となる職員に休暇制度の周知及び休暇取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。
- ②育児休業等の取得促進を図るため、育児休業制度等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の経済的な支援措置について周知を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

イ本人及び配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において必要に応じて業務分担の見直しを行います。

イ所属長に対し、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア育児休業中の職員に対して、休業期間中必要と思われる職場情報等の送付等を行います。

イ復帰後の職場は原則として育児休業取得前の職場とします。

④育児休業を取得した職員の代替要員の確保

部内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、代替要員の確保により、所属職場の負担を軽減し、育児休業等を安心して取得できる環境を整備します。

⑤その他

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員については、休憩時間の特例を認める等、保育園の送迎等がしやすいように配慮します。

(4) 超過勤務の縮減

①小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

②ノー残業デーの実施

ノー残業デー（水曜日）が確実に実施できるよう、庁内放送等による周知徹底を図り、所属長は率先して定時退庁を行い、時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討の上、行います。

③事務の簡素化・合理化の推進

超過勤務の多い職場については、業務内容の見直しを行います。また、AI等先進技術等の導入検討等事務の簡素化等推進します。

④適正な人員配置

業務内容や業務量に応じた事務処理体制の見直しを図り、適正な人員配置に努めます。

⑤超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア超過勤務の上限の目安時間を、原則、年間1月45時間かつ1年360時間とし、所属長はこの範囲内で必要最小限の時間外勤務を命じます。

イ所属長は、所属員の超過勤務の状況確認を行い、超過勤務の多い職員に指導する等マネジメント管理に努めます。

ウ所属長は、所属員の週休日の勤務又は休日の勤務の命令にあたっては、原則、週休日の振替又は代休日の指定を行います。

エ総務課は、超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、職員の健康管理に関する認識の徹底に努めます。

⑥その他

超過勤務の多い職員の健康面に配慮し、健康に関する相談、情報提供の充実を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

①年次有給休暇の取得の促進

ア職員の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な取得を図ります。

イ所属長は、所属員の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇及び代休

取得の指導を行います。

ウ安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備を図ります。

②連続休暇等の取得の促進

ア休日と年次休暇を組み合わせて連続休暇の取得促進を図ります。

イ子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

ウ国民の祝日や夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図ります。

③子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6)テレワーク等の導入に向けた取組み ※新規

在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、その導入に向けて情報収集を行います。

(7)ハラスメント対策の整備 ※新規

①「境港市ハラスメント相談員設置要綱」により、職員が個人として尊重される快適な職場環境を確保することを目的とした相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談又は苦情に対応します。

②ハラスメントに対する意識の啓発を図るため、職員に対し制度の周知等、必要な研修を実施します。

(8)非正規職員の職場環境の整備 ※新規

多様な働き方を行う非正規職員（任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員）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るとともに、正規職員との業務のバランスを適切に調整し、互いに支え合える職場環境を構築します。

2 女性職員の活躍促進に関する事項

(1)女性職員の管理職への登用について、能力や適性に応じて積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大を図ります。

(2)女性職員の活躍推進に向け、女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置を図ります。

(3)子育て中の職員であっても、職員とのヒアリング等をもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるよう人事異動に配慮します。

(4)長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革に努めます。

(5)イクメン・イクボス等、組織として男性職員の育児参加を促し、休暇・休業の取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1)子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

IV 目標

Ⅲで掲げた取組みを通じ、以下のとおり目標を設定します。

目標項目		目標値	参考 令和2年度	前回 目標値	
1	育児休業取得率	男性職員	30%	75%	10%
		女性職員	100%	100%	100%
2	制度利用可能な 男性職員の	配偶者出産休暇	90%	100%	50%
		育児参加のための休暇	50%	50%	50%
3	休暇日数(年次有給休暇と夏季休暇の合計)	13日以上	12.2日	13日	
4	役職段階に占める女性 職員の割合	部長・次長級	14%	0%	-
		課長級	22%	4.0%	-
		課長補佐級	33%	29.6%	-
		係長級	40%	39.1%	-

※項目1、4は第5次男女共同参画基本計画における市町村職員の目標値。