

小浜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4年4月1日

小 浜 市 長  
小 浜 市 議 会 議 長  
小 浜 市 教 育 長  
小 浜 市 代 表 監 査 委 員  
小 浜 市 公 平 委 員 長  
小 浜 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 長  
小 浜 市 選 挙 管 理 委 員 長

小浜市特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、小浜市長、小浜市議会議員、小浜市教育長、小浜市代表監査委員、小浜市公平委員長、小浜市固定資産評価審査委員長、小浜市選挙管理委員長が策定する特定事業主行動計画である。

また、小浜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は、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、小浜市長、小浜市議会議員、小浜市教育長、小浜市代表監査委員、小浜市公平委員長、小浜市固定資産評価審査委員長、小浜市選挙管理委員長が策定する特定事業主行動計画である。

両計画は関連する点が多いため統合し、一体的に次世代育成支援と女性職員の更なる活躍および職員のワーク・ライフ・バランスを推進していく。

1 計画期間

特定事業主行動計画の期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。

2 次世代育成支援および女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援および女性職員の活躍を推進するため、部局横断的に検討会を実施し、特定事業主行動計画の策定・変更、取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3 次世代育成支援および女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第3項および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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、小浜市市長部局、小浜市議会事務局、小浜市教育委

員会事務局、小浜市監査委員事務局、小浜市公平委員会事務局、小浜市固定資産評価審査委員会事務局、小浜市選挙管理委員会事務局（以下、「全部局」）の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

この結果、次世代育成支援および女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

## 1 長時間勤務関係、年次休暇の取得

### 【1】 現況分析

#### ●令和2年度月別平均超過勤務時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月
13.5	10.4	7.5	7.9	6.3	7.3
10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.3	11.7	9.0	8.4	9.3	13.8

※年平均 9.6時間

#### ●令和2年度 超過勤務時間が年間360時間を超えた職員 6人

※6人／超過勤務対象職員 234人≒2.6%

#### ●令和2年度 年次休暇 職員平均取得日数 8.4日

※令和2年度地方公務員年次休暇全国平均使用日数 11.7日

#### ●過去3年間の超過勤務・年次休暇の状況

	H30年度	R元年度	R2年度
年間360時間以上超過勤務を行った職員の人数	12人	18人	6人
一般職員の平均超過勤務時間	11.2時間	10.4時間	9.6時間
年次休暇の平均取得日数	7.9日	8.6日	8.4日

本市における一人当たりの平均超過勤務時間は、9.6時間となり、10時間を切り減少してきている。また、年次休暇の平均取得日数は、8.4日と全国平均11.7日と比較しても低い。

女性職員が活躍できる職場としては、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が必要である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・

介護等の分担を困難にし、男性職員の配偶者である女性の活躍の妨げになるものである。

長時間勤務の是正や年次休暇の取得については、職員の意識を改革するとともに、職場における人員配置の見直し、業務量の平準化を図る必要がある。

## 【2】 取組み

- ① 所属長は、毎週水曜日の定時退庁日や7月～8月の定時退庁月間に所属職員に早期退庁を勧奨する。
- ② 所属長は、所属職員の超過勤務時間が月30時間を超える場合は理由等の報告書、月45時間を超えた場合は要因分析、改善策等の報告書を人事労務管理部署に提出する。
- ③ 所属長は、超過勤務の多い職員について、課内、グループ内において業務のシェア、事業の見直し等、各職員の業務量の平準化を図る。
- ④ 超過勤務が多い職員には、ヒアリングの実施（所属長・人事労務管理部署）およびメンタルヘルスケア、産業医による面談を実施する。
- ⑤ ワーク・ライフ・バランス推進に向け、効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。
- ⑥ 階層別による働き方改革やタイムマネジメント関連の研修等を実施する。
- ⑦ 会議を必要最低限にすることや資料作成を極力少なくするよう職員に周知する。
- ⑧ 所属長は、年次休暇の計画的かつ積極的な取得を促進するために計画表を作成する。
- ⑨ 年次休暇の取得促進に向け、夏季休暇と合わせたリフレッシュ休暇（6月～10月の間）や年末年始の年次休暇の取得促進を図る。
- ⑩ 子どもの学校行事などへの参加のため、年次休暇の取得を推奨する。
- ⑪ ポスター掲示やチラシ配布など、休暇取得を受け容れる雰囲気づくりを行う。
- ⑫ 属人的な業務や仕事の進め方を見直すことで年次休暇の取得促進につなげる。

## 【3】 数値目標

- ① 今後5年間、年間に360時間以上超過勤務を行う職員の人数を、0人とする。
- ② 令和7年度までに、一般職員の平均超過勤務時間を、月9.5時間以下とする。
- ③ 令和7年度までに、管理職員の平均超過勤務時間を、月9.5時間以下とする。
- ④ 令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、10日以上とする。
- ⑤ 令和7年度までに、年次休暇取得5日未満の職員の割合を10%以下とする。

