

米子市
特定事業主行動計画
(第4期)

令和2年4月

1 はじめに

(1) この計画の目的

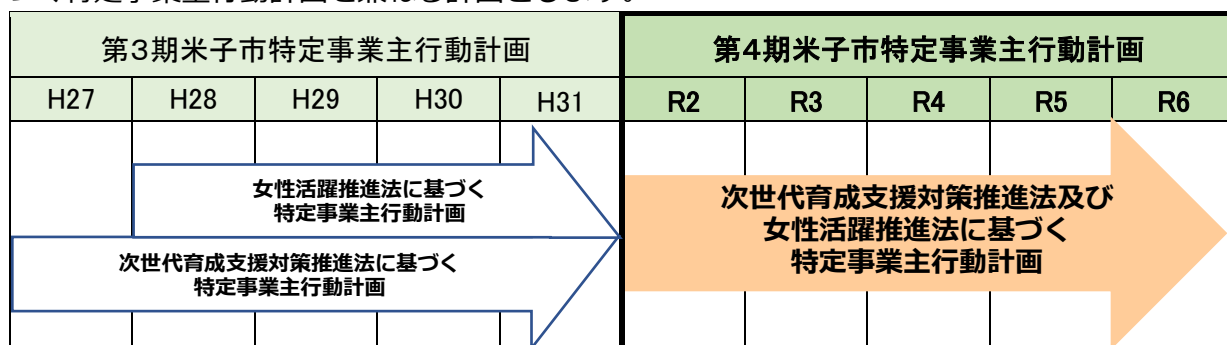
これまで米子市において、次世代育成支援対策推進法（平成27年3月31日までの10年間の時限立法。後に10年間延長。）に基づき、平成17年度から特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と家庭の両立（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の実現のために、職員のニーズに即した次世代育成支援に取り組んできました。

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38年3月31日までの10年間の時限立法。以下「女性活躍推進法」という。）の規定に基づく特定事業主行動計画についても、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と合わせて策定し、管理職員に占める女性職員の目標値を定め、女性職員の職業生活における活躍の推進（以下「女性職員の活躍推進」という。）を図ってきました。

職員のワーク・ライフ・バランスは、女性職員の活躍推進と密接な関わりがあるものです。そのため、本市は、引き続きワーク・ライフ・バランスの推進と女性職員の活躍推進を一体的に取り組むこととし、特定事業主行動計画を策定し、計画的かつ着実に推進することとします。

(2) 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を兼ねる計画とします。



(3) 計画期間

この計画の計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの間とします。

(4) 計画の策定主体

市長、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会

(5) 計画の対象

この計画は、米子市水道局を除く米子市の各事務部局の一般職の職員（県費負担教職員を除く。以下「職員」という。）を対象とします。

(6) 計画の見直し

計画期間中は、各年度の実施状況について翌年度に分析・評価を行います。

また、計画を策定し、又は変更したときは、ホームページ等への掲載等により公表します。

2 現状と課題

(1) これまでの目標と達成状況

① ワーク・ライフ・バランスに関する事項【計画期間：平成27年度～平成31年度】

男性職員の育児休業 目標取得率		目標設定時（平成26年度）	
100%		6.7%	
H27	H28	H29	H30
27.3%	15.0%	15.4%	40.0%

子の養育休業 目標取得率		目標設定時（平成26年度）	
100%		46.6%	
H27	H28	H29	H30
54.5%	70.0%	53.8%	73.3%

妻の出産休業 目標取得率		目標設定時（平成26年度）	
100%		93.3%	
H27	H28	H29	H30
100%	90.0%	92.3%	100%

年次有給休暇 目標取得率		目標設定時（平成26年）	
80%		59.1%	
H27	H28	H29	H30
57.5%	58.8%	66.3%	66.3%

男性職員の育児休業についてはすべての年度で目標を達成し、妻の出産休業についても達成した年度はあったものの、すべての年度で達成することはできませんでした。また、子の養育休業については、過去4年の取得率は64%程度でした。

