

次世代育成支援対策推進法に基づく丸亀市特定事業主行動計画の実施状況

1. 年次有給休暇の取得状況 (正規職員)

	平均取得日数
29年	9.2日
30年	9.5日
R元年	9.3日

「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要」の平均取得日数11.7日、市区町村11.0日と比較すると、本市の年次有給休暇取得状況は全国平均よりも少ないことがわかる。

2. 男女別の育児休業取得率 (正規職員)

区分	男性			女性		
	対象数	取得数	取得率	対象数	取得数	取得率
29年度	24人	1人	4.1%	21人	21人	100%
30年度	18人	1人	5.5%	17人	17人	100%
R元年度	19人	1人	5.2%	20人	20人	100%

* 当該年度に新たに取得した者（前年度からの継続者は除く）

「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要」女性職員99.8%、男性職員8.0%と比較すると、本市の育児休業取得率は、女性職員では上回っているが、男性職員の育児休業取得率は全国平均よりも低いことがわかる。

3. 男性職員の子育て参画のための特別休暇取得状況 (正規職員)

〈出産補助休暇〉

区分	対象数	取得数	取得率	平均取得期間
29年度	24人	20人	83.3%	2日
30年度	18人	13人	72.2%	2日
R元年度	19人	18人	94.7%	2日

〈男性による育児のための休暇〉

区 分	対象数	取得人数	取得率	平均取得期間
29年度	24人	3人	12.5%	2日
30年度	18人	6人	33.3%	3日
R元年度	19人	11人	57.9%	3日

「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要」出産補助休暇取得率75.2%、男性による育児のための休暇取得率44.4%と比較すると、本市の男性職員の特別休暇取得状況は全国平均より上回っていることがわかる。

4. 令和2年度までの取組状況

① 意識改革

- ・新任管理職に対し「イクボス7か条」の宣言書に署名してもらうとともに、部下のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを進めるよう周知する。
- ・職員や管理職を対象に、「ワーク・ライフ・バランス研修」を定期的実施するとともに、庁内LANやメール等を活用して、職員へ仕事と子育ての両立に関する啓発を行う。

② 制度の周知と働きかけ

- ・新規採用職員に対し、「仕事と育児の両立ハンドブック」を配付し、説明を行う。
- ・「職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書」による対象者の把握と、管理職による対象者の職務分担についての支援を行う。
- ・「ノー残業デー（毎週水曜・金曜日）」「かがわ育児の日（毎月19日）」「男性の育児支援制度」「女性にやさしい職場づくり」等についての周知啓発を行う。

③ 女性職員が安心して子育てできる職場環境づくり

- ・女性職員は、妊娠・出産・子育てなどの状況により、育児休暇や育児時間、看護休暇など必要な時に適切な制度を利用し、また、管理職や周囲の職員もサポートを行う。
- ・管理職は、妊娠中や小学校就学前の子どもを養育する女性職員に対し、その業務内容や超過勤務などについて、それぞれの状況を考慮する。
- ・管理職及び同僚職員は、育児休業中の職員に対して、必要な情報提供を行い、円滑に職場復帰できるように支援する。

④ 男性職員が子育てに積極的に参画できる職場環境づくり

- ・「職員又は職員の配偶者の出産に伴う届出書」等を活用し、育児休業や出産補助休暇の取得や、所属内の職務分担についてなど所属長と相談する機会をつくる。
- ・管理職は職員に子どもが生まれると分かったときには、育児休業や出産補助休暇などを取得するように呼びかけ、休暇の取得促進を図る。

- ・育児休業の申出があった場合は、業務分担の見直しを行う。
- ⑤ 女性職員の活躍推進に関する事項
 - ・管理職や女性職員を対象に研修を実施する。
 - ・女性職員を積極的に管理職への登用を行う。
- ⑥ ワーク・ライフ・バランスの推進
 - ・計画年次有給休暇取得の促進について各所属長に通知し、定期的に所属ごとの取得状況を報告してもらい、取得促進を図る。
 - ・職員課は所属ごとの超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職に現状を通知し、状況把握や助言を行う。