## 2 子育て支援による職場環境の整備および男性職員の育児参加・意識改革

### 【1】 現況分析

#### ●令和2年度 離職率の男女の差異および離職者の年代別男女別割合

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性	1.1%	0%	8.7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性	2.8%	0%	0%	5.2%	0%	0%	0%	18.1%	0%

#### ●令和2年度 男女別の育児休業取得率

	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率
男性	12人	1人	8.3%
女性	9人	9人	100%

※令和2年度地方公務員の男性職員の育児休業取得率 全国平均13.2%

※令和3年度小浜市の男性職員の育児休業取得率 41.7%

#### ●令和2年度 男性職員の配偶者出産休暇および育児休暇参加のための休暇の取得状況

育児休業の取得が可能な男性職員数	配偶者出産休暇を取得した男性職員数	育児参加のための休暇を取得した男性職員数	両制度のどちらかもしくは両方とも取得した男性職員数
12人	8人	5人	8人
取得率	66.7%	41.7%	66.7%

※令和2年度地方公務員男性職員の配偶者出産休暇取得率 全国平均76.1%

※令和2年度地方公務員男性職員の育児参加のための休暇取得率 全国平均53.0%

※令和2年度地方公務員の男性職員が配偶者出産休暇または育児参加のための休暇取得率 全国平均81.3%

●過去3年間の男性職員の育児休業、休暇の状況

	H30年度	R1年度	R2年度
男性職員の育児休業 取得率	7.7%	14.3%	8.3%
男性職員の配偶者出産 休暇取得率	61.5%	42.9%	66.7%
男性職員の育児参加 休暇取得率	7.7%	14.3%	41.7%

全国的に、女性職員が結婚・育児・介護等の理由で、早期退職してしまうケースが男性職員より多い傾向であり、小浜市でも介護等の理由で早期退職するケースや昇進していく中で早期退職するケースは以前から見受けられる。また、男女問わず若手職員の中でも採用から10年も経たず、自己都合で退職するケースも増えてきている。

男性職員の育児休業取得者は、平成27年度～令和2年度の計画期間では、3人で男性が育児休業を取りづらい職場環境であることを示している。

また、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、全国平均を大きく下回っているのが現状であり、これは男性職員の制度に対する知識が不十分であるためである。

加速する少子高齢化社会において、次世代育成支援による子育て世代の支援や女性職員の活躍、ワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、男性が家事・育児・介護等の家庭生活に積極的に参加することが大事である。

今後、所属長に対する意識啓発・研修および男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得を後押しする職場環境の整備、意識改革が必要である。

## 【2】取組み

- ① 出産を控えている全ての男女に対し面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、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。
- ② 子どもの健診等による子の看護休暇を拡充し、特別休暇の取得促進を図る。
- ③ 妊娠中の職員および小学校就学の始期に達するまでの育児を担う職員の深夜および時間外勤務制限の制度の周知を図る。
- ④ 男性の柔軟な働き方の実現に向け、男性版産休や育休取得回数などの制度改正を行う。
- ⑤ 男性職員のための育児に関する休暇・休業取得の手引きの作成や育児休暇等の制度の説明を行う。

- ⑥ 育児休業から復帰する職員に対し、復帰後の働き方等面談を実施する。
- ⑦ 子どもを持つ職員が学校行事等に参加しやすい雰囲気づくりに努める。
- ⑧ 所属長を対象に意識改革、職場マネジメント研修等を実施する。
- ⑨ 柔軟で多様な働き方ができるよう早出遅出勤務や在宅勤務（テレワーク）等の検討を行う。
- ⑩ 女性職員が昇任前に早期退職することのないよう上司の役割等マネジメント力を向上させる。
- ⑪ 出産・子育て・介護に当たる世代等職員が退職しないよう両立支援制度を男女とも利用できるようPRを行う。
- ⑫ 20代の若手職員が働きがいを持つことができるよう人材育成を行う。
- ⑬ 不妊治療を受けやすい職場環境を醸成するため、有給の不妊治療休暇の拡充を図る。
- ⑭ 属人的な業務や仕事の進め方を見直すことにより男性職員の育児休暇の取得促進につなげる。

### 【3】数値目標

- ① 令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を、50%以上とする。
- ② 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を、100%とする。
- ③ 今後5年間、昇任前や介護に伴う早期退職を防ぐなど、女性職員の離職率を1.0%以下とする。
- ④ 令和7年度までに、不妊治療休暇を6日以内から10日以内とする。

### 3 女性職員の採用

#### 【1】 現況分析

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績 (単位:人)