年次有給休暇についても、徐々に取得率が上昇しているものの、目標の80%を達成することはできませんでした。

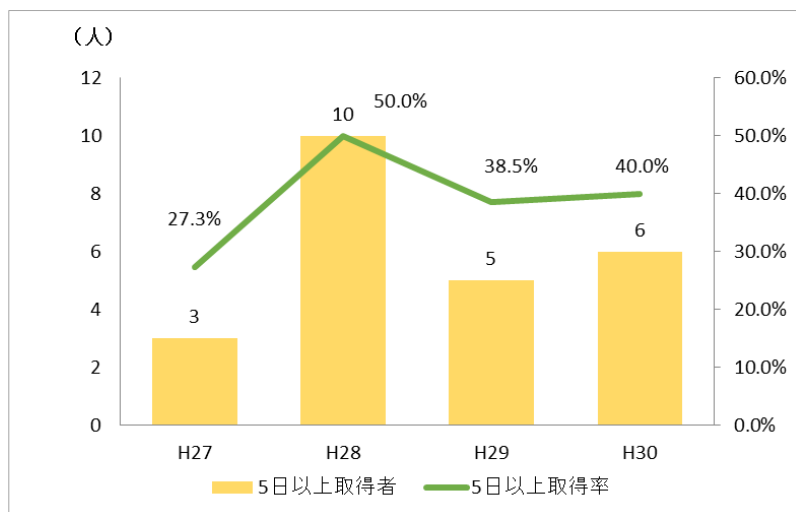
② 女性職員の活躍推進に関する事項【計画期間：平成28年度～平成31年度】

管理職の女性割合 目標率		目標設定時（平成27年度）	
28%		22.2%	
H28	H29	H30	H31
25.2%	25.5%	27.6%	31.5%

管理職員の女性割合は、平成28年度から徐々に上昇し、平成31年度には目標を達成することができました。

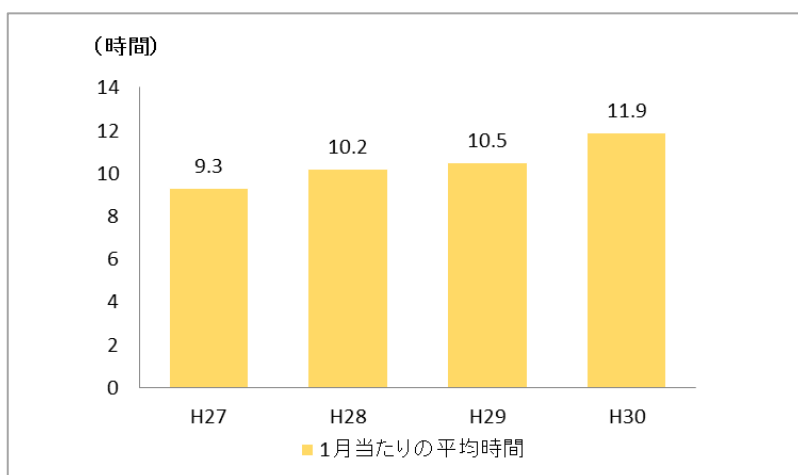
(2) ワーク・ライフ・バランスの状況

