

米子市
特定事業主行動計画
(第5期)

令和7年4月

1 はじめに

(1) 策定にあたって

本市ではこれまで、令和2年度から令和6年度までを期間とする第4期米子市特定事業主行動計画を策定し、働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、男女全ての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう取り組んできたところです。引き続き、組織力を高め、住民サービスのより一層の充実を図るためにも、女性の活躍促進に取り組み、育児や介護等の家庭での役割を担う職員も含め、全ての職員の力を最大限発揮することが求められます。

以上のことを踏まえ、第4期米子市特定事業主行動計画の計画期間が満了となることに伴い、計画の見直しを図り、令和7年度からの5年間について、第5期米子市特定事業主行動計画を策定します。なお、本計画は、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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の規定に基づく特定事業主行動計画について、一体的に策定するものです。

(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。

第4期米子市特定事業主行動計画					第5期米子市特定事業主行動計画				
R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく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活躍推進法に基づく特定事業主行動計画				

(3) 計画期間

この計画の計画期間は、令和7年4月から令和12年3月までの間とします。

(4) 計画の策定主体

市長、教育委員会、議会議長、選挙管理委員会、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、米子市上下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：令和2年度～令和6年度】

数値目標 1		目標設定時（令和元年度）	
男性職員の育児休業取得率 45% ※原則5日以上取得		30.8%	
R2	R3	R4	R5
55.6%	26.7%	50.0%	52.3%

数値目標 2		目標設定時（令和元年度）	
男性の産休※取得率 100%		92.3%	
R2	R3	R4	R5
100%	93.3%	93.8%	95.2%

※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

数値目標 3		目標設定時（令和元年度）	
男性の産休合計5日以上取得 50%		42.9%	
R2	R3	R4	R5
44.4%	62.5%	43.8%	52.3%

数値目標 4		目標設定時（令和元年度）	
年次有給休暇取得率※ 80%（16日）		64.0%（12.8日）	
R2	R3	R4	R5
65.0%（13.0日）	61.5%（12.3日）	63.0%（12.6日）	78.5%（15.7日）

※（職員一人当たりの平均取得日数）÷（年次有給休暇の年間付与日数20日）×100（%）

男性職員の育児休業については、一つの年度を除き各年度で目標を達成することができました。男性の産休については、取得率の目標は各年度でほぼ目標値に近い数値を維持し、取得日数の目標も直近の年度において達成することができました。

年次有給休暇については、目標を達成することはできませんでしたが、取得率（取得日数）は向上し、直近の年度では目標値に近い数値となりました。

② 女性職員の活躍推進に関する事項【計画期間：令和２年度～令和６年度】

数値目標 5		目標設定時（令和２年度）	
役職段階に占める女性職員の割合 監督職※ 35% 管理職 35%		監督職 36.6% 管理職 31.2%	
R3	R4	R5	R6
監督職 33.3% 管理職 30.4%	監督職 34.7% 管理職 30.7%	監督職 36.3% 管理職 28.9%	監督職 37.4% 管理職 25.0%

※課長補佐級及び担当課長補佐級（園長及び館長除く）

※各年度とも4月1日時点の数値

監督職に占める女性割合は年々上昇し、目標を達成することができましたが、管理職に占める女性割合は、目標を達成することができませんでした。割合も減少傾向にあるため、対策が必要となります。

(2) ワーク・ライフ・バランスに関する状況（直近2年間）

① 男女別の育児休業取得率及び取得日数の分布

（育児休業取得率）

区分	女性		男性	
	常勤職員	非常勤職員	常勤職員	非常勤職員
令和4年度	93.7%	100%	50.0%	－
令和5年度	100%	100%	52.4%	－

（取得日数の分布）

区分		2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 1年未満	1年以上
令和4年度	女性	－	－	15.8%	26.3%	57.9%
	男性	12.5%	37.5%	25.0%	25.0%	－
令和5年度	女性	－	－	－	27.8%	72.2%
	男性	36.4%	18.1%	36.4%	－	9.1%

② 男性の産休取得率及び取得日数

区分		対象者	取得者	取得率	平均取得 日数	合計5日以上 取得率
令和4年度	妻の出産休暇	16人	15人	93.8%	1日4時間	43.8%
	子の養育休暇	15人	9人	60.0%	4日	
令和5年度	妻の出産休暇	21人	20人	95.2%	1日6時間	52.3%
	子の養育休暇	21人	13人	61.9%	2日3時間	

③ 時間外勤務の状況

（職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間：時間）

区分	平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和4年度	11	14	12	11	10	10	10	12	11	11	8	13	14
令和5年度	11.2	11.9	11.1	10.5	9.9	10.7	9.5	12.7	10	10.5	8.7	11.6	17.6

（各月ごとの超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員数：人）

区分	平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和4年度	49	63	54	40	33	34	37	52	41	45	25	74	91
令和5年度	43	53	36	34	32	28	27	63	31	38	26	51	101

(3) 女性職員の活躍に関する状況（直近2年間）

① 採用した職員に占める女性割合

区分		一般事務	技術職	専門職
令和4年度	常勤職員	52.8%	0.0%	100%
	非常勤職員	59.8%	—	100%
令和5年度	常勤職員	55.8%	0.0%	100%
	非常勤職員	64.2%	—	100%

※技術職は土木、建築、機械、電気の職種を含む。

※専門職は一般事務及び技術職以外の職種を含む。

② 離職率の男女別割合

（離職者の男女別割合）

区分	女性	男性
令和4年度	69.2%	30.8%
令和5年度	55.6%	44.4%

（離職者の年齢区分別の男女別割合）

区分		～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
令和4年度	女性	100%	50.0%	50.0%	33.3%
	男性	0%	50.0%	50.0%	66.7%
令和5年度	女性	83.3%	50.0%	60.0%	47.4%
	男性	16.7%	50.0%	40.0%	52.6%

