

男鹿市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法及び
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係

令和7年4月

男鹿市長
男鹿市議会議長
男鹿市教育委員会
男鹿市選挙管理委員会
男鹿市代表監査委員
男鹿市農業委員会
男鹿市固定資産評価審査委員会
男鹿市企業局

目次

I 総論

- (1) はじめに 2
- (2) 行動計画の対象者 3
- (3) 計画期間 3
- (4) 計画の進捗管理及び情報の公開 3

II これまでの取組みと現状把握・課題分析

1. これまでの取組み

- (1) 職員の女性管理職の割合 4
- (2) 職員の超過勤務時間の縮減 5
- (3) 育児に関する職場環境整備 6
- (4) 地域における子育て支援への貢献 7

2. その他の現状把握

- (1) 採用試験の受験者数及び採用した職員に占める女性職員の割合 . 1 0
- (2) 年次休暇の取得状況 1 1
- (3) 平均勤続年数 1 1
- (4) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況 1 2

III 目標及び取組内容

- (1) 女性管理職の割合 1 3
- (2) 職員の超過勤務時間の縮減 1 4
- (3) 育児に関する職場環境整備 1 5

I 総論

(1) はじめに

『次世代育成支援対策推進法』（以下「次世代法」）及び『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下「女性活躍推進法」）は、社会全体に深刻な影響を与えながら急速に進行している少子化を背景に、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を整備するとともに、性別や年齢を問わず、子育てと仕事を両立しながら活躍できる社会の実現を目指し成立しました。

その対策・取組の一つとして、両法律では、事業主に対し「事業主行動計画」の策定を義務付けています。

国や地方公共団体も、「特定事業主」として計画策定の義務があり、本市では、その趣旨や取組内容において相互に綿密な関係がある両法律の行動計画を令和3年度より一体化し、職員が仕事と家庭を両立しながら男女ともに活躍できる職場環境の整備に取り組んでまいりました。

今般、次世代法の有効期限が10年間延長され、同時に本市の計画期間が満了を迎えたことから、これまでの取組みを継承しつつ一層の推進を図るべく、計画期間を令和7年度から令和11年度までの5年間とした新たな特定事業主行動計画を策定しました。

職員一人ひとりが、それぞれの状況に応じた働き方を選択し、男女ともに家庭と仕事のバランスをとりながら活躍することができる職場環境を実現することで、全国の中でも特に人口減少が進む本市全体における次世代育成や女性活躍の推進につながることを目指します。

（２）行動計画の対象者

この計画の対象は、男鹿市（市長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、企業局）の会計年度任用職員を含む全職員とします。（会計年度任用職員は、常勤職員と適用される制度内容に違いがあり、計画の内容が実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。）

（３）計画期間

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間を計画期間とします。

（４）計画の進捗管理及び情報の公開

本計画の進捗管理については、取組目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、毎年度１回ホームページへの掲載等により公表します。

