

女性活躍推進及び次世代育成支援対策推進 に係る特定事業主行動計画

令和2年4月1日策定

令和6年4月1日改定

小 松 市 長
小 松 市 議 会 議 長
小松市選挙管理委員会
小松市代表監査委員
小 松 市 教 育 委 員 会
小 松 市 農 業 委 員 会
小 松 市 消 防 長

1 目的

小松市における“女性活躍推進及び次世代育成支援対策推進に係る特定事業主行動計画”（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づき、小松市長、小松市議会議長、小松市選挙管理委員会、小松市代表監査委員、小松市教育委員会、小松市農業委員会、小松市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

本計画の推進により、女性職員の育成を進めるとともに活躍の場を広げ、性別や家庭事情にかかわらず、仕事と子育ての両立を図りながら全ての職員がその個性と能力を最大限に発揮できる組織をつくり、市民から信頼され、市の発展をリードする市役所を目指します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間とします。

【令和6年4月1日追記】

本計画の期間を令和8年3月31日まで延長し、全体で6年間の計画に変更します。

3 対象職員

本計画は、小松市長、小松市議会議長、小松市選挙管理委員会、小松市代表監査委員、小松市教育委員会、小松市農業委員会、小松市消防長がそれぞれ任命した職員を対象に連名で策定しているため、対象となるのは各機関の常勤職員となります。

【令和6年4月1日追記】

また、会計年度任用職員等についても、法令や本市の規則に定められた休暇制度の範囲内でこの計画の対象とします。

4 取組内容

(1) 女性職員のさらなる活躍に向けて

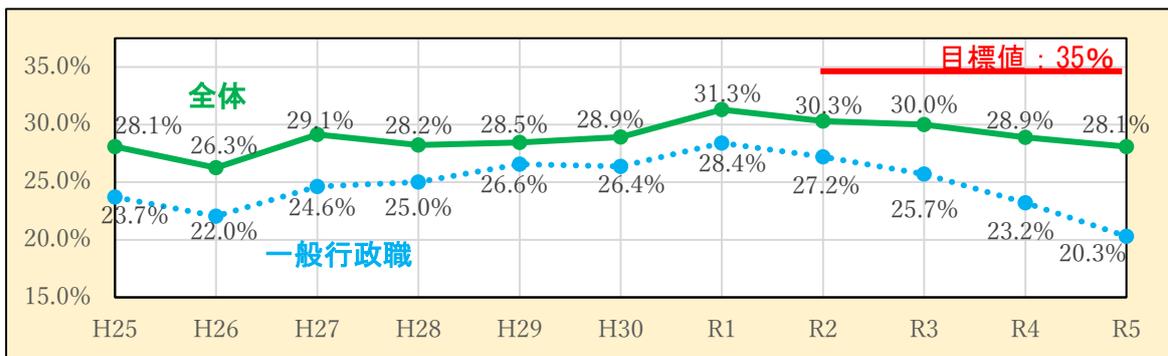
【状況把握・課題分析】

現状	<p>『常勤職員について』</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新規採用者に占める女性の割合は、過去6年間 50%以上で推移 ○職員全体に占める女性職員の割合は 53.3% (4年間で 2.1 ポイント増加) ○平均継続勤務年数では、男女間の大きな差異は見られず、年数は男女共に増加 <p>『非常勤職員について』</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新規採用者に占める女性の割合は、70%を超える高い割合で推移
課題	<ul style="list-style-type: none"> ①女性職員の割合が低い技術部門や消防部門での採用や、企画・管理・全体スタッフ部門への積極的な配置・登用 ②女性職員のキャリアアップの意識や意欲の向上 (管理職への昇任意識を高める)

【具体的な取組内容・目標値】

- ① 配置・登用による積極的なキャリア形成
 - ・意欲や資質を備えた女性職員が参画する機会の拡充を図るため、政策企画立案から政策決定過程へ意欲と能力のある女性職員を積極的に配置・登用します。
- ② 女性の専門職登用・キャリア形成支援
 - ・女性職員のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップの手法を身につけるために、外部研修(自治大学校, 市町村アカデミー等)へ積極的な派遣を行います。

【女性職員の管理職登用率】



【目標値】

	R元 実績	R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	→	【目標達成年度】
管理的地位に占める 女性職員の割合	31.3%	32.0%	33.0%	34.0%	35.0%		R7
うち一般行政職	28.4%	28.0%	28.5%	29.0%	30.0%		35.0%
							30.0%

※女性管理職の割合は、令和元年以降減少しているため、延長後の目標値については本計画の当初の目標値を据え置くこととします。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

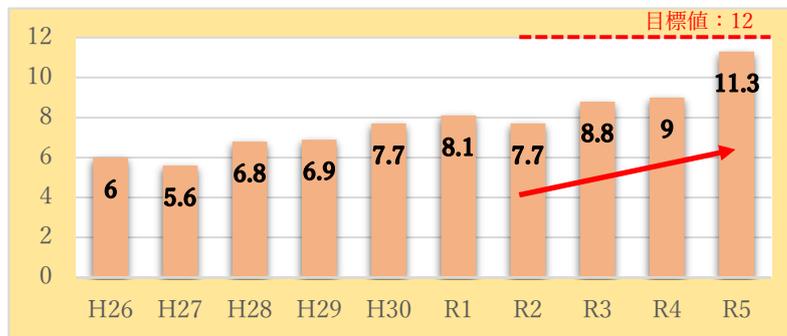
【状況把握・課題分析】

現状	○時間外勤務数の月平均は、男性は減少(18.07h)、女性は微増(11.26h) ○年次有給休暇取得日数は増加傾向
課題	①AIやRPA等の先端技術を活用した業務改善, 長時間勤務の改善, 限られた時間の中での集中的・効率的な業務の進め方への職場環境の見直し ②ICTを活用したりモートによる在宅勤務等の多様な働き方の実現

