

高島市
特定事業主行動計画

高島市

すべての職員がいきいきと輝くために

総務部人事課

令和3年3月

令和3年3月31日

高島市長

高島市議会議長

高島市選挙管理委員会

高島市固定資産評価審査委員会

高島市代表監査委員

高島市公平委員会

高島市農業委員会

高島市消防長

高島市教育委員会

高島市病院事業管理者

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項の規定およ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）第19条第1項に基づき、高島市長、高島市議会議長、高島市選挙管理委員会、高島市固定資産評価審査委員会、高島市代表監査委員、高島市公平委員会、高島市農業委員会、高島市消防長、高島市教育委員会、高島市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

高島市を取り巻く環境は少子高齢化、市外への人口流出、税収減少など多くの課題があり、地方自治を行ううえで、職員の職務遂行能力の向上が一層求められています。

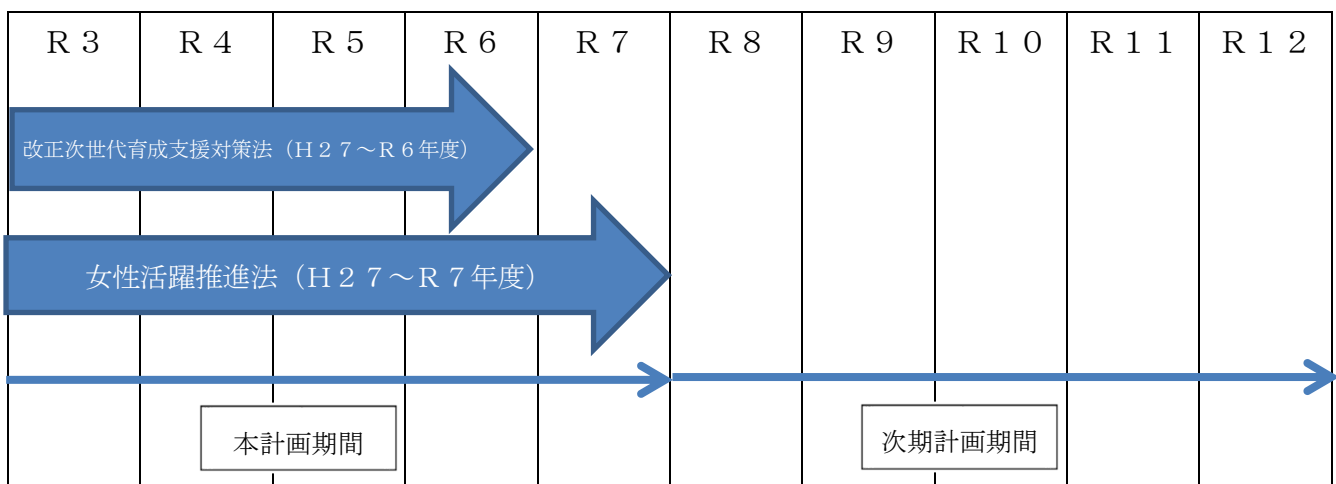
こうした中、個人の能力や個性が十分に発揮され、仕事と家庭の調和を大切にし、すべての職員がいきいきと輝くためには、職員同士がともに助け合い理解し合うことが大切です。高島市役所が、次代を担う子どもたちを健全に育成すること、働く女性の職場生活を充実させること、すべての職員の労働環境をより良く整備することが、市内の企業、事業所の職場改革にもつながることを認識し、この特定事業主行動計画を策定します。

高島市役所では

- ☆ 仕事と生活の調和を推進します。
- ☆ 女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ります。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。



2. 計画の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的・効果的にこの計画を推進するため、適宜、取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検や課題の分析を行うための検討会議を持ち、成果の集約を行います。

3. すべての職員がいきいきと働くことのできる職場にするための数値目標

この計画の策定については、次世代育成支援対策推進法行動計画策定指針および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第2項に基づき、すべての職員がいきいきと働くことのできる職場にするために、次のとおり数値目標を設定します。

すべての課題がこの数値目標を達成すれば解決するわけではありませんが、数値目標の達成に伴い、その他の課題についても相乗効果として解決する可能性を秘めています。そのためには、一人一人の職員が、「なぜここに課題があるのか。課題となっている原因はどこにあるのか。」に気づき、共に解決していく気持ちを持つことが大切です。