① 男性の産休※合計5日以上取得者数（平成27年度～平成30年度）



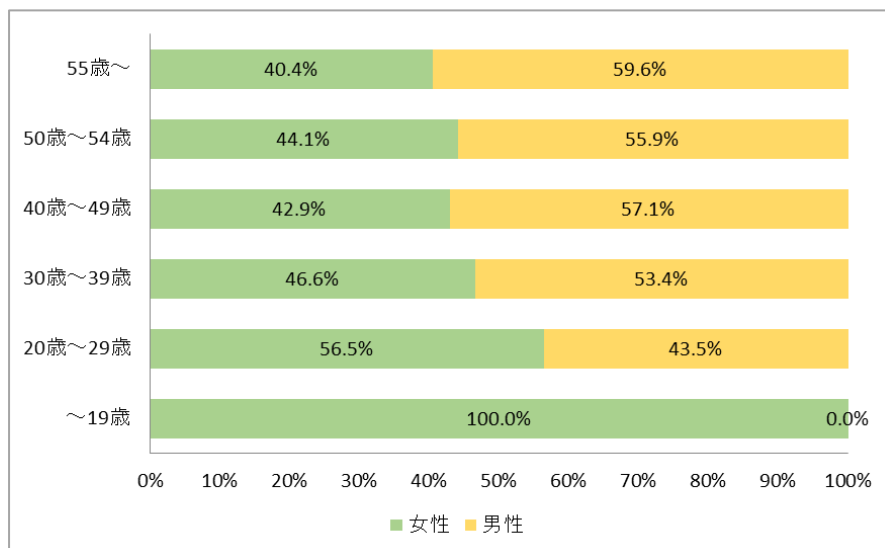
※男性の産休とは…妻の出産休暇と子の養育休暇を合わせた休暇

② 1月当たりの平均時間外時間数（平成27年度～平成30年度）



(3) 職員の状況

① 年代別男女割合（平成31年4月）

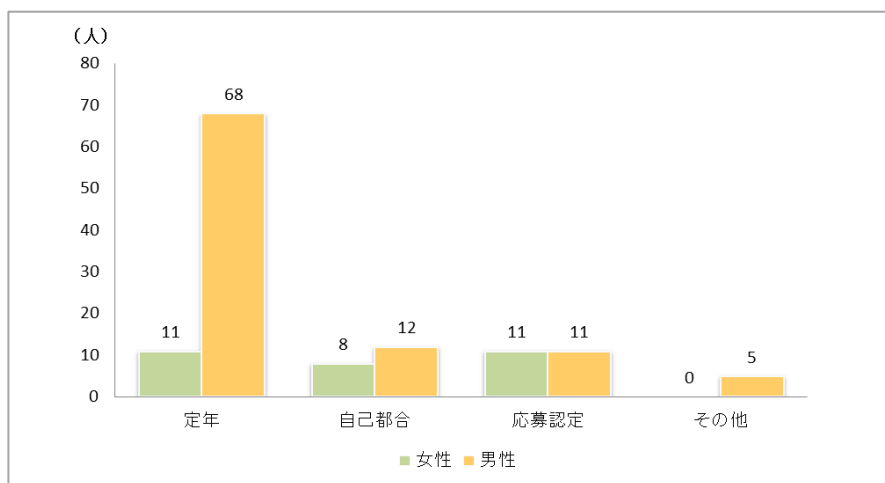


② 男女別平均年齢（平成 3 1 年 4 月）

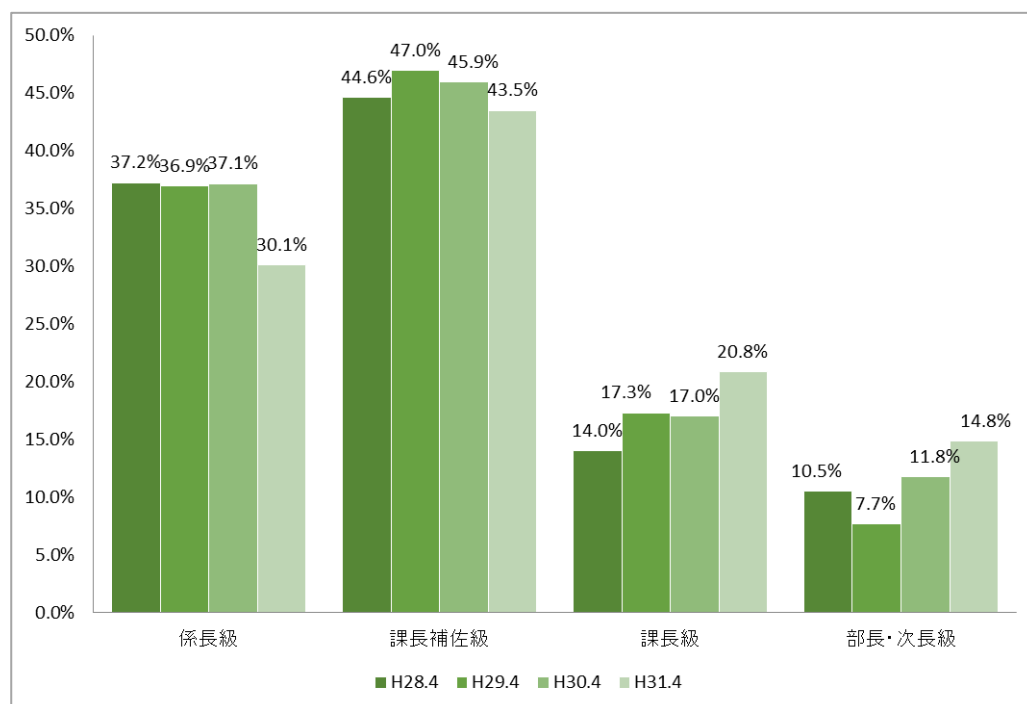
区分	平均年齢	職員数
女性	41.4 歳	408 人
男性	43.6 歳	485 人

