

美祢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

令和3年4月1日
美祢市長
美祢市議会議長
美祢市教育委員会
美祢市選挙管理委員会
美祢市代表監査委員
美祢市農業委員会
美祢市消防本部消防長

美祢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（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19条の規定に基づき美祢市長、美祢市議会議長、美祢市教育委員会、美祢市選挙管理委員会、美祢市代表監査委員、美祢市農業委員会、美祢市消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

(1) 本計画の推進と進行管理にあたっては、本市の人事管理の実情に鑑み、市長部局の人事主管課が担任するものとし、必要に応じて各機関等との調整を行うこととする。

なお、勤務形態や勤務条件の差異により、本計画の取組事項をそのまま適用することが著しく困難又は不適當な職場又は職種にあっては、当該職場に勤務する職員の任命権者は計画の趣旨が活かされるよう努めるものとする。

(2) 本計画の実施状況については、毎年ホームページ等で公表するとともに、その結果や職員のニーズを踏まえて、必要に応じ計画の見直し等を図る。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及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、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。

以下、女性の活躍を推進するための数値目標について順に掲げる。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

過去5年間の採用試験受験状況（単位：人、％）

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 合計 | 前計画 目標 |
|-------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| 合計 | 40 | 42 | 35 | 43 | 33 | 193 | 40.0 |
| 男性 | 26 | 21 | 17 | 36 | 23 | 123 | |
| 女性 | 14 | 21 | 18 | 7 | 10 | 70 | |
| 女性の割合 | 35.0 | 50.0 | 51.4 | 16.3 | 30.3 | 36.3 | |

過去5年間の採用状況（単位：人、％）

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 合計 | 前計画 目標 |
|-------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| 合計 | 12 | 13 | 11 | 8 | 6 | 50 | 30.0 |
| 男性 | 5 | 9 | 6 | 6 | 4 | 30 | |
| 女性 | 7 | 4 | 5 | 2 | 2 | 20 | |
| 女性の割合 | 58.3 | 30.8 | 45.5 | 25.0 | 33.3 | 40.0 | |

過去5年間の職員の女性割合（単位：人、％）

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 |
|---------|------|------|------|------|------|
| 男性職員数 | 285 | 274 | 270 | 264 | 268 |
| 女性職員数 | 114 | 110 | 111 | 111 | 112 |
| 職員の女性割合 | 28.6 | 28.6 | 29.1 | 29.6 | 29.5 |

前計画期間における女性の採用状況の目標は達成しているが、採用試験受験者に占める女性の割合の目標は達成できなかった。本市の職員の女性割合の状況を鑑み、数値目標を引き続き次のとおりとする。

【目標】（目標達成年度：令和7年度）

受験者数の割合を40%以上にする。

採用者の女性の割合を30%以上にする。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

過去5年間の退職者状況（単位：人、年）

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 合計 | 前計画 目標 |
|--------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| 男性 | 11 | 9 | 11 | 5 | 4 | 40 | |
| 平均勤続年数 | 38.2 | 24.8 | 26.1 | 37.6 | 36.0 | 32.5 | 35 |
| 女性 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | |
| 平均勤続年数 | 28.3 | 28.2 | 23.7 | 36.8 | 26.0 | 28.6 | 37 |
| 合計 | 15 | 14 | 16 | 9 | 9 | 63 | |

前計画期間中、20代～30代の退職が相次いだため、目標値を下回る結果となった。平均した継続勤務年数の男女の差異は引き続き把握し、分析する必要があるが、全国及び県内の状況を鑑み、目標値は設定しないこととする。

(3) 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

過去5年間の1人当たりの年間時間外数(単位:時間)

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 前計画 目標 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 一般事務職等 | 96.3 | 112.3 | 114.9 | 116.0 | 100.6 | |
| 消防士 | 196.6 | 199.6 | 203.5 | 219.4 | 193.6 | |
| 全職員 | 113.4 | 127.1 | 128.9 | 132.5 | 116.0 | 100時間以下 |

前計画期間における目標は未達成となった。引続き数値目標を次のとおりとする。

【目標】(目標達成年度;令和7年度)

職員の1人当たりの時間外数を、年間100時間以下にする。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(各4月1日現在)

過去5年間の管理職職員に占める女性割合(単位:人、%)

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 前計画 目標 |
|------------|-----|-----|-----|-----|------|-----------|
| 全管理職職員数 | 62 | 65 | 64 | 65 | 66 | |
| うち女性管理職職員数 | 4 | 6 | 6 | 6 | 8 | |
| 女性職員の割合 | 6.5 | 9.2 | 9.4 | 9.2 | 12.1 | 10%以上 |