Ⅱ これまでの取組みと現状把握・課題分析

1. これまでの取組み

これまでの取組内容と、前計画での目標達成状況については次の通りです。

(1) 職員の女性管理職の割合（女性活躍推進法関係）

【目 標】

令和6年度までに、課長級相当の管理職の女性割合を20%以上にする。

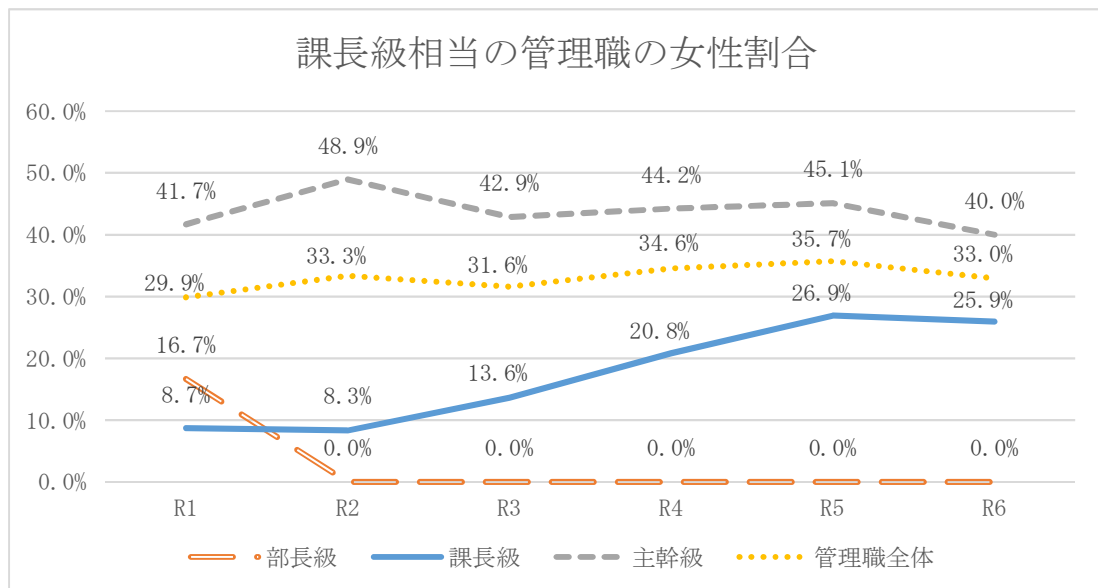
【取組内容】

- ・キャリア形成支援研修や女性を対象とする外部研修（自治大学校、市町村職員中央研修所等）への派遣、人事交流等を活用した人材育成の実施
- ・女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置

【実施状況】

令和6年4月1日における職員315人（医療職を除く。）の内、女性職員数は119人で、その割合は37.78%です。管理職への登用状況は、課長級7人、主幹級22人で、それぞれの女性の割合は25.9%と40.0%となっています。前計画での目標値については、令和4年度以降達成しており、管理職全体でみても33.0%と目標値を上回りました。

ただし、部長級職員への女性職員の登用がない状態が令和2年度以降続いており、課長級以下の職位と比較し登用が進んでいない状態です。主幹級職員の割合は、職員全体に占める女性の割合である約38%を超える数値で推移していることをみると、その上位である課長職への登用数をより増やし、部長職登用への裾野をさらに広くする必要があると考えます。



(2) 職員の超過勤務時間の縮減（女性活躍推進法・次世代法関係）

【目 標】

年間平均時間を令和元年度実績（１２８．４時間）よりも１０％以上の縮減を目指す。（選挙や災害の復旧・復興など特殊要因は除く）

【取組内容】

- ・ノー残業デーや週休日の振替等の徹底
- ・所属長による超過勤務の適正な管理の促進
- ・職員に対する超過勤務縮減の重要性についての啓発

【実施状況】

令和５年度の超過勤務時間の年間平均時間は１３８．６時間で、目標値の基礎とした令和元年度実績（１２８．４時間）と比較し７．９％の増となりました。

なお、上記の実績に含まない特殊要因による超過勤務として、７月に発生した大雨災害の対応、１月に発生した能登半島地震に伴う対応や他自治体支援に係

るものが別途発生しています。これらの大きな災害への対応に伴い、例年にない業務が年度を通して生じたこと、それらが通常業務へも大きく影響したことなどが、増加の要因と思われます。

その他の要因としては、育児休業や病気休職者の増加や、育児や介護のための部分休業等の制度を活用する職員の増加により、業務にあたる実質的な職員数が減少し、超過勤務の増につながっていると考えられます。

(3) 育児に関する職場環境整備（女性活躍推進法・次世代法関係）

【目 標】

- ①育児に伴う特別休暇や育児休業を合計1カ月以上取得する男性職員を、令和6年度までに30%以上にする。
- ②育児休業を1週間以上取得する男性職員を、令和6年度までに85%以上にする。

【取組内容】

- ・「自己申告書」や「育児プランシート」の活用
- ・「子育てハンドブック」などを用いた妊娠出産育児に伴う制度・手続についての個別説明
- ・職場全体で子育てを行う職員を支援する環境づくり

