

竹原市特定事業主行動計画

(令和6年度～令和10年度)

竹原市議会
竹原市教育委員会
竹原市農業委員会
竹原市選挙管理委員会
竹原市監査委員

—目次—

1	計画の趣旨	2
2	計画期間	2
3	計画の対象となる職員	2
4	現状と課題	2
5	数値目標	6
6	取組内容	7
7	計画の推進体制	12
8	情報の公表	12

1 計画の趣旨

竹原市においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成17年に「竹原市特定事業主行動計画」を、平成28年に「竹原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」を策定しました。

「竹原市特定事業主行動計画」は、本市職員が仕事と子育てを両立できる環境の整備を目的としており、また、「竹原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」は、本市女性職員が働きやすく、働きがいをもってますます活躍できるような環境の整備を目的としています。

この2つの計画は、事業主による状況把握・課題分析・取組内容の関連性が高く、一体的に進めていくことが効果的であるとの観点から、この度、2つの計画を統合することとし、新たに策定する本計画では、これまで以上に職員一人ひとりが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる職場環境を目指して、取組を進めていきます。

2 計画期間

令和6年度～令和10年度（5年間）

3 計画の対象となる職員

市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局に所属する職員を対象とします。

4 現状と課題

本計画における数値目標を定めるため、全部局における仕事と子育ての両立に関する職員の現状及び女性職員の活躍に関する現状を次のとおり把握し、本市における課題を整理しました。

(1) 男女別の育児休業等の取得率（常勤職員）

	男性	女性
令和4年度	16.7%	100.0%
令和3年度	18.2%	100.0%
令和2年度	50.0%	100.0%

【現状及び課題】

男性が育児休業を取得するケースは増えているものの、女性に比べて取得率は依然低い状況にあり、また、取得期間も短い状況（令和2年度…平均21日、令和3年度…平均110日、令和4年度…平均31日）である。

また、職員アンケートにおいて、「要件を満たせば育児休業や部分休業を取得したいか」

という問いに対して、約2割の男性職員が業務量等を理由に「いいえ」と回答していることから、育児休業を取得しやすい職場環境をつくる取組が必要である。

(2) 男性の配偶者出産休暇の取得率（常勤職員）

	配偶者出産休暇
令和4年1月1日～12月31日	33.3%
令和3年1月1日～12月31日	77.8%
令和2年1月1日～12月31日	100.0%

【現状及び課題】

配偶者出産時の休暇制度の認知度が低く、休暇取得に至らなかったケースがあることから、男性を対象とした出産・育児に関する休暇制度の周知徹底及び所属長の理解促進に係る取組が必要である。

職員アンケートにおいては、配偶者出産時の休暇制度を掲載した「妊娠・出産・育児サポートブック」について、26%の職員が知らないと回答したため、積極的な周知に取り組む必要がある。

(3) 年次休暇の平均取得日数（常勤職員一人当たりの平均取得日数）

	平均取得日数
令和4年1月1日～12月31日	13.0日
令和3年1月1日～12月31日	10.9日
令和2年1月1日～12月31日	10.7日

【現状及び課題】

平均取得日数は目標値（10日）を達成したものの、職員個々においては目標値に達していないケースがあることから、所属単位での取組において個々の休暇取得を推進する必要がある。

また、職員アンケートにおいては、27%の年次休暇の取得目標を把握していなかったことから、積極的な周知に取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上を目的とした休暇取得を働きかけるため、目標値をこれまでより高く設定し、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

(4) 時間外勤務の平均時間数（常勤職員一人当たりの月平均時間）

	月平均時間数
令和4年度	9.4時間
令和3年度	11.2時間
令和2年度	8.9時間

【現状及び課題】

平成28年策定の特定事業主行動計画において、目標値を月12.4時間以下とし取り組んだところ、全庁的には時間外勤務の縮減は図られたものの、職員個々や部署間の比較においては時間外勤務の時間数に差が生じている。

業務点検により、職場における業務量の平準化等を図るとともに、年度や部署ごとの行政課題により、一律の時間外勤務の縮減が困難な場合があることも念頭に置き、各業務を効率的に進める意識を醸成し、さらなる時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