【具体的な取組内容・目標値】

- ① 業務改善や時間外勤務の縮減等に関する取り組み
- ・ AIやRPA等の先端技術や時間や場所を選ばない電子申請を積極的に導入し, 業務の改善・効率化によって, 限られた時間の中で集中的・効果的な業務への転換を図ります。
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた環境づくりに関する取り組み
- ・ 年次有給休暇を計画的に取得しやすい職場環境づくりを醸成させ, “月1日”年休運動やリフレッシュ休暇の取得を推進し, 付与日数の6割以上の取得を推進します。
 - ・ 時差出勤やモーニングフレックスに加え, ICT技術を活用したりモートによる在宅勤務を推進するなど, 感染症や自然災害などのリスク対応にも有効な「時間や場所等にとらわれない多様な働き方」を可能にします。

【年次有給休暇平均取得日数】



【目標値】

目標値		R元年実績	R2年実績	R3年実績	R4年実績	R5年実績
年次有給休暇取得日数	正規職員	8.1日	7.7日	8.8日	9.0日	11.3日

【目標達成年度】
R7
12日

※令和5年実績では, 集計後初めて平均取得日数10日を超えました。一時的に下がるタイミングはあるものの, 年々増加傾向にあります。引き続き上記取組内容を実施することとし, 当初の目標値までは到達していないため, 延長後の目標値については据え置くこととします。

(3) 仕事と出産・育児の両立に向けて

【状況把握・課題分析】

現状	○近年、男性職員の育児休業の取得が見られるようになってきている ○配偶者出産補助休暇は対象職員の6割以上が取得し、育児参加休暇は2割が取得
課題	①職場全体が支え合い、安心して休業・休暇が取得できる職場環境づくり ②男性職員の育児休業、出産補助休暇、育児参加休暇の取得推進

【具体的な取組内容・目標値】

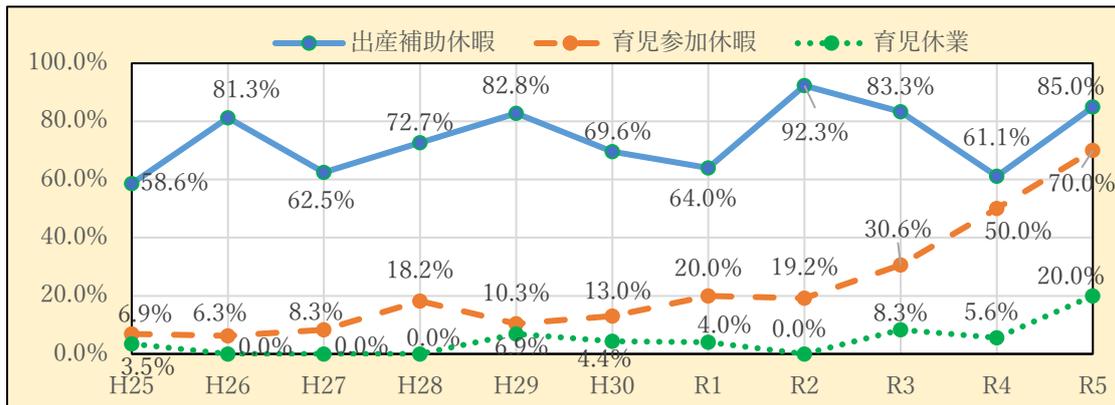
①休暇・休業の取得しやすい職場環境づくり

- ・ 管理職は、職員ニーズや職場の実情を的確に把握し、育児を行う職員が安心して休暇・休業を取得できるような職場環境の醸成に努め、当該職員に対して取得を促します。

②男性職員の育児に関する休暇・休業の取得推進

- ・ 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、こども未来戦略方針に示されている目標値を設定し、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握と職員への休暇制度の説明や取得に向けてサポートを行っていきます。育児休業単体のみでなく、育児に関連した特別休暇や年次有給休暇を活用した多様で柔軟な育児休業の取得を推進していきます。

【男性職員の育児にかかる休暇・休業取得率】



【目標値】

	R元年度実績	R2年度実績	R3年度実績	R4年度実績	R5年度実績	【目標達成年度】
男性職員 育児休業等 ^(※) 取得率	4.0%	0.0%	8.3%	5.6%	20.0%	R7 85.0%
男性職員 出産補助休暇取得率	64.0%	92.3%	83.3%	61.1%	85.0%	100.0%
男性職員 育児参加休暇取得率	20.0%	19.2%	30.6%	50.0%	70.0%	100.0%

(※)育児休業等とは、出産補助休暇や育児参加休暇、年次有給休暇を含む一週間以上の休業をいいます。

※出産補助休暇や育児参加休暇は増加傾向にあり、男性職員の認知度も上がってきています。当初の計画とおり共に100%を目標値とし、取得推進していきます。また、育児休業においても令和5年度は20%と取得率を大きく伸ばしています。取得した職員はいずれも一月以上の育児休業を取得していますが、国の方針に合わせ一週間以上の取得85%を目指すこととし、より多くの職員の取得を促し、共働き・共育てを定着させていきます。