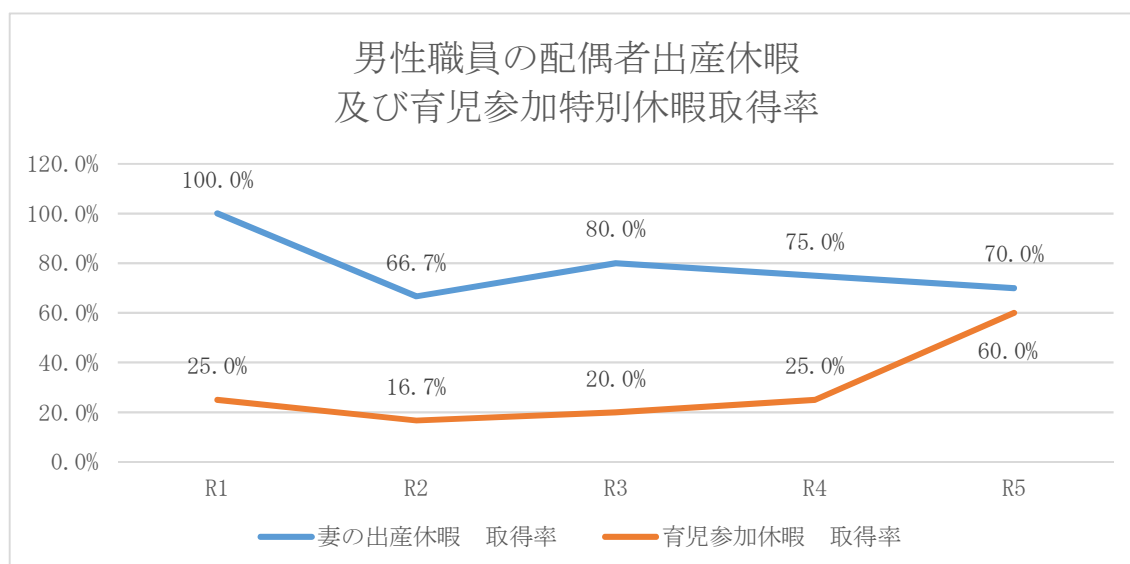
【実施状況】

令和5年度中に子が出生した男性職員は10人で、この内、配偶者出産休暇の取得者数は7人、育児参加休暇の取得者数は6人、両休暇を取得した人数は7人でした。

配偶者出産休暇については、前計画策定前の令和元年度の取得率が100%だったものの、その後は70%前後と横ばいの状態が続いています。取得率が下がった要因として、令和元年度の終盤に始まった新型コロナウイルス感染症の

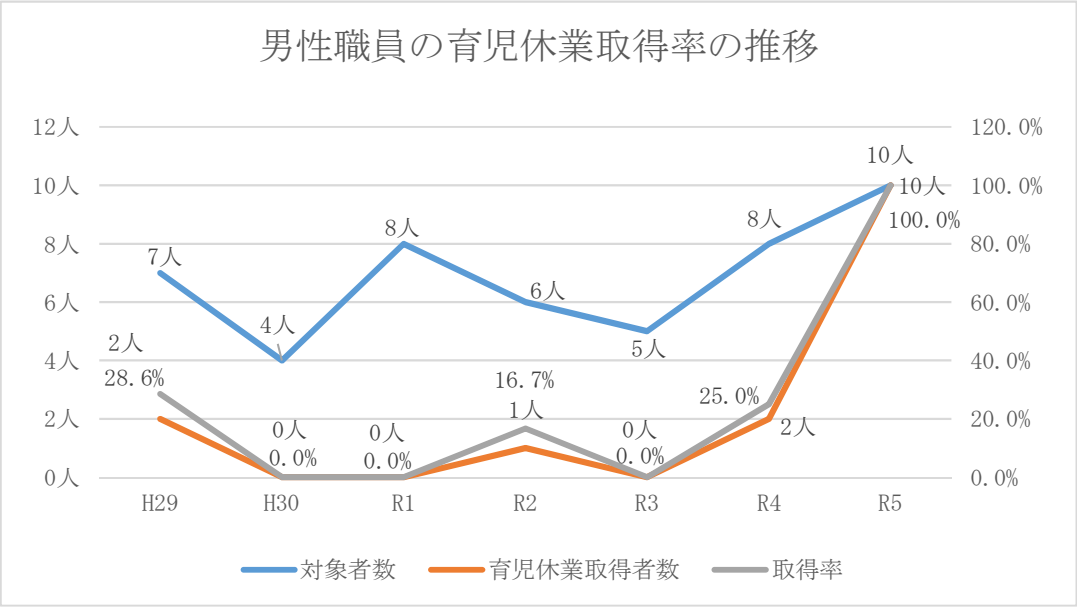
影響が考えられます。コロナ渦では、多くの医療機関で患者以外の立ち入りが厳しく制限され、出産時においても家族が面会できないケースがほとんどでした。配偶者出産休暇は、主に出産の立ち合いや入院の付き添いの際の利用が多いため、コロナ渦を背景として取得しないままとなった職員が一定数いたと考えます。