(5) 採用した職員に占める女性職員の割合（実施した常勤職員の試験区分による）

令和4年4月1日～令和5年3月31日

	受験者数			採用者数		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
一般事務職	11人	6人	35.3%	3人	2人	40.0%
土木技師	7人	0人	0.0%	0人	0人	—
保健師	0	1人	100.0%	0人	1人	100.0%
栄養士	1	5人	83.3%	0人	1人	100.0%

令和3年4月1日～令和4年3月31日

	受験者数			採用者数		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
一般事務職	10人	14人	58.3%	2人	2人	50.0%
土木技師	2人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%
保健師	0	1人	100.0%	0人	0人	—
任期付保育教諭	0	2人	100.0%	0人	2人	100.0%

令和2年4月1日～令和3年3月31日

	受験者数			採用者数		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
一般事務職	42人	16人	27.6%	2人	2人	50.0%
土木技師	6人	2人	25.0%	1人	0人	0.0%
保健師	0人	4人	100.0%	0人	2人	100.0%
任期付土木技師	9人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%

【現状及び課題】

職員の多数を占める一般事務職において、女性の受験者数の割合が男性よりも低い傾向にあることから、採用試験の実施に当たっては、女性が働きやすい職場であることを広報するなど、女性の受験者数の底上げを図る取組が必要である。

(6) 男女の継続勤務年数の差異（令和5年4月1日に在職する常勤職員）

	男性	女性	差（男－女）
平均勤務年数	19年6ヶ月	15年7ヶ月	3年11ヶ月

※令和5年4月1日採用職員、再任用職員、任期付職員、他団体からの派遣職員を除く。

【現状及び課題】

男性と比べて女性の継続勤務年数が短いことや職員の約4人に1人が「仕事と家庭の両立」のため退職を考えたことがあるというアンケート結果から、安心して継続勤務できる職場環境づくりに取り組むとともに、女性の職業生活における活躍機会の増加を図り、差異を縮める必要がある。

(7) 管理的地位にある職員に占める女性の割合

	女性管理職数	全管理職数	女性の割合
令和4年度	5人	26人	19.2%
令和3年度	5人	29人	17.2%
令和2年度	5人	30人	16.7%

※他団体からの派遣職員を除く。

【現状及び課題】

平成28年策定の特定事業主行動計画において、目標値を15.0%以上として取組を推進した結果、女性の割合は目標値を上回り、上昇傾向にあるものの、近年の女性管理職数に変動がないことから、2割を下回っている状況が続いている。

多様なポストへの登用を含め、引き続き積極的な取組が必要である。

(8) 各役職段階に占める女性職員の割合

	部長級の 女性職員	課長級の 女性職員	課長補佐級の 女性職員	係長級の 女性職員
令和4年度	0人/4人 (0.0%)	5人/22人 (22.7%)	—	28人/80人 (35.0%) うち係長職 12人/37人 (32.4%)
令和3年度	0人/4人 (0.0%)	5人/25人 (20.0%)	—	27人/76人 (35.5%) うち係長職 15人/40人 (37.5%)

令和2年度	0人/6人 (0.0%)	5人/24人 (20.8%)	0人/3人 (0.0%)	31人/77人 (40.3%) うち係長職 16人/40人 (40.0%)
-------	-----------------	-------------------	-----------------	---

※他団体からの派遣職員を除く。

【現状及び課題】

平成28年策定の特定事業主行動計画において、係長級の女性職員の割合について、目標値を35.0%以上として取組を推進した結果、目標値を上回ったものの、退職等により近年の割合は減少傾向にある。

管理的地位を含め、各役職段階候補者の人材育成を図る必要がある。

5 数値目標

把握した現状を基に、改善すべき点について課題分析を行った結果、次のとおり数値目標を設定します。

目標1 男性の育児参加の促進

- 令和10年度までに男性の2週間以上の育児休業取得率を65.0%以上にする。
- 令和10年度までに男性の子育て目的の特別休暇の取得率を100%にする。

目標2 ワーク・ライフ・バランスの向上

- 令和10年度までに年次休暇の平均取得日数を14日以上にする。
- 令和10年度までに時間外勤務の月平均時間数を9時間以下にする。

目標3 女性職員の多様なポストへの登用

- 令和10年度までに管理的地位の女性職員の割合を25.0%以上にする。
- 令和10年度までに係長級の女性職員の割合を35.0%以上にする。

6 取組内容

数値目標の達成及び把握した現状に対する改善に向けて、次に掲げる取組を実施します。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