5. 進捗状況と今後について

今年度までのさまざまな取組を通して、男性職員の子育て参画のための特別休暇取得状況については、全国平均よりも取得率が高く、男性職員の育児への参加の意識が高まっていることが考えられる。

しかしながら、男性の育児休業取得率は全国平均よりも低く、数日間であるならまだしも、長期に育児休業をするための職場環境や業務体制が整っているとは言い難い状況であることが考えられる。年次有給休暇の取得についてもそうであるが、それぞれのワーク・ライフ・バランスに応じた、必要な時に適切な休暇を取得することができる職場環境を作ることが重要であると考えられる。

これらのことより、今後も職員や管理職への周知啓発・助言指導を通して、職員一人一人が仕事と家庭生活のバランスの取れた働き方をすることができるよう、引き続き取り組んでいきたい。

**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
丸亀市特定事業主行動計画に関する状況**

1. 職員に占める女性職員の割合及び会計年度任用職員に占める女性職員の割合

区 分	事務職員	技術職員	会計年度任用職員
29 年度	39.5%	66.8%	86.3%
30 年度	40.6%	54.4%	86.4%
R 元年度	40.8%	53.7%	86.2%

2. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	管理職割合 (全職種)	管理職割合 (一般職)	部長級	課長級	副課長級	担当長級
29 年度	28.3%	20.4%	15.4%	11.5%	38.6%	45.1%
30 年度	30.7%	22.4%	15.4%	16.0%	40.0%	47.9%
R 元年度	28.8%	21.0%	7.7%	12.0%	40.0%	51.3%

「第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和元年）」より、部長相当職 8.8%、課長相当職 16.7%、課長補佐相当職（副課長級）28.5%、係長相当職（担当長級）34.0%から比較すると本市では、部長級・課長級はその年度により変動はあるが全国平均より少し低い一方、副課長級・担当長級では全国平均より大きく上回っている。

3. 採用した職員に占める女性職員の割合

職員のまとめり	事務職	技術職	会計年度任用職員
29 年度	39.5%	66.8%	86.3%
30 年度	40.6%	54.4%	86.4%
R 元年度	40.3%	54.0%	86.2%

「第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和元年）」より、都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合 35.1%と比較すると、本市の採用した職員に占める女性職員の割合は高いことがわかる。

4. 離職率

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
女性職員	3.4%	2.8%	2.3%	8.7%	6.3%	3.9%	11.1%	6.9%	0.0%

男性よりも女性の方が離職率が高く、また、男性は55～59歳に離職が固まっているのに対し、女性では30代前半と40代後半に離職の波が来ていることが分かる。その原因としては、30代前半では、結婚・妊娠・出産・育児等のライフイベントによる離職が考えられ、40代後半では、介護や自身の体調不良等による離職が考えられる。

5. 職員の各月ごとの平均超過勤務時間

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	15.6時間	10.9時間
管理職以外	15時間	10時間
会計年度任用職員	0.9時間	1.1時間

ii) 上限を超えて勤務した職員数

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	5人	0人
管理職以外	24人	0人
会計年度任用職員	0人	0人

「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要」時間外勤務の時間数の状況（ひと月当たり）より、本庁勤務12.8時間、出先機関等9.1時間からすると、本市の平均超過勤務時間が多いことがわかる。

6. 妊娠・出産・子育て、セクシャルハラスメント等全てのハラスメント対策、各種制度の周知

- ① 「仕事と育児の両立ハンドブック」配付・説明（新規採用職員へ）
- ② 「職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書」による対象者の把握
- ③ セクシャル・ハラスメント等全てのハラスメント対策の整備状況
 - ・セクシャルハラスメント等対策のための窓口について周知する。
 - ・ハラスメントの防止に関する指針について周知する。
 - ・ハラスメントに対する研修を行い、ハラスメント防止の周知・啓発をする。

7. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(正規職員)

区分	男性			女性		
	対象数	取得数	取得率	対象数	取得数	取得率
29年度	24人	1人	4.1%	21人	21人	100%
30年度	18人	1人	5.5%	17人	17人	100%
R元年度	19人	1人	5.2%	20人	20人	100%