一方、育児参加休暇は、前計画策定時から引き続いて取得率が30%未満で推移していましたが、令和5年度に60%と大きく改善しました。これは、制度自体の浸透が進んできたことと、令和4年に取得可能期間を配偶者の出産後「8週間以内」から「1年以内」に拡大する改正をおこなったことが要因と考えます。



男性の育児休暇取得率は、令和4年度までは毎年30%未満で推移していましたが、令和5年度は100%の取得率になりました。令和5年度中に子どもが生まれた男性職員数に対し、その内、同年度内に育児休業を取得した6人と、令和4年度に子どもが生まれたけれども育児休業の取得が令和5年度となった男性職員4人を合わせた計10人が育児休業を取得したためです。育休を取得する時期は、各職員の家庭の考え方や所属部署での業務の都合などにより、必ずしも出生後すぐに取得する職員ばかりではないものの、育休自体を取得すること

に対する職員の抵抗感やそれを受け入れる職場全体の雰囲気が大きく変わってきていると考えられます。



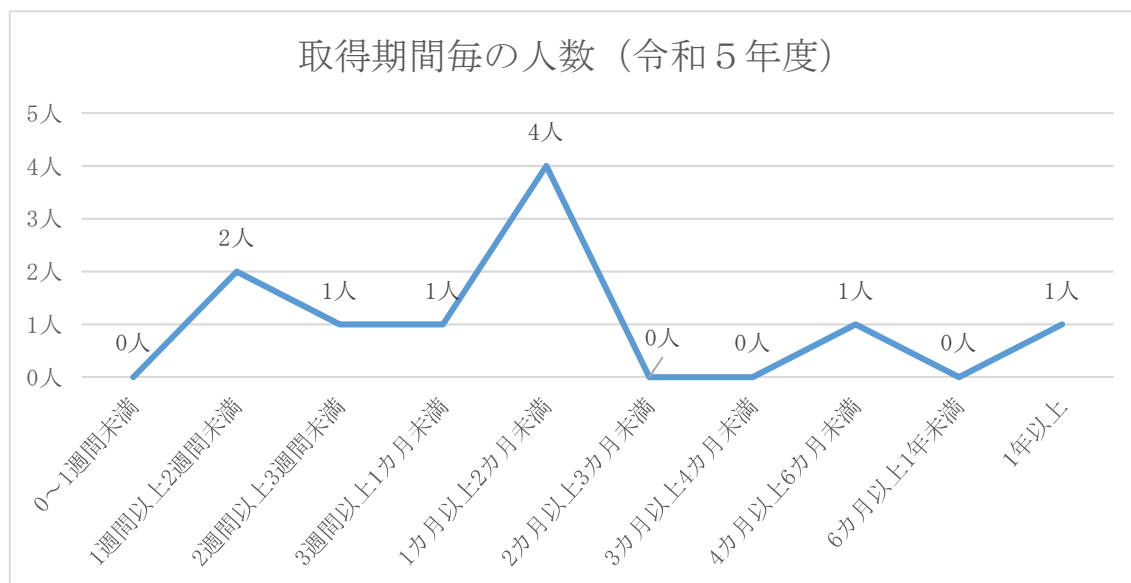
- ※対象者…令和5年度に新たに育児休業が取得可能となった職員（男性は子の出生日、女性は産後休暇終了日の翌日が属する年度で判断）
- ※取得者数…令和5年度又は令和4年度以前に育児休業が取得可能となった職員で、令和5年度から新たに育児休業を取得した者