取組内容	行動目標	推進者
ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援について周知する。	●竹原市職員のための「妊娠・出産・育児サポートブック」（以下「サポートブック」という。）の情報を必要に応じて更新し、職員が常時閲覧可能な方法で周知する。	人事担当
イ 妊娠中の職員の健康や安全のため、業務分担の見直しを行うとともに、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととする。	●所属長に対して妊娠中の職員に対する配慮事項やハラスメント防止事項の周知を徹底する。	人事担当
	●所属長は妊娠中の職員の意向や事情等を確認し、必要に応じて業務分担の見直し等を行う。	所属長

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

取組内容	行動目標	推進者
ア 配偶者出産時の特別休暇を取得しやすい職場環境をつくり、取得促進を図る。	●サポートブックを活用し、職員及び所属長に配偶者出産時の特別休暇制度を周知する。	人事担当
	●配偶者出産時に特別休暇の取得を職員に働きかける。	所属長
イ 男性の育児参加のための特別休暇の取得促進を図る。	●令和4年度に新設した育児参加のための特別休暇について、認知度を高めるため、庁内会議等において取得要件等を周知する。	人事担当

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

取組内容	行動目標	推進者
ア 育児休業及び部分休業、育児短時間勤務制度等に関する制度を周知する。	●サポートブックを活用し、職員及び所属長に育児休業等の制度を周知する。	人事担当
	●妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の取得手続や経済的な支援等の情報提供を行う。	人事担当

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気を醸成する。	●育児休業等の制度の趣旨を職員及び所属長に周知徹底する。	人事担当
	●育児休業の申出があった場合、業務分担の見直しを行う。	所属長
	●男性職員が育児休業等を取得しやすいよう、取得事例やモデルプランの情報提供を行う。	人事担当
ウ 育児休業をした職員の円滑な職場復帰を支援する。	●職員に対して休業期間中の職場の業務状況について説明を行うとともに、育児の状況等を確認し、円滑な職場復帰を支援する。	所属長
エ 育児休業等を取得する職員の業務を補完するための要員を確保する。	●所属長の業務分担の見直しを踏まえ、職員の育児休業等取得時の業務を補完するための要員として、会計年度任用職員や任期付職員等の確保に努め、職務への影響を最小限に抑える。	人事担当

(4) 時間外勤務の縮減

取組内容	行動目標	推進者
ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度を周知する。	●制度の内容を職員及び所属長に周知徹底する。	人事担当
イ 一斉定時退庁日等、庁内全体での取組を実施する。	●各所属において一斉定時退庁日(ノー残業デー)について再検討を行い、継続的に取り組みを行う。	所属長
	●定時退庁ができない職員が多い所属を人事担当が把握し、所属長に対してヒアリングを行った上で、必要に応じて指導を行う。	人事担当
ウ 事務の簡素合理化を推進する。	●各所属において既存の事務事業の見直しや事務の効率化の推進を図ることとし、所属長は職員が業務のマニュアル化やデジタル技術の活用等の改善策を提案できる雰囲気を醸成する。	所属長

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等を図る。	●時間外勤務の上限時間について周知徹底する。	人事担当
	●勤怠管理システムを導入・運用することにより、各所属の毎月の時間外勤務の状況（係・個人ごとの状況）を人事担当が把握し、時間外勤務の多い職場の所属長に対してヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	人事担当
	●特定の職員に時間外勤務が集中することのないよう業務分担に配慮するとともに、定時以降の会議や打ち合わせは行わないなど、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努める。	所属長

(5) 休暇の取得促進

取組内容	行動目標	推進者
ア 年次休暇の取得を促進する。	●ワーク・ライフ・バランスの向上の推進を図るため、目標取得日数を設定し、各所属において職員が取得状況を共有する休暇取得簿を作成・配付する。	人事担当
	●休勤怠管理システムを活用することにより、職員の年次休暇の取得状況を把握し、職員に対して計画的に年次休暇を取得するよう働きかける。	所属長
イ 連続休暇等の取得を促進する。	●夏季休暇・祝日との組み合わせや月・金曜日の年次休暇取得等により、積極的に連続休暇を取得するよう周知する。	人事担当
	●ゴールデンウィークやお盆期間における会議を自粛するなど、休暇をとりやすい環境づくりに努める。	所属長
ウ 子どもの看護を行うための特別休暇や家族とのふれあいのための年次休暇の取得を促進する。	●サポートブックを活用し、職員及び所属長に子どもの看護を行うための特別休暇制度を周知する。	人事担当
	●子どもの学校行事や家族の記念日等、家族とのふれあいのための年次休暇を取得するよう働きかける。	所属長

