

女性躍進法に基づく  
須崎市特定事業主行動計画  
【第2期】

## 須崎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日制定

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

須崎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15条に基づき、須崎市長、須崎市議会議長、須崎市選挙管理委員会、須崎市代表監査委員、須崎市農業委員会、須崎市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

本計画期間は、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

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画を策定し、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、必要に応じて計画の変更等を行うこととする。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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、市長部局、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市教育委員会事務局において、それぞれ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い、本計画の第1期計画期間における数値目標を設定した。第1期計画期間における、分析の結果は以下のとおりである。

#### 【1】採用状況について

平成28年度から令和元年度の採用状況は次のとおりである。

職員採用に当たっては、試験選考を行っているため年度によって男女比は異なっているが、近年は女性の採用比率が高い傾向にある。

受験申込者の男女比は、事務職は年度によって男女比が異なっており、土木技術職では圧倒的に男性が多く、保健師では女性が圧倒的に多い傾向となっている。

#### 新規採用職員数の推移

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	人数	率	人数	率	人数	率	人数	率
男性	6人	40.0%	2人	33.3%	1人	16.7%	6人	35.3%
女性	9人	60.0%	4人	66.7%	5人	83.3%	11人	64.7%
計	15人	100.0%	6人	100.0%	6人	100.0%	17人	100.0%

#### （平成28年度）採用者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	4人	2人	0人	6人
女性	8人	0人	1人	9人
計	12人	2人	1人	15人

#### 受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	122人	10人	2人	134人
女性	78人	0人	2人	80人
計	200人	10人	4人	214人

⇔

#### （平成29年度）採用者

	事務職	保健師	合計
男性	2人	0人	2人
女性	2人	2人	4人
計	4人	2人	6人

#### 受験申込者

	事務職	保健師	合計
男性	170人	1人	171人
女性	81人	2人	83人
計	251人	3人	254人

⇔

(平成30年度) 採用者

	事務職	保健師	合計
男性	1人	0人	1人
女性	4人	1人	5人
計	5人	1人	6人

受験申込者

	事務職	保健師	合計
男性	42人	0人	42人
女性	40人	4人	44人
計	82人	4人	86人

⇔

(令和元年度) 採用者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	5人	1人	0人	6人
女性	11人	0人	0人	11人
計	16人	1人	0人	17人

受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	92人	4人	0人	96人
女性	54人	0人	2人	56人
計	146人	4人	2人	152人

⇔

【2】 平均継続勤務年数の男女差について

第1期計画期間に再任用任期満了による退職が増えたことで、新規採用者の増加につながり、平均継続年数は2年ほど下がったが、定年まで勤め上げる人がほとんどであり、退職時期について、男女の差はほぼないと考える。

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	職員数	年数	職員数	年数	職員数	年数	職員数	年数
男性	151人	17.0年	152人	17.7年	153人	18.0年	148人	17.5年
女性	117人	18.9年	106人	17.0年	106人	16.6年	109人	15.0年
全体	268人	17.8年	258人	17.4年	259人	17.4年	257人	16.4年

【3】 超過勤務の状況について(職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間)

直近4年間の超過勤務の状況は、微増となっている。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
28年度	9.3	5.8	6.4	4.7	4.2	10.9	6.2	7.4	5.3	5.1	7.5	8.8	81.6
29年度	8.3	5.6	4.9	4.9	9.6	12.4	6.4	6.5	4.9	7.0	6.3	8.9	85.7
30年度	8.7	6.1	5.9	6.4	6.9	10.5	5.4	8.0	6.4	6.2	7.0	9.5	87.0
元年度	11.2	8.3	6.7	6.0	9.1	7.2	5.1	9.5	7.4	5.6	6.2	6.6	88.9

【4】管理職の女性割合について

第1期計画期間において、管理的地位にある職員に占める女性割合を26%以上にする目標を掲げていたが、新規事業等の開始等にあわせて、新たに設置された管理職に男性が配属されたことで、女性管理職の割合が減少した。また、これまで女性管理職が配属される傾向にあった、保育園が指定管理により外部委託されたことなどにより、女性管理職の人数も減少した。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性	20人 (76.9%)	21人 (80.8%)	22人 (81.5%)	23人 (82.1%)
女性	6人 (23.1%)	5人 (19.2%)	5人 (18.5%)	5人 (17.9%)
計	26人 (100.0%)	26人 (100.0%)	27人 (100.0%)	28人 (100.0%)
管理職である女性職員の配属先	保育園 市民課 健康推進課 福祉事務所 監査委員事務局	保育園 健康推進課 福祉事務所 監査委員事務局 選挙管理委員会事務局	保育園 健康推進課 学校教育課 監査委員事務局 選挙管理委員会事務局	保育園 市民課 長寿介護課 学校教育課 選挙管理委員会事務局