	対象者数	育児休業の取得状況の詳細			各年度の対象者の内、育児休業を取得した職員の割合（取得年度問わず）
		子の出生年度の同年度に取得	子の出生年度の翌年度以降に取得（又は取得予定）	取得予定なし	
R 3	5 人	0 人	0 人	0 人	0.0%
R 4	8 人	2 人	4 人	2 人	75.0%
R 5	10 人	7 人	0 人	3 人	70.0%

令和5年度に子どもが生まれた男性職員10人のうち、特別休暇と育児休業を合わせて計1か月以上取得した職員は3人で、目標値①の30%に達しました。

また、令和5年度に育児休業を取得した男性職員10名全員が1週間以上の期間で取得しました。目標としていた1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合は100%となり、目標値の85%以上を達成しました。

半数以上が1カ月以上取得しており、本市で初めて1年間取得した者もいるなど、長期で取得する職員が少しずつ増えてきています。



(4) 地域における子育て支援への貢献（次世代法関係）

【取組内容】

- ・ 職員の地域における子どもに関する諸活動への参加の促進
- ・ 子ども連れの方でも安心して利用できるようバリアフリーを考慮した施設整備

【実施状況】

職員が地域の諸活動へ積極的に参画することを目的とした地域担当制の導入や休暇取得の奨励などにより、職員の地域活動や子どもに関する活動への参加を奨励してまいりました。小学校の登校時の見守り活動や地域の祭り、小・中学

生の部活動やスポーツ団体での指導など、業務の傍ら個々人での活動を行っている職員がおります。

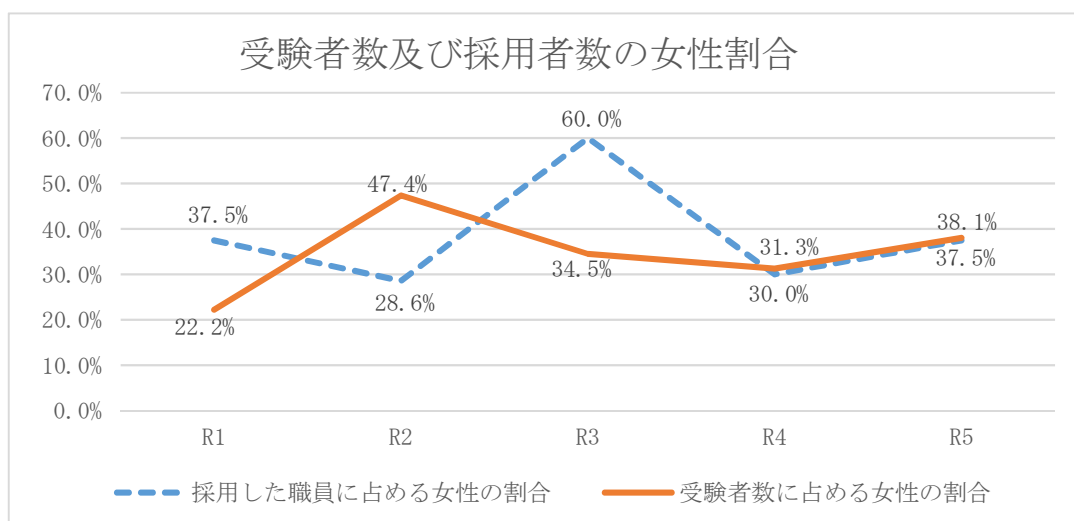
近年新たに整備した施設や大規模改修を行った施設などは、バリアフリーを前提とした整備を行っておりますが、本庁舎をはじめとした多くの既存施設については、バリアフリー化が不十分なところが多いという現状です。