③ 退職時の平均年齢と退職理由（平成 2 7 年度～平成 3 0 年度）

区分	退職時平均年齢	退職者数
女性	56.3 歳	30 人
男性	55.6 歳	96 人



④ 各役職段階にある職員の女性割合



職員の状況を見ると、職員全体の男女割合及び年代別の男女割合ともに、男女で大きな差はありませんでした。また、退職者の平均年齢や退職事由についても、男女差はほとんど見られませんでした。

一方で、役職段階にある職員の男女割合については、上位職になるにしたがって、男性の割合が高くなる傾向となっています。

【各役職段階に占める女性職員の割合】

区分		米子市				国の計画における市町村職員目標値 (H27)	市町村の最新値 (H30)
		H28	H29	H30	H31※		
監督職	係長級※	36.0%	36.3%	37.4%	29.7%	35%	34.0%
	課長補佐級					30%	28.5%
管理職	課長級	25.2%	25.5%	27.6%	31.5%	20%	16.7%
	部長・次長級					10%	8.8%

※平成31年4月に人事給与制度を改めたため、本市においては平成31年度から担当課長補佐級となっている。

また、国が定めた第4次男女共同参画基本計画における、市町村職員の女性割合の目標値と比較すると、管理職は大幅に上回っているものの、課長補佐級及び係長級のいわゆる監督職については、平成31年度は目標値を上回っていませんでした。これは、平成31年4月から人事給与制度を改めたこと等に起因するものですが、引き続き制度構築を行いながら、女性職員の割合を高めていきます。

(4) 課題

ワーク・ライフ・バランスに関する状況については、育児休業の取得の目標は達成できたものの、その他の休暇については、目標達成に至りませんでした。引き続き取得促進を図り、働きやすい環境を整え、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要があります。

また、管理職の女性割合は、平成31年度は目標を達成しましたが、今後は監督職についても男女の差異が発生しないような取り組みが必要です。

3 数値目標と取組

- ワーク・ライフ・バランスに関する数値目標については、達成できなかった妻の出産休暇、子の養育休暇及び年次有給休暇の取得について、引き続き目標達成に向けて取り組みます。また、2つの休暇を「男性の産休」として、合計5日以上取得促進に新たに取り組めます。
- 目標を達成した男性職員の育児休業の取得については、数値目標をこれまでより高く設定するとともに、育児に専念する時間を一定期間確保するため、取得日数を原則5日以上とします。
- 女性職員の活躍推進に関し、管理職の女性割合については、国の目標を大きく上回っている状況の維持を目指します。また、人事給与制度を改めた過渡期ではあるものの、職員の男女割合には大きな差異がないことから、監督職の女性割合についても目標値を設定して取り組みます。

数値目標 1	目標設定時（平成 30 年度）
男性の育児休業取得率 45% ※原則 5 日以上取得	40%
数値目標 2	目標設定時（平成 30 年度）
男性の産休取得率 100%	妻の出産休暇：100% 子の養育休暇：73%
数値目標 3	目標設定時（平成 30 年度）
男性の産休合計 5 日以上取得 50%	40%

【取組内容】

- 職場の協力体制の確立や、男性の育児休業取得者による体験記などの情報の発信により、全職員に対し男性の育児休業取得に関する意識改革を図ります。
- 妻の出産休暇や育児休業などの対象となる男性職員に対し、制度の具体的な周知を図るとともに、所属長に対しても取得促進を図るように働きかけます。