* 当該年度に新たに取得した者（前年度からの継続者は除く）

8. 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率及び平均取得日数

〈出産補助休暇〉

(正規職員)

区分	対象数	取得数	取得率	平均取得期間
29年度	24人	20人	83.3%	2日
30年度	18人	13人	72.2%	2日
R元年度	19人	18人	94.7%	2日

〈男性による育児のための休暇〉

(正規職員)

区分	対象数	取得人数	取得率	平均取得期間
29年度	24人	3人	12.5%	2日
30年度	18人	6人	33.3%	3日
R元年度	19人	11人	57.9%	3日

9. 令和2年度までの取組状況

① 女性職員の活躍推進

- ・事務職、技術職、会計年度を問わず、女性職員を積極的に登用する。
- ・キャリアデザイン研修を実施し、女性職員が職場で生き生きと働けるよう支援する。
- ・女性職員を積極的に管理職への登用を行う。

② 女性職員が安心して子育てできる職場環境づくり

- ・女性職員は、妊娠・出産・子育てなどの状況により、育児休暇や育児時間、看護休暇など必要な時に適切な制度を利用し、また、管理職や周囲の職員もサポートを行う。
- ・管理職は、妊娠中や小学校就学前の子どもを養育する女性職員に対し、その業務内容や超過勤務などについて、それぞれの状況を考慮する。
- ・管理職及び同僚職員は、育児休業中の職員に対して、必要な情報提供を行い、円滑に職場復帰できるように支援する。

③ 男性職員が子育てに積極的に参画できる職場環境づくり

- ・「職員又は職員の配偶者の出産に伴う届出書」等を活用し、育児休業や出産補助休暇の取得や、所属内の職務分担についてなど所属長と相談する機会をつくる。
- ・管理職は職員に子どもが生まれると分かったときには、育児休業や出産補助休暇などを取得するように呼びかけ、休暇の取得促進を図る。
- ・育児休業の申出があった場合は、業務分担の見直しを行う。

④ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・計画年次有給休暇取得の促進について各所属長に通知し、定期的に所属ごとの取得状況を報告してもらい、取得促進を図る。
- ・職員課は所属ごとの超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職に現状を通知し、状況把握や助言を行う。
- ・新任管理職に対し「イクボス7か条」の宣言書に署名してもらうとともに、部下のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを進めるよう周知する。
- ・職員や管理職を対象に、「ワーク・ライフ・バランス研修」を定期的を実施するとともに、庁内LANやメール等を活用して、職員へ仕事と子育ての両立に関する啓発を行う。

⑤ 妊娠・出産・子育て、セクシャルハラスメント等全てのハラスメント対策、各種制度の周知

- ・新規採用職員へ新任研修時に「仕事と育児の両立ハンドブック」配付し、説明を行う。
- ・セクシャルハラスメント等対策のための窓口について周知する。

- ・ハラスメントの防止に関する指針について周知する。
- ・ハラスメントに対する研修を行い、ハラスメント防止の周知・啓発をする。

9. 進捗状況と今後について

今年度までの取組を通して、女性職員の採用や職員に占める女性職員割合は比較的高い傾向にあるが、各役職段階における女性職員の割合に関しては、今後改善の必要があるといえる。これは、M字型の離職率にも表れているように、女性のライフスタイルの変化に合わせて、働きやすい職場環境の整備や各種制度の周知啓発を実施するとともに、キャリアデザイン研修等を通して自分のキャリアや仕事に対して前向きに捉えられ、個々の能力を活かせるように支援していくことが必要であると考えます。

また、男性職員も子育てに積極的に参画できる職場環境づくりを推進し、平均超過勤務時間を減少させるなどして、女性職員はもちろんのこと、全職員がワーク・ライフ・バランスを実現していくことが重要である。

セクシャルハラスメント等全てのハラスメント対策についても、その指針や窓口について周知するとともに、ハラスメントに対する研修を行い、職員の関心と理解を深めるように働きかけて行く必要がある。