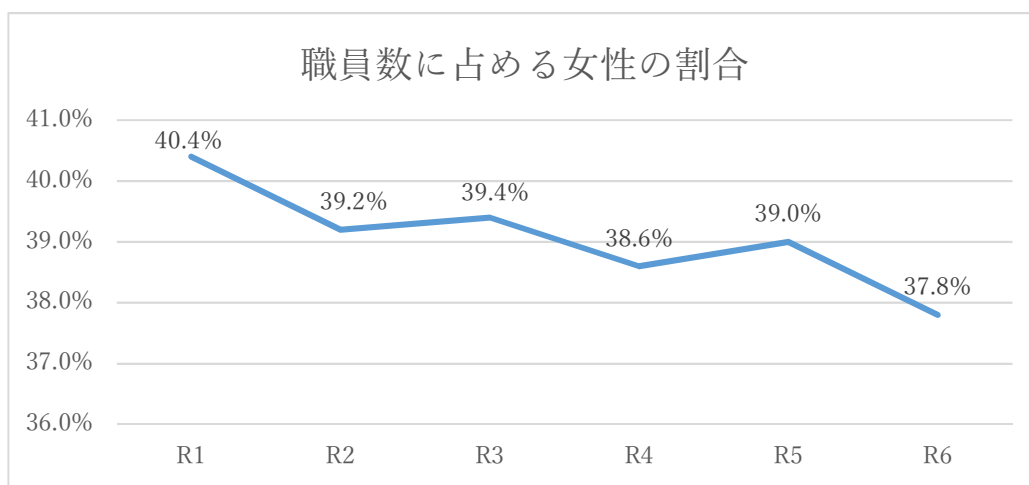
2. その他の現状把握

1 で示した以外の項目についての現状については次のとおりです。（女性活躍推進法において必須としている把握項目を含む。）

(1) 採用試験の受験者数及び採用した職員に占める女性職員の割合

女性の受験者数に占める割合と、採用者に占める割合は、令和4年・令和5年ともにほぼ同じ数値であることから、採用に際して男女の差はないといえます。ただし、令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果における採用者数に占める女性の割合は、全国において47.8%、全国の市区全体で52.5%となっており、比較すると本市の採用者に占める女性の割合は低いことが分かります。全職員数に占める女性の割合も年々減少していることから、採用段階における女性の受験者数を増やしていくことが必要と考えます。