③ 各役職段階の職員の女性割合

区分		米子市		市町村職員※1	国の目標値※2
		令和5年	令和6年	（令和5年）	（令和7年）
監督職	担当課長補佐級	36.3%	37.4%	35.9%	40.0%
	課長補佐級			30.5%	33.0%
管理職	課長級	28.9%	25.0%	19.5%	22.0%
	部局長・次長級			11.9%	14.0%
全職員		47.3%	48.0%		

※1 男女共同参画白書 令和6年版

※2 第5次男女共同参画基本計画における成果目標

(4) 課題

ワーク・ライフ・バランスに関する状況のうち、男性の育休取得率は、目標を達成したものの、2週間未満の取得率が3割を超えており、男性が家事・育児関わる時間を増やすためには、より長期間の取得が望まれます。男性の産休取得については、妻の出産休暇をほぼ全ての職員が取得しているのに対して、子の養育休暇の取得率が6割程度に留まっており、改善の余地が見られます。また、時間外勤務の状況については、超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員が恒常的にいる状況であり、業務の効率化やDXの推進等による時間外勤務の縮減が求められます。

女性職員の活躍に関する状況については、管理職の女性割合に係る目標を達成することができませんでした。女性の積極的な登用を進めるだけでなく、女性のキャリア形成につながる職務の機会付与や研修を通じた能力開発などの対策が求められます。

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のうち、特に男性の育児休業の取得については、「男性の育児が当たり前」な社会を実現するために、率先して高い目標に向けて取り組むこととし、取得率だけでなく、より長期に取得することを目指します。
- 女性職員の活躍推進に関し、女性がより活躍する組織となるためにも、管理監督職における女性割合の向上を目指します。

数値目標 1	現状値（令和 5 年度）
男性の育児休業（2 週間以上）取得率 70%	33.3%
数値目標 2	現状値（令和 5 年度）
男性の産休 [※] 取得率 100%	妻の出産休暇：95.2% 子の養育休暇：61.9%
数値目標 3	現状値（令和 5 年度）
男性の産休合計 5 日以上取得 75%	52.3%

※妻の出産休暇及び子の養育休暇

【取組内容】

- 子どもが生まれる男性職員に対し、必ず各種制度の具体的な周知を行うとともに、所属長に対しても取得促進を図るように働きかけます。
- 職員が安心して育児休業を取得できるよう、取得期間中の業務執行体制を確保するため、業務の標準化や引継ぎ方法等の明確化を図り、育休任期付職員の任用など適切な代替要員の確保に努めます。
- 育児に関する休暇・休業を取得した職員の代わりに業務を分担するなど、休暇・休業中の業務をカバーした職員について、その貢献を人事評価においても適切に評価することで、取得する側だけでなく、それを支える側も気持ちよく働ける環境づくりを進めます。

数値目標 4	現状値（令和5年度）
年次有給休暇の平均取得日数 16日	15.7日

【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	現状値（令和6年度）
役職段階に占める女性職員の割合 監督職 ^{※1} 40%	37.4%
管理職 ^{※2} 35%	25.0%

※1 主に担当課長補佐級及び課長補佐級

※2 管理職手当の対象となる職

【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。
- 出産や育児といったライフイベントによって女性のキャリア形成が抑制されないよう、家庭と仕事の両立を支援します。
- 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) 女性のヘルスケアの充実

女性特有のライフステージにおける心身の変化について、管理監督者向けの研修の実施や定期的な情報発信などを通じて、全庁的に理解を深め、女性が働きやすい職場の実現を果たします。また、男女を問わず意見を取り入れ、各種制度をより使いやすいものへ変えていきます。

例①：「ヘルスケア休暇（生理休暇）」や「ライフサポート休暇（不妊治療のための休暇）」といった通称の使用

例②：休暇情報などをまとめた「ヘルスケア応援 BOOK」の作成

(2) 子育てに関連する既存の各種制度の周知

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 L A N 又は広報紙等により職員への周知を図ります。

(3) 出産休暇又は育児休業を願い出た職員への個別説明

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、安心して出産休暇又は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。

また、管理職に対する研修を実施し、管理職も制度への理解を深め、取得を後押しできる環境整備に努めます。

(4) 出産休暇又は育児休業を取得した職員への情報提供

出産休暇又は育児休業を取得した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、出産休暇又は育児休業を取得した職員に対して、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、出産休暇又は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

各所属は、出産休暇中又は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。

③ 職場復帰前の説明会実施

休業中にあった制度の変更点や職場復帰後の流れなどを説明し、円滑な復職を支援します。

④ 管理職に対する研修の実施

研修を通じて、出産休暇中又は育児休業中の職員とのコミュニケーションや、復帰前の不安解消が円滑に行われるように努めます。

(5) 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。また、近年増加するメンタル不調への対策として、管理・監督職員と一般職員がそれぞれ受講できるメンタルヘルス研修を実施します。

(6) 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支障をきたしています。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。

(7) ハラスメントに関する対策

① パワーハラスメント・セクシャルハラスメントに関する対策

米子市ハラスメント防止方針及び米子市職員のハラスメント防止等に関する要綱に基づき、必要な研修の実施や相談窓口を設置し、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適切に対応します。

② カスタマーハラスメントに関する対策

カスタマーハラスメント予防・対応マニュアルに基づき、カスタマーハラスメントに対して組織的に毅然とした対応を行います。また、組織全体としてカスタマー・ハラスメントに対する意識の向上を図るため、実地研修の実施を行うとともに、事案の報告及び共有化を図ります。

(8) 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立った親切な応接対応等の接遇の向上を図ります。

5 計画の推進体制

(1) 職員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職場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上で、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。