【5】各役職段階の女性割合について

第1期計画策定時と比較すると、係長職については女性割合が増加しているが、補佐・参事等職については、男女比の差に大きな変動は見られず、全体的に各役職段階の女性の割合が低い傾向にある。

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
補佐 ・ 参事等	男性	19人 (76.0%)	22人 (84.6%)	22人 (75.9%)	20人	(76.9%)
	女性	6人 (24.0%)	4人 (15.4%)	7人 (24.1%)	6人	(23.1%)
	計	25人 (100.0%)	26人 (100.0%)	29人 (100.0%)	26人	(100.0%)
係長	男性	27人 (67.5%)	26人 (65.0%)	28人 (68.3%)	25人	(62.5%)
	女性	13人 (32.5%)	14人 (35.0%)	13人 (31.7%)	15人	(37.5%)
	計	40人 (100.0%)	40人 (100.0%)	41人 (100.0%)	40人	(100.0%)

【6】男女別の育児休業の取得について

第1期計画において、育児休業を取得する男性職員の人数を2人以上（令和2年度末）にする目標を掲げ、制度周知等の取り組みを進めた。令和2年度には、初めて育児短時間休業の取得があり、育児休業等の制度周知は一定できたものの、育児休業制度の特性上、平成28年度以降の男性職員の育児休業の取得の申し出はなく、平成27年度から平成30年度まで取得した1人にとどまり、目標達成はできなかった。なお、期間中における、女性職員の育児休業取得率は、100%であった。

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得者数（率）	男	0人（0%）	0人（0%）	0人（0%）	0人（0%）
取得可能な職員	性	5人	9人	8人	5人
取得者数（率）	女	—	—	—	—
取得可能な職員	性	—	—	—	—
取得者数（率）	全	0人（0%）	0人（0%）	0人（0%）	0人（0%）
取得可能な職員	体	5人	9人	8人	5人

【7】男性職員の配偶者出産休暇の取得について

計画初年度の平成28年度を除き、平成29年度から令和元年度については、100%を達成できた。

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得者数（率）	2人（66.7%）	9人（100.0%）	8人（100.0%）	5人（100.0%）
取得可能な職員	3人	9人	8人	5人

【8】年次休暇の取得について

第1期計画において、全職員の年間年次有給休暇の最低取得日数を5日以上（令和2年度末）にする目標に向けて取り組みを行った。取り組みの結果、目標の5日には届かなかったが、平成26年の最低取得者の日数0日、5日未満の取得者35人からは、年次休暇の取得が進んでいる。

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
平均取得日数	12.6日	14.1日	14.8日	14.0日
最低取得日数	2日	1日	2日	2日
取得日数が 5日未満の職員	21人 うち管理職3人 うち若年層3人	8人 うち管理職2人 うち若年層3人	8人 うち管理職3人 うち若年層1人	7人 うち管理職2人

以上、第1期計画の実施状況を踏まえ、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。

なお、この目標は、市長部局、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市教育委員会事務局において、それぞれ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結果に基づき、課題を掲げている。

- 【1】令和8年度までに、各役職段階の女性割合を、補佐・参事等職は令和元年度の実績（23%）より3%以上引き上げ、26%以上にする。また、係長職は令和元年度の実績（37%）より3%以上引き上げ、40%にする。
- 【2】育児休業（部分休業も含む）の取得を希望する全職員の取得ができるようにする。
- 【3】第1期計画に引き続き、令和8年度までに、全職員の年間年次有給休暇の最低取得日数を5日以上にする。（令和元年の最低取得者の日数2日。5日未満の取得者7人）

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。  
なお、この取組は、市長部局、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市教育委員会事務局において、それぞれ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結果に基づき、取組を掲げている。

##### 【1】各役職段階の女性割合の拡大について

第1期計画期間に引き続き、係長相当職以上の管理的ポストに女性職員を積極的に登用する。

##### 【2】育児休業等取得推進について

第1期計画に引き続き、下記の2点について実施を継続する。

①育児休業中の期間の代替職員を確保し、職場への負担を最小限にとどめるよう努める。

②出産予定、又は出産報告を受けた際に、所属および総務課人事係から配偶者出産補助休暇を案内するとともに、配布している手続き案内に育児休業等についての紹介を載せ、休暇も含めた制度の周知に努める。

(例：2週間など比較的短期間や時間による部分休業でも取得可能であることを紹介し、その際に収入面についても説明する等)

**【3】年次有給休暇最低取得日数の底上げについて**

第1期計画に引き続き、下記の3点について実施を継続する。

- ①ワーク・ライフ・バランスをはかるためにも、心身の調整等のため気軽に休暇を取得できる環境を作る。
- ②夏季休暇取得期間が終了した時点で、年次有給休暇の取得が5日未満の職員に対し、現在の取得実績を告知し追加取得を促す。
- ③年次有給休暇の取得増進を目的とし、夏季休暇実施期間中に年次有給休暇3日を含んだ取得計画を立てる。