区 分		R1年度		R2年度		R3年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務	男	21	3	11	2	17	1	49	6
	女	9	1	7	3	11	3	27	7
土木	男	4	2	—	—	1	0	5	2
	女	0	0	—	—	1	1	1	1
建築	男	—	—	—	—	1	1	1	1
	女	—	—	—	—	0	0	0	0
化学	男	—	—	—	—	—	—	—	—
	女	—	—	—	—	—	—	—	—
保育士	男	0	0	2	1	2	1	4	2
	女	4	2	4	1	3	0	11	3
保健師	男	—	—	—	—	0	0	0	0
	女	—	—	—	—	2	2	2	2
社会福祉士	男	—	—	—	—	—	—	—	—
	女	—	—	—	—	—	—	—	—
臨床心理士	男	1	0	1	0	—	—	2	0
	女	0	0	0	0	—	—	0	0
栄養士	男	1	0	—	—	—	—	1	0
	女	1	1	—	—	—	—	1	1
計	男	27	5	14	3	21	3	62	11
	女	14	4	11	4	17	6	42	14

●職員の女性の割合 (令和3年4月1日現在)

全職員数	男性	女性	女性職員比率
288人	179人	109人	37.8%

●過去3年間の女性割合の状況

	R元年度	R2年度	R3年度
採用試験受験者に占める女性の割合	34.1%	44.0%	44.7%

本市は、地方公共団体として、様々な職種があり、女性が中心となって働く職種・職場があるため、過去3年間の合計では、女性職員の採用人数も男性職員と変わらない状況である。

また、全体的な女性職員の比率も比較的高い状況にあり、女性が活躍しやすい職場である。

ただし、女性事務職員（保育士の除く）の比率（29.5%）が低く、後々の女性の登用等の問題に至っている。

優秀な女性職員を採用できるよう、一般事務職の採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職場の魅力等を伝える広報活動を継続して実施していく必要がある。

## 【2】 取組み

- ① 女性受験者の増加に向けて、仕事や子育てを両立している女性の声を採用説明会で紹介する。
- ② 女性が活躍できる職場であることを市公式ホームページや市公式YouTubeなどでPRを行う。

## 【3】 数値目標

令和4年度から令和7年度までの採用試験の受験者総数に占める女性の割合を50%以上とする。

# 4 女性職員の登用

## 【1】 現況分析

●令和3年度の女性登用状況 (単位:人)

	部長	次長	課長	主幹	課長補佐	計
女性	1	2	0	9	22	34
全体	8	14	9	24	58	113

※本市の場合は、主幹級以上が管理職

※管理的地位にある職員（管理職）の女性職員比率

12人 / 55人 = 21.8%

※課長補佐級以上の女性職員比率

34人 / 113人 = 30.1%

●令和3年4月1日の管理職等の最小登用年齢（国県派遣職員を除く。）

	部長	部次長	課長	主幹	課長補佐
男性	56歳	54歳	51歳	—	44歳
女性	57歳	—	—	—	44歳

●過去3年間の女性割合の状況

	R元年度	R2年度	R3年度
課長補佐級以上の職員に占める女性の割合	27.0%	29.2%	30.1%
管理職に占める女性の割合	10.7%	21.1%	21.8%

本市では従来、女性の登用を積極的に行ってきたおり、課長補佐級以上の女性職員の比率は30.1%、管理職の女性比率は21.8%である。しかしながら、部長職、部次長職、課長職が少ない現状である。

この原因は、女性の登用年齢が男性より5歳程度高かったことである。理由としては、育児による時間制約等で、十分な職務経験が蓄積できなかったことや、キャリア形成を図るための職務機会の付与が少なかったことなどが考えられる。

現在は、課長補佐級への登用年齢を男女ほぼ同一として、多様な職務機会を与えられるよう努めているところである。

## 【2】 取組み

- ① 令和3年度から総務・企画・議会の他、財政・観光・防災など多様なポストに女性職員を積極的に配置する。
- ② 人材育成・人事交流の観点から県・国等へ派遣する職員に、積極的に女性職員を登用する。
- ③ 女性活躍推進に向けた取組方針の策定や課長補佐級以上の女性職員を対象とした研修を実施する。また、階層別に「働き方改革」関連の研修（女性活躍推進）を実施する。
- ④ 若手女性職員がやりがいを感じることでできる職務経験を重ねられるよう議会対応や政策決定など経験を積ませる「ジョブチャレンジ」に引き続き取り組む。
- ⑤ 育児休業取得職員の円滑な職場復帰のために、担当業務の最新の状況や制度変更等についての情報交換・提供を行う。

### 【3】数値目標

- ① 令和7年度までに、課長補佐級以上の職員に占める女性割合を35%以上とする。
- ② 令和7年度までに、管理職の女性の割合を25%以上とする。  
※小浜市男女共同参画プラン R7年度 目標数値25%
- ③ 令和7年度までに、部長職に女性職員を配置する。

## 5 セクシャルハラスメント等対策の整備状況

### 【取組み】

- ① セクハラ等防止に向けて、指針や資料等で制度の周知を行う。
- ② 職場環境チェックリストを配布し、自らの考え方や行動の自覚を促す。
- ③ 被害防止の観点から研修を実施する。

## 6 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

### 【取組み】

- ① 在宅勤務（テレワーク）の推進のため、デジタルを推進する担当課と連携しながら新しい生活様式として勤務環境の検討を行う。
- ② 在宅勤務等については、職員アンケートを実施する。