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

取組内容	行動目標	推進者
職員が働きながら不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。	●令和4年度に新設した不妊治療のための特別休暇（出生サポート休暇）について、認知度を高めるため、庁内会議等において取得要件等を周知する。	人事担当
	●不妊治療を希望する職員に対して理解を示し、業務分担に配慮する。	所属長

(7) テレワーク等の推進

取組内容	行動目標	推進者
テレワークや時差出勤制度の導入を検討する。	●通勤負担の軽減及び多様な働き方の選択肢の拡大のため、育児や介護を行う職員を対象としたテレワークや時差出勤制度の導入を検討する。	人事担当

(8) 人事における配慮等

取組内容	行動目標	推進者
人事異動等における人事上の配慮及び人事評価への反映に努める。	●異動を命じる際には、人事異動希望調査（自己申告書等による異動希望の有無等）や育児休業取得中の職員を対象とした個別の聴き取りを実施し、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。	人事担当
	●業務の効率化や良好な職場環境づくりを図った行動については、人事評価（服務遂行力、規律・協調性等）において適切に評価する。	人事担当

(9) 職場優先及び固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

取組内容	行動目標	推進者
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供や意識啓発を行う。	●研修会等においてハラスメント防止事項やワーク・ライフ・バランスの向上に関する情報提供を行うなど、意識啓発を行う。	人事担当

(10) 社会的な子育て環境の充実への関与（次世代育成支援対策）

取組内容	行動目標
ア 子育てバリアフリーに取り組む。	●来庁者が乳児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド等の設置等を維持する。
	●子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、職員の接遇向上など、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。
イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動として、子どもを交通事故から守る活動に取り組む。	●交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。
	●公用車の運転手に対し、交通安全講習会を実施する。
ウ 子どもとふれあう機会の充実を図る。	●子どもを対象とした職場見学ツアー等の実施を検討する。
	●職員を対象としたレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう検討する。
	●子どもが参加する地域における活動やイベント等の行事に職員の積極的な参加を呼びかける。

※ 上記の次世代育成支援対策については、関係課が連携し、全庁的に取組を推進します。

(11) 女性の活躍へ向けた取組

取組内容	行動目標	推進者
ア 管理的地位を含めた多様なポストへの登用を推進する。	●女性職員の能力や適性等に応じた配置を行うとともに、多様なポストに積極的に登用する。	人事担当
	●管理職となった際の業務遂行のイメージを持つことができるよう、能力等に応じた責任ある業務を任せるとともに、管理職の業務遂行の姿勢を示す。	所属長
イ 各役職段階候補者の人材育成を図る。	●各役職段階（課長、係長）における候補者を確保するため、研修等を通じた人材育成を図る。	人事担当
	●職員の昇進への意欲を高めるため、経験年数や能力等に応じた責任ある業務を任せ、やりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう、業務分担を考慮する。	所属長

ウ 女性職員を対象とした研修等を実施する。	●女性職員の人材育成やキャリアアップを支援する研修（広島県自治総合研修センター、市町村アカデミー等）への派遣を行う。	人事担当
エ 女性活躍の入口となる採用の拡大に取り組む。	●採用試験の実施に当たっては、ホームページ等を活用し、仕事と育児を両立している女性職員のメッセージ等を紹介するなど、女性の働きやすさや職務の魅力を積極的に広報する。	人事担当

7 計画の推進体制

組織全体で継続的に取組を推進するため、部長を「推進員」として位置付け、部内の職員の意識啓発を図り、全職員へ情報提供を行うほか、必要に応じて本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

8 情報の公表

年に1回、市ホームページにおいて次の情報を公表します。

- (1) 次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項の規定による本計画における取組の実施状況
- (2) 女性活躍推進法第21条の規定による職員の給与の男女の差異及び女性の職業選択に資する情報