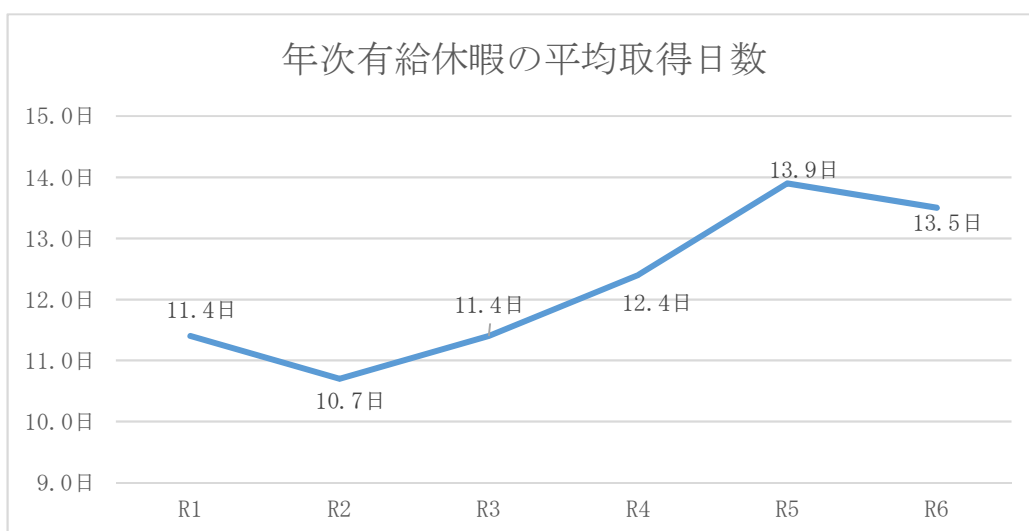




(2) 年次休暇の取得状況

年次有給休暇の平均取得日数は、令和6年度は前年度よりわずかに減少しましたが、総じて増加傾向にあります。

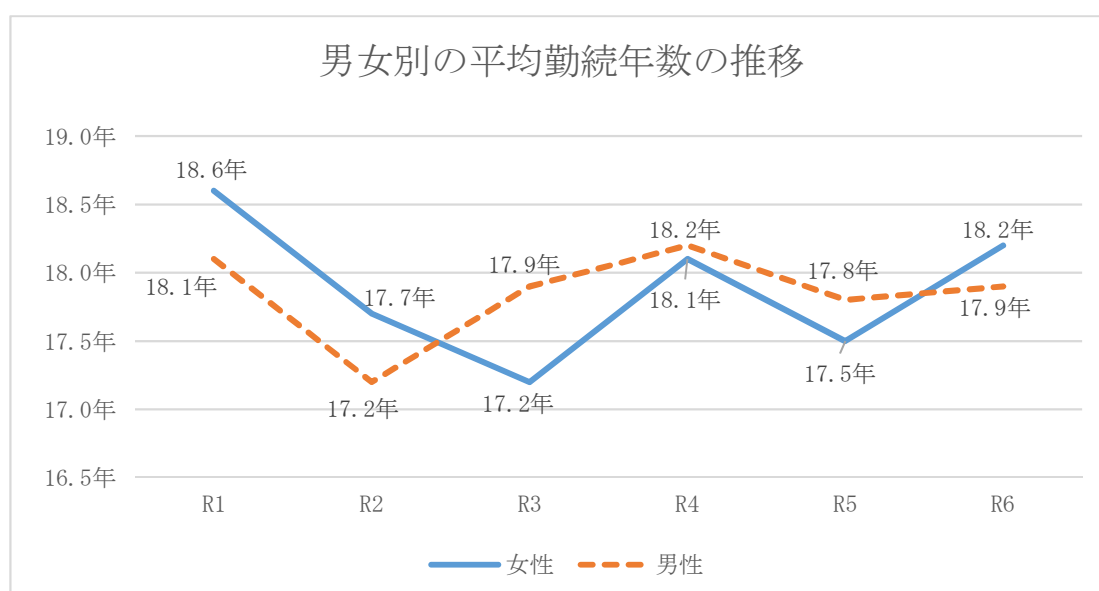
(3) 平均勤続年数



平均勤続年数は、男女間で大きな開きはなく推移しています。社会における女性の活躍推進を妨げる課題として、出産や子育て、介護など家庭での役割が女性に偏り思うように仕事が続けられないという点があります。本市では、各

職員が個々人の状況に応じ働き続けられるよう、育児休暇や介護休暇、部分休業などの制度の活用を推進しています。ただし、育児部分休業を例にみると、令和5年度には医療職を含め11人が制度を利用していますが、内、男性の利用者は1名のみでした。取得期間についても、女性は全員が通年で取得している一方、男性は2か月間でした。

前述したとおり、育児休業を取得する男性職員は増えていますが、育児休業からの復職後に、育児のために働き方を変える選択をするのは、いまだ女性に大きく偏っていることが分かります。



(4) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

令和2年度に制定した「ハラスメントの防止に関する指針」により、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメントなど、ハラスメント全般に対する体制を整備し、毎年実施している自己申告や上司によるヒアリング、内部公益通報制度等も併せ相談しやすい職場環境の整備に努めています。

Ⅲ 目標及び取組内容

(1) 女性職員の採用・登用 (女性活躍推進法関係)

目 標

- 令和11年度までに、課長級相当の管理職の女性割合を30%以上にする。
- 採用試験の受験者数に占める女性の割合を、令和11年度までに50%以上にする。

女性管理職の割合を高めていくことは、男女ともに活躍できる職場環境を実現する上で重要です。女性が活躍するロールモデルやキャリアパスの確立などが進むことにより、女性職員の選択肢が広がり、女性だけに留まらない職場全体における管理職の働き方の多様化に繋がります。管理職の働き方が柔軟であれば、職員は継続的なキャリア形成を思い描きやすくなり、昇進意欲の向上も期待できます。

