

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

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

0 テーマ

- ・女性の活躍と若い力で、未来を切り拓く市役所へ

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（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15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、すべ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。

3 推進体制

各部局の管理者等で構成する「女性活躍推進及び次世代育成支援対策推進委員会」を引き続き設置し、本計画の変更や本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価を行い、実施状況を公表することとします。

4 取組内容

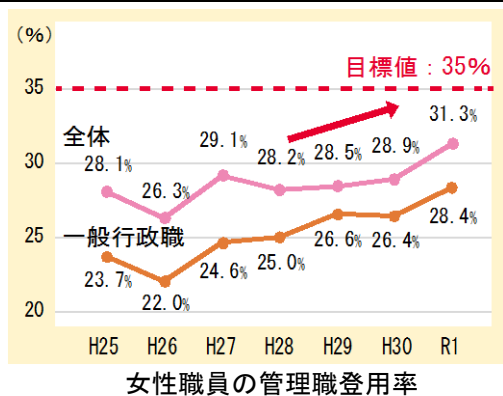
(1) 女性職員のさらなる活躍に向けて

【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 ○女性職員の管理職登用率は年々増加（H25：28.1% ⇒ R1：31.3%） <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 ○令和2年度より会計年度任用職員制度の開始に伴い、研修の受講、職務経験や能力・実績に応じた昇給制度を導入
課題	<p>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</p> <p>②女性職員のキャリアアップの意識や意欲の向上</p>

【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
- ・ 技術部門や消防部門への女性職員の配置を推進するため、男女ともに興味を抱くような職員募集を行います。
 - ・ 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。**
 - ・ 主査、主幹の各段階において、未来の管理職候補となる女性職員の育成を図るため、女性が参加しやすい手法を取り入れた研修を実施します。
 - ・ 昇格による不安を解消し、自身が目指す職員像を明確にすることで、自信を持ってキャリアアップにチャレンジ出来るように、**先輩職員や上司との意見交換や交流が出来るように支援します。**（制度設計と場所の提供）
 - ・ **自身の知識や経験を継続して活かすため、積極的に専門職(管理職)へ登用します。**

目標値	H31.4.1現在	R2年度	R3年度	R4年度	【目標達成年度】 R5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%
うち一般行政職	28.4%	28.5%	29.0%	29.5%	30.0%

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

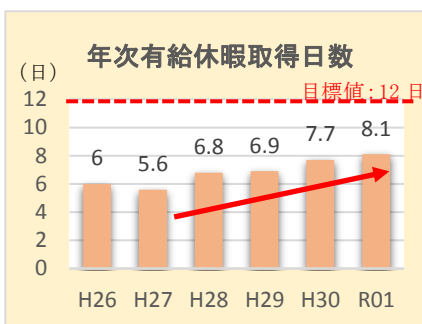
【状況把握・課題分析】

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	① AI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 ② ICTを活用したリ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。
- ・ 毎週水曜日を“ワーク・ライフ・バランスデー”として定時退庁日に設定する取組を継続実施し、早期退庁を勧奨します。



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。**

目標値		R1年度実績	⇒	R5年度
年次有給 休暇取得 日数	常勤職員	8.1日		
	会計年度 任用職員	-		8日

※会計年度任用職員は、任用4年目の14日付与として目標値を設定

- ・ 年次有給休暇をアニバーサリー(結婚記念日や子の誕生日等)休暇として取得できる制度の創設により、特別な日に休暇を取得できるようにします。
- ・ 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**リ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。
- ・ **市民サービスを向上させつつ、働き方改革を実現するため、庁舎開庁時間の集約(9時~17時)について、議論・検討を開始します。**
- ・ 職員同士がフォローできる体制をつくるため、定期的に事務分担を見直し、複数の業務をこなす知識を習得していきます。
- ・ 会計年度任用職員の部局内異動を活用し、仕事のフォロー体制を強化します。
- ・ 介護等の家庭の事情による退職を防止するため、介護休暇等の各種休暇・休業制度やリモートワークを複数活用したハイブリッド型勤務を推進します。

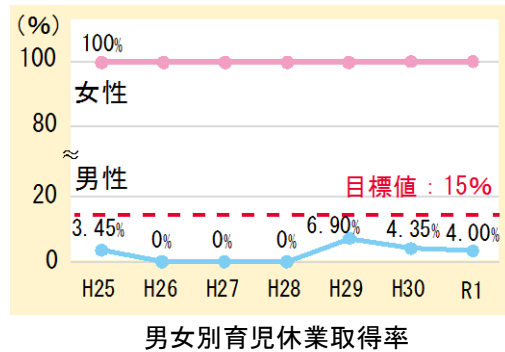
(3) 仕事と出産・育児の両立に向けて

【状況把握・課題分析】

現状	<p>『女性職員について』</p> <p>○育児休業は100%の職員が取得し、休業期間も1年を超える長期取得が多い</p> <p>『男性職員について』</p> <p>○近年、育児休業の取得が見られるようになってきている</p> <p>○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</p>
課題	<p>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</p> <p>②女性職員の長期休業からの復職時における心身への負担軽減</p> <p>③男性職員の育児休暇、出産補助休暇、育児参加休暇の取得推進</p>

【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
- ・制度周知のため、仕事と生活の両立支援制度に関するハンドブックを電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
 - ・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安心して職場復帰できる体制の構築

- ・育児休業等の取得者を対象に、所属との連絡体制の確保(デスクネットが閲覧できるPC貸与)や復帰直後のOJT研修の実施等の必要な支援を行います。また、**復職前に面談を実施し、スムーズな職場復帰につなげます。**

③男性職員の育児に関する休暇・休業の取得推進

- ・3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「育児を行う男性職員のための育児支援プログラム(通称:パパプログラム)」の利用を促進し、**出産補助休暇と育児参加休暇の取得を義務化します。**

目標値	R1年度実績	R2年度	R3年度	R4年度	【目標達成年度】 R5年度
男性職員 育児休業等取得率※)	4.0%	6.0%	10.0%	13.0%	15.0%
男性職員 配偶者出産補助休暇取得率	64.0%	80.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性職員 育児参加休暇取得率	20.0%	60.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(※) 育児休業又は部分休業並びに2週間以上の年次有給休暇(育児参加の為の特別休暇含む)

[用語解説]: 育児を行う男性職員のための育児支援プログラム(パパプログラム)

男性職員の育児参加推進に向け、生活スタイルや考え方にあったプログラムを自ら作成し、2週間以上の育児のための休業・休暇の取得を促す取り組み。職員自身の育児参加のきっかけづくりにもつながるとともに、プログラムの内容を職場内の職員に知ってもらうことで、職場の協力も得られやすくなる効果もある。