

高梁市特定事業主行動計画

令和3年4月

高梁市長
高梁市消防長
高梁市議会議長
高梁市選挙管理委員会
高梁市代表監査委員
高梁市農業委員会会長
高梁市教育委員会
高梁地域事務組合管理者

目次

I	総則	…	1
1	策定趣旨	…	1
2	策定主体	…	1
3	計画期間	…	1
4	計画の周知・公表	…	1
II	状況把握と課題分析	…	2
1	女性職員の採用関係	…	2
	（1）女性職員の採用割合	…	2
	（2）採用試験受験者の女性の割合	…	2
2	女性職員の研修及び登用関係	…	2
	（1）課長級以上の全職員のうち女性職員の割合	…	3
	（2）各役職段階に占める女性職員の割合	…	3
	（3）平均勤続勤務年数	…	4
3	仕事と家庭の両立関係	…	4
	（1）職員1人あたりの各月ごとの平均超過勤務時間数	…	4
	（2）男女別の育児休業取得率	…	5
	（3）男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率	…	5
III	目標及び目標達成のための取り組み	…	6
1	女性職員の採用関係	…	6
	（1）事務職における女性職員の採用拡大	…	6
	（2）消防職における女性職員の採用拡大	…	6
2	女性職員の研修及び登用関係	…	7
	（1）女性職員の管理的地位への登用（全職種）	…	7
	（2）一般行政職における女性職員の課長級以上への登用	…	7
3	仕事と家庭の両立関係	…	7
	（1）超過勤務時間数の縮減	…	7
	（2）女性職員の育児休業及び子の出生に伴う特別休暇の取得	…	8
	（3）男性職員の育児休業の取得	…	8
	（4）その他の取り組み	…	9

I 総則

1 策定趣旨

本市においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、平成17年に特定事業主行動計画「高梁市職員子育て行動計画」を策定以降、計画の見直しを行い、平成28年度から令和2年度までの5年間においては「高梁市職員子育て支援プログラム」の名称で市職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の実現に向け、職員の子育て支援のための体制づくりを推進してきました。

また、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「女活法」という。）の施行に伴い、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から令和2年度までの5年間、女性職員が働きやすく、活躍できる環境づくりを目指し、併せて取り組んできたところです。

本市では、新たに「次世代法」及び「女活法」の両法に基づく「高梁市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定し、次世代の社会を担う子どもが健やかに育つ社会、男女がお互いの人権を尊重し、ともに支え、責任を分かち合うことのできる社会の形成を目指していきたいと考えています。

2 策定主体

組織全体で職場における子育て支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画は、全職員（再任用職員、会計年度任用職員を含むすべての職員）を対象とし、高梁市長、高梁市消防長、高梁市議会議長、高梁市選挙管理委員会、高梁市代表監査委員、高梁市農業委員会会長、高梁市教育委員会及び高梁地域事務組合管理者が連名で策定します。

3 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価等について継続的に行っていきます。

4 計画の周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知を行います。また、市のホームページに掲載するなど、適切に公表していきます。

Ⅱ 状況把握と課題分析

1 女性職員の採用関係

事務職等は、女性の受験者数が年々増加しており、均衡のとれた採用となっています。保育士等、保健師、看護師は、女性が大半を占めていますが、今後は男性の受験者の増加に向けた取り組みも必要であると考えます。消防職は、令和元年度（令和2年度採用）以降、女性職員を1名ずつ採用していますが、今後も一定以上の女性受験者を確保するため、周知等の継続的な取り組みが必要です。

職員採用においては、すべての職種について、職員計画に基づき、今後も男女問わず公平な採用に取り組んでいく必要があります。

(1) 女性職員の採用割合

	事務職等	保育士等	保健師	看護師	消防職
平成28年度	50%	100%	100%	50%	—
平成29年度	50%	100%	100%	100%	0%
平成30年度	50%	100%	100%	100%	0%
令和元年度	17%	100%	100%	100%	17%
令和2年度	55%	100%	50%	80%	17%

(2) 採用試験受験者の女性の割合

	事務職等	保育士等	保健師	看護師	消防職
平成28年度	32%	84%	100%	100%	—
平成29年度	34%	92%	100%	100%	0%
平成30年度	34%	88%	71%	100%	0%
令和元年度	40%	100%	100%	67%	8%
令和2年度	40%	89%	60%	67%	8%

2 女性職員の研修及び登用関係

課長補佐級以上の管理職における女性の割合は増加傾向にありますが、令和2年度においては部長級の職員が不在となっています。今後、管理職を対象とした研修等を実施し、その職にふさわしい人材を積極的かつ計画的に登用していきます。また、同様に管