数値目標 4	目標設定時（平成 30 年）
年次有給休暇取得率 80%	63.3%

【取組内容】

- 四半期毎の計画表の作成や、取得日数表の掲示をすることで、スケジュールや取得実績を見える化し、所属の実情に応じた、年次有給休暇の取得促進を図ります。
- 子どもの学校行事や長期休みの期間、また、家族とのふれあいの機会などに、お互いに年次有給休暇を取得しやすい職場雰囲気を醸成するため、所属長に対して取得促進を図るように働きかけます。

数値目標 5	目標設定時（平成 31 年）
役職段階に占める女性職員の割合	
監督職※ 35%	29.7%
管理職 35%	31.5%

※担当課長補佐級及び課長補佐級

【取組内容】

- 性別に関わらず、能力や適性に応じて担当課長補佐級より上位の職に積極的に登用します。
- 固定的な家庭での役割意識を改めるため、意識啓発を行います。

- キャリアデザインやリーダーシップ、マネジメント力向上に資する研修を男女の区別なく積極的に行うことで、管理職となっていく人材の育成を図ります。

4 その他の取組

(1) 子育てに関連する既存の各種制度の周知徹底

出産費用の給付等の支援措置、特別休暇、育児休業などの子育てに関連する既存の各種制度について、庁内LAN又は広報紙等により職員への周知徹底を図ります。

(2) 出産休暇及び育児休業を願い出た職員等への個別説明

出産休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、安心して出産休暇及び育児休業を取得できるよう、出産休暇に入る前に、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の個別説明を行います。

(3) 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に対し、次のとおり情報提供を行います。

① 人事管理・福利厚生に係るもの

職員課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対して、人事管理・福利厚生に係る各種情報や庁内全般に周知する情報などを、必要に応じて適宜、提供します。

また、出産休暇及び育児休業からの職場復帰について、必要に応じて相談に乗り助言を行います。

② 所属業務に係るもの

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業務に係る情報及び職場情報を、必要に応じて適宜、提供します。

(4) 職員研修における啓発

新規採用職員、管理職員等に対する研修プログラムにワーク・ライフ・バランスに関する講義を設け、啓発を図ります。

(5) 時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの観点だけでなく、職員のモチベーションや心身の健康にも影響がでてきます。平成31年4月1日から時間外勤務命令を行うことのできる上限を原則1月45時間かつ1年度間360時間と定めたことを踏まえ、より一層の時間外勤務の縮減に取り組みます。

① ノー残業デーの徹底

職員課は、ノー残業デーの徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討の上行います。

② 週休日の振替及び代休日の指定の徹底

職員課は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に各所属長及び職員へ

の注意喚起を図ります。

各所属長は、所属職員の週休日の勤務又は休日の勤務の命令にあたっては、原則として週休日の振替又は代休日の指定を行います。

③ 勤務時間の割振変更制度の利用促進

職員課は、定期的に勤務時間の割振変更制度の実績を調査し、制度の周知を図るとともに、各所属長は、所属職員に対し、その利用促進を図ります。

(6) ハラスメント等に関する対策

米子市ハラスメント防止方針により、相談窓口の設置の周知を図っており、相談があった場合は、プライバシーの保護を徹底したうえで対応しています。

今後も、ハラスメントに対する意識の啓発を図るため、研修等を継続することにより、ハラスメントの防止に努めていきます。

(7) 来庁者などに対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリーを図るため、次のとおり取り組みます。

① 施設の整備

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室の施設の設置に努め、全ての職員が案内できるように場所を周知します。

② 接遇の向上

職員の接遇研修を充実し、子ども連れの来庁者の立場にたった親切な応接対応等の接遇の向上を図ります。

③ 子どもの職場学習機会の積極的な提供

職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学としての本市職場訪問、個別学習等を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を心がけます。

5 計画の推進体制

(1) まずは職員の一人ひとりの意識向上

職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実現と女性職員の活躍推進の意義を理解し、「家庭参加は男女の区別なく行うもの。」という認識を持つことが重要です。

それと同時に、仕事においても業務を性別で固定せず、個々の能力や適性に応じて分担することで、男女の区別なく活躍する環境にしていくことが必要です。

(2) 所属長による推進

所属長は、この計画の趣旨を理解したうえで、各取組を促進し、職員の意識向上や、各種制度を利用しやすい体制の整備など、ワーク・ライフ・バランスの推進と女性職員の活躍推進に向けた職場の雰囲気醸成に努めます。