管理職の登用も含め女性職員の活躍を進めるためには、職場全体における女性の割合を一定数維持することが必要不可欠ですが、本市では、職員採用の時点において女性の受験者数及び採用者数の割合が低い現状があり、職員全体に占める女性職員の割合も年々減少していることから、まずは女性の受験者数を増やし、有意な人材の確保に努める必要があります。

女性が生き生きと働くことができる職場環境は、就職や転職を考える際にも重要なポイントになることから、次の取組みを通じて、女性のキャリア形成の推進と受験者数の増加を目指します。

〈取組内容〉

- ・女性職員の新たな適正や能力の発見・育成に努めます。
- ・女性のキャリア形成や管理職意識の醸成のために、女性を対象とする外部研修（自治大学校、市町村職員中央研修所等）への派遣、人事交流等を活用した人材育成を実施します。
- ・職員の能力や適性を踏まえた職責・部署・業務への割り振りを行い、多様な経験を有する女性職員の育成を推進します。
- ・女性をターゲットにした採用情報の発信の強化に努めます。

（２）職員の超過勤務時間の縮減（女性活躍推進法・次世代法関係）

目 標

年間平均時間を令和５年度実績（１３８．６時間）よりも１０％以上の縮減を目指す。（選挙や災害の復旧・復興など特殊要因は除く）

慢性的な超過勤務は職員の活力や業務効率の低下につながり、さらには心身の健康に深刻な影響を及ぼします。職員の健康への影響を軽減し、また、子育てや家族と過ごす時間を確保できるよう、生産性の高い職場づくりに努めます。

〈取組内容〉

- ・週休日の勤務は可能な限り別日を休日として振替することで、長時間労働の軽減及び休日日数の確保につなげ、職員の負担軽減を図ります。

- ・人事担当課は、市全体の超過勤務の状況等について把握し、超過勤務が目立つ職員がいる所属の所属長にヒアリングし注意喚起するなど、所属長による超過勤務の適正な管理を促します。
- ・管理職は、部下と定期的に面談を行い、時間外勤務を含めた日頃の勤務状況を常に把握し、必要に応じ所属の業務の割り振りを見直すなどの対応を講じます。
- ・研修等を通じた職員個々の能力の底上げや、採用試験の受験者数増加の工夫を講じ、即戦力として期待される職務経験者の採用の実施などにより、有意な人材の確保に努めます。
- ・新たな事務、既存事務共にその必要性を十分に検討し簡素合理化するとともに、デジタル化を推進し行政事務の効率化に努めます。

(3) 育児に関する職場環境整備 (女性活躍推進法・次世代法関係)

目 標

- 配偶者の出産休暇、育児参加休暇の両方を取得する男性職員を100%にする。
- 育児休業を2週間以上取得する男性職員を、令和11年度までに85%以上にする。

男性が育児に伴う休暇や育児休業を取得し育児や家事の分担をすることで、これまでは女性に偏っていたキャリアの中断期間の短縮やスムーズな職場復帰につながり、ひいては女性の管理職登用の促進にもつながります。また、男女が共に育児をすることが当たり前という認識がこれまで以上に進むことで、職場全体における業務の効率化や柔軟な働き方の必要性がより浸透していくと考えます。

そこで、次の取り組みを通じて、キャリアや家庭との両立の心配なく職員が育児に臨める職場環境づくりを進めていきます。

〈取組内容〉

- ・配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、「子育てハンドブック」や「育児プランシート」を活用した制度・手続の説明を行い、利用可能な制度の活用を奨励します。
- ・人事異動に係る「自己申告書」や「育児プランシート」等を参考に、育児等を希望する職員については、可能な限り配慮します。
- ・管理職員は、職員から配偶者の妊娠の申し出があったときは、速やかに「育児プランシート」を活用した面談を行い、育児休業等の取得を奨励するとともに、業務分担の見直しなど必要な対応を講じます。
- ・育児休業の取得に伴い業務に支障が生じる場合は、代替の人員配置や会計年度任用職員の雇用を確保に努めます。
- ・復職後の育児を支援する制度（育児部分休業、短時間勤務など）の利用も推奨し、出生後だけでなく、継続した育児参加を促すことで、より男性の育児参加が当たり前になる職場づくりに努めます。