理職以外の職員についてもキャリア研修等による早期育成を進めていきます。

職員の平均継続勤務年数については、事務職等は概ね男女の差異は見られませんが、保育士等、保健師、看護師は、男女の差が大きく、男性職員が勤務しやすい環境づくりも必要であると考えます。

(1) 課長級以上の全職員のうち女性職員の割合

- ◆市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、高梁地域事務組合事務局 (全職種：各年度1月1日現在)

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
19.2%	22.0%	19.2%	18.6%	20.0%

- ◆消防本部 (全職種：各年度1月1日現在)

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
0%	0%	0%	0%	0%

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合

- ◆市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、高梁地域事務組合事務局 (全職種：各年度1月1日現在)

	主事級	主任級	係長級	課長補佐級	課長級	部次長級	部長級
平成28年度	50%	66%	45%	28%	19%	10%	0%
平成29年度	53%	65%	43%	29%	17%	20%	0%
平成30年度	66%	68%	46%	37%	22%	25%	7%
令和元年度	60%	75%	47%	39%	24%	0%	8%
令和2年度	59%	78%	46%	38%	27%	0%	0%

- ◆消防本部 (全職種：各年度1月1日現在)

	主事級	主任級	係長級	課長補佐級	課長級	部次長級	部長級
平成28年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
平成29年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
平成30年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
令和元年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
令和2年度	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

(3) 平均継続勤務年数

(令和2年度末)

	事務職等	保育士等	保健師	看護師	消防職
男性	21年6月	6年0月	2年0月	0年4月	21年0月
女性	18年5月	12年9月	18年1月	15年11月	1年0月
合計	20年8月	12年6月	17年3月	15年7月	20年9月

3 仕事と家庭の両立関係

超過勤務時間数については、業務量の増加や市民ニーズの多様化に伴う事務の困難化等により大幅な縮減を図ることが難しい中、時差出勤等の導入やノー残業デー等に取り組んできました。しかしながら、一部の所属や職員に増加傾向が見られることから、現在の取り組みを継続する他、組織及び所属長等による業務の整理や抜本的な対策について検討し、職員一人ひとりのさらなる意識改革を進める必要があると考えます。

育児休業については、女性職員は対象者全員の取得ができています。男性職員についても平成30年以降、取得者が増加傾向にありますが、取得率は低く、子の出生に伴う特別休暇においても100%の取得に至っていないのが現状です。

今後も所属の理解を広げ、取得しやすい職場環境を作り、性別を問わず、全職員が仕事と家庭の両立ができる職場づくりを目指します。

(1) 職員1人あたりの平均超過勤務時間数

◆職員1人あたりの平均超過勤務時間数 (全職種：管理職を除く)

	総時間数	対象職員数 (延べ人数)	平均時間数 (月あたり)
平成28年度	56,964時間	3,914人	14.6時間
平成29年度	62,495時間	4,065人	15.4時間
平成30年度	79,495時間	4,028人	19.8時間
令和元年度	57,094時間	3,900人	14.6時間
令和2年度	52,977時間	3,726人	14.2時間

◆令和2年度の職員1人あたりの月ごとの平均超過勤務時間数 (全職種：管理職を除く)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
16.0時間	16.4時間	10.9時間	12.7時間	12.1時間	13.2時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
12.8時間	15.7時間	14.0時間	16.5時間	13.9時間	16.8時間

(2) 男女別の育児休業取得率

(全職種)

	男性	女性
平成28年	0%	100%
平成29年	0%	100%
平成30年	2%	100%
令和元年	11%	100%
令和2年	17%	100%

(3) 男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率

(全職種：3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間)

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
平成28年	16人	12人	75%	2.0日
平成29年	12人	10人	83%	2.1日
平成30年	6人	5人	83%	3日
令和元年	9人	7人	78%	2.7日
令和2年	6人	5人	83%	2.6日

Ⅲ 目標及び目標達成のための取り組み

状況把握と課題分析結果に基づき、仕事と家庭の両立の支援及び女性活躍の推進に関する職場の環境づくりについて、次のとおり目標を掲げ、目標達成に向けた取り組みを実施していきます。

なお、目標については、次世代育成支援対策推進法に基づく事項については【次】、女性活躍推進法に基づく事項については【女】を表記します。

また、「第3次高梁市男女共同参画基本計画（令和3年度から令和7年度の5年間）」の策定に併せて目標値を設定した事項については【基】を表記しています。

1 女性職員の採用関係

(1) 事務職における女性職員の採用拡大 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
事務職採用試験の女性受験者の割合	40%	50%