前計画期間における目標は令和2年度において達成した。引き続き数値目標は次のとおりとし、毎年度達成できるよう取り組むこととする。

【目標】(目標達成年度;令和7年度)

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を10%以上にする。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(各4月1日現在)

過去5年間の係長級以上職員に占める女性割合(単位:人、%)

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 前計画 目標 |
|----------|------|------|------|------|------|-----------|
| 係長級以上職員数 | 222 | 233 | 231 | 228 | 237 | |
| うち女性職員数 | 58 | 60 | 59 | 56 | 60 | |
| 女性職員の割合 | 26.1 | 25.8 | 25.5 | 24.6 | 25.3 | 30%以上 |

前計画期間における目標は未達成となった。引き続き数値目標を次のとおりとするが、各年度で25%前後を推移しているため、更なる取り組みが必要となる。

【目標】(目標達成年度;令和7年度)

主査級以上の女性職員の割合を、30%以上にする。※1

※1 令和3年度から係長から主査に名称変更

(6) 男女別育児休業取得状況

過去5年間の育児休業取得率（単位：人、％）

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 前計画 目標 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 資格取得職員数（男性） | 9 | 9 | 13 | 9 | 11 | |
| 育児休業取得職員数（男性） | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | |
| 育児休業取得率（男性） | 0.0 | 22.2 | 15.4 | 0.0 | 18.2 | 10% |
| 資格取得職員数（女性） | 4 | 7 | 7 | 9 | 4 | |
| 育児休業取得職員数（女性） | 4 | 7 | 7 | 9 | 4 | |
| 育児休業取得率（女性） | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | |

男性職員の育児休業については、平成29年度、平成30年度、令和2年度で各2名が取得し、目標数値を上回った。また、計画期間中の平均でも51人中6名が取得し（11.8%）、目標数値を上回っている。制度の改正及び次世代育成支援対策推進法に基づく美祢市特定事業主行動計画を踏まえ、目標数値を次のとおりとする。

【目標】（目標達成年度；令和7年度）

男性職員の育児休業取得率を30%にする。

(7) 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状況

過去5年間の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（単位：人、％）

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | 前計画 目標 |
|-------------|------|------|------|------|------|-----------|
| 資格取得職員数 | 9 | 9 | 13 | 9 | 11 | |
| 妻の出産休暇取得職員数 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | |
| 育児参加休暇取得職員数 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | |
| 妻の出産休暇取得率 | 22.2 | 11.1 | 30.8 | 44.4 | 45.5 | 100% |
| 育児参加休暇取得率 | 0.0 | 0.0 | 15.4 | 0.0 | 9.1 | 100% |

妻の出産休暇については、取得者が徐々に増加しているものの、対象者の半数に満たない状況である。また、育児参加休暇取得者数もわずかであり、いずれも目標値に達しなかった。制度の改正及び次世代育成支援対策推進法に基づく美祢市特定事業主行動計画を踏まえ、目標数値を次のとおりとする。

【目標】（目標達成年度；令和7年度）

配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率を70%にする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を達成するための取り組み

「3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 採用に関する事項

本市の子育てに関する施策及び仕事と子育てに励む女性職員の声などにより、女性が活躍できる職場であることを広報し、女性の採用試験受験者数を増やすことで、女性の採用割合を増加させる。

- ・職場案内資料等への男女別の割合や、女性職員の声の反映

(2) 時間外勤務の縮減に関する事項

時間外勤務の縮減に向け、時差出勤制度の推進や毎月2回のノー残業デーの徹底を行うとともに、勤怠管理表の実績を基にした各所属長への指導や人員配置に努める。

- ・電子掲示板や庁内放送によるノー残業デーの徹底
- ・勤怠管理表等による労働時間の適正な把握と、労働時間の多い部署に対する指導及び人員配置の検討
- ・事務の簡素合理化の推進
- ・管理職を含む全職員の意識啓発
- ・時間外勤務の上限規制についての制度周知

(3) 配置・登用・育成に関する事項

女性職員を多様なポストに積極的に配置し、各役職段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行う。

また、引き続き各階層別研修や女性特別研修への積極的な派遣を行う。

- ・自治大学や市町村アカデミーなどの長期外部研修への参加
- ・女性のキャリアデザイン研修への参加

(4) 男性職員の育児等の参加に関する事項

子の出産を控えている全ての職員に対し、管理職職員又は総務課担当職員による面談を行い、育児関連休業制度や配偶者出産休暇、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。

- ・関連制度の周知
- ・イクメン、イクボス関連研修の実施