<取組内容>

- ①市のホームページや職員採用パンフレット等に仕事と家庭の両立に取り組む職員を紹介し、働きやすい職場であることを広報します。
- ②定住・移住枠等の採用試験を活用し、地域に根ざした職員を確保します。
- ③面接官に女性職員を最低1名配置し、公平な採用を行います。

(2) 消防職における女性職員の採用拡大 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
消防職採用試験の女性受験者の割合	8.3%	15%
消防職における女性の割合 【基】	1.5%	5%

<取組内容>

- ①市のホームページや職員採用パンフレット等に消防の魅力や女性が活躍できる職場であることを広報します。
- ②現役の女性消防職員を紹介し、仕事のやりがいや現場の声を聞ける機会を設けます。
- ③面接官に女性職員を最低1名配置し、男女問わず公平な採用を行います。

2 女性職員の研修及び登用関係

(1) 女性職員の管理的地位への登用（全職種） 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
課長級以上の女性職員の割合	19.6%	25%
課長補佐級の女性職員の割合	30.6%	35%

(2) 一般行政職における女性職員の課長級以上への登用 【女】 【基】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
一般行政職における課長級以上の女性職員の割合	10.5%	15%

<取組内容>

- ①妊娠や出産等により一時的に仕事へ携われない期間があったとしても、男女問わず能力や積極性を兼ね備えた職員をライン職等（部長、課長、課長補佐、係長等）へ計画的かつ積極的に登用します。
- ②自治大学校や市町村アカデミー等の研修派遣を促進し、幹部候補の育成を行います。
- ③管理職が家庭との両立が難しいというイメージを払拭できるよう、管理職の休暇取得を推進します。

3 仕事と家庭の両立関係

(1) 超過勤務時間数の縮減 【次】 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
職員1人あたりの月平均超過勤務時間数	14.2時間	10時間以下

<取組内容>

- ①超過勤務時間数の縮減に向け、職員の働き方改革として、引き続きノー残業デーの実施、テレワークや時差出勤等の取り組みを進めていきます。
- ②超過勤務時間数の実績を所属長へ配布し、勤務実績を基に所属職員の業務分担の見直しを行い、業務量の平準化を図ります。

- ③ ICT、RPAの活用等により業務の効率化を進めるとともに、所属ごと、職種ごとに適正な定員管理を進めていきます。
- ④全ての職員に対して仕事と家庭の両立ができるよう配慮をします。

(2) 女性職員の育児休業及び子の出生に伴う特別休暇の取得 【次】 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
女性職員の育児休業取得率	100%	100%
男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率	83%	100%

<取組内容>

- ①女性職員の育児休業については、引き続き100%の取得率を維持していきます。
- ②育児休業取得時の職場の協力体制と代替職員の確保について検討していきます。
- ③育児休業取得者が長期の休業から安心して復帰できるよう、復職前の面談、業務や職場に関する情報提供等を行い、円滑な職場復帰ができるよう支援します。
- ④男性職員の子の出生に伴う特別休暇についても100%の取得ができるよう該当者に対して制度の周知を徹底します。

(3) 男性職員の育児休業の取得 【次】 【女】 【基】

実施項目	現状値 (平成28年度 ～令和2年度)	数値目標 (令和3年度～ 令和7年度)
男性職員の育児休業取得率(5年間の合計)	5.8%	30.0%

<取組内容>

- ①男性の育児休業取得推進に向け、職員の意識改革や所属長を対象としたマネジメント研修を実施します。
- ②所属長は、複数担当制の導入や日頃からの業務配分の適正管理等、育児休業を取得しやすい職場環境を構築していきます。
- ③育児休業取得時の職場の協力体制と代替職員の確保について検討していきます。
- ④育児休業取得者が長期の休業から安心して復帰できるよう、復職前の面談、業務や職場に関する情報提供等を行い、円滑な職場復帰ができるよう支援します。

(4) その他の取り組み 【次】 【女】

◆年次有給休暇の取得

所属長は、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」と併せて、職員が計画的に休暇を取得できるよう努めます。

◆子の看護休暇及び介護休暇の取得

所属長は、職員の家庭環境に配慮し、子の看護休暇や介護休暇の特別休暇を円滑に取得できるよう努めます。

◆ハラスメント防止対策

職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策をはじめ、各種ハラスメントの防止を目的として「職場等におけるハラスメント防止等に関する要綱（内規）」及び「高梁市職員ハラスメント防止指針」に基づき対応していきます。