(1) 全部局における数値目標

- 令和7年度までに、男性の育児休業取得率を、令和元年度実績（11.1%）から、20%にする。
- 令和7年度までに、男性の配偶者出産休暇取得率を、令和元年度実績（25.9%）から、80%にする。
- 令和7年度までに職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を、令和元年度実績（12時間10分）から令和3年度から令和4年度までは10%ずつの削減を目標とし、令和5年度から令和7年度にかけては前年度の目標値から5%ずつの削減を目標とし、8時間30分にする。
- 令和7年度までに、有給休暇取得率を、令和元年度の実績平均45%（付与日数20日中9日）から、平均70%（付与日数20日中14日）にする。
- ワーク・ライフ・バランスに関する研修会を毎年開催する。

(2) 市長部局等における数値目標

- 令和7年度までに、女性管理職の割合を、令和2年4月現在の実績（36.3%）から、40%以上にする。

(3) 消防本部における数値目標

- 令和7年度までに、女性消防吏員比率を、令和2年4月現在の実績（3.8%）から、5%にする。

(4) 高島市民病院における数値目標

- 令和7年度まで、女性管理職の割合を、令和2年4月現在の実績（66.7%）

に基づき60%以上を維持する。

4. 目標を達成するための取り組み計画と実施時期

3. で掲げた数値目標やその他の目標の達成に向け、以下に掲げるⅠからⅢの3つの視点から取り組みを実施します。

Ⅰ 採用において

国および地方国共団体における採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々ですが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は重要です。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施することが必要と考えられます。

高島市の過去3年間の職種別採用人数の推移を見てみると、市長部局等においては、一般事務については、年々女性採用者割合が増加傾向にあり、保育士・保健師等については依然として女性採用率が圧倒的に高くなっております。

消防本部においては、以前は女性消防吏員の採用はほとんどありませんでしたが、ここ3年間で女性消防吏員の採用が増加傾向にあります。

市民病院においては、医師の女性採用者数が少ないですが、医療技術等や看護師にあっては、女性採用者数は多い傾向にあります。

採用者数

() 内はうち女性

	職種	H30年度	R元年度	R2年度
市長部局・教育委員会等	一般事務	12 (4)	9 (5)	9 (5)
	保育士	6 (5)	—	3 (2)
	保健師等	5 (3)	1 (1)	3 (2)
消防	消防吏員	3 (1)	1 (0)	2 (1)
市民病院	医師	10 (0)	9 (1)	9 (1)
	医療技術等	3 (3)	3 (3)	4 (3)
	看護師	13 (13)	9 (8)	12 (9)

取り組み計画

	市長部局・ 教育委員会等	消防本部		市民病院
目的	女性職員の積極的 な採用	女性消防吏員の積 極的な採用	女性消防吏員受入 のための環境整備	継続した採用広 報活動
毎 年 度	採用にかかる広報 活動の実施	採用にかかる広報 活動の実施	女性消防吏員受入 のための環境整備 の実施	事業所の男女構 成比率の特性か ら考えて現状を 維持

II キャリア形成と管理職への登用

女性職員の登用を阻害する要因として、出産・育児による時間制約等により、継続した十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられますが、組織や職種により実態が異なることから、各部局の実情に合った取り組みが必要です。

具体的には、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させること、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくことが重要です。

市長部局等の管理職（参事級以上）に占める女性の割合は年々上昇しています。

また、正規職員の勤務勤続年数を見てみると、男性に比べて女性は3年程度短くなっているものの、平成27年度時点は5年程度短かったことから、徐々にではあるものの女性職員の定着化が進んでいます。今後においても、育児や家事等による不安などにより途中退職をされることがないように、経験や事例を話せる先輩女性職員を育成し、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくことが重要です。

市民病院においては、職務内容の専門性から、専門職としてのキャリア形成支援はできているものの、管理職登用後のマネジメント能力については育成に不安を持っており、リーダーシップやマネジメント能力を伸ばす研修の実施が重要です。

女性管理職割合

(人)

		H30 年度	R 元年度	R2 年度
市長部局・教育委員会等	男性管理職	143	135	130
	女性管理職	64	72	74
	女性管理職割合	30.9%	34.8%	36.3%
消防	男性管理職	26	27	26
	女性管理職	1	1	1
	女性管理職割合	3.7%	3.6%	3.7%
市民病院	男性管理職	17	15	16
	女性管理職	34	36	32
	女性管理職割合	66.6%	70.6%	66.7%

組織全体の平均勤続年数

H31.4.1		R2.4.1	
男	女	男	女
16.3年	13.6年	16.6年	13.9年

取り組み計画

	市長部局・ 教育委員会等 消防本部	市長部局・ 教育委員会等	消防本部	市民病院
目的	キャリアプラン の明確化とロー ルモデルの育成	参事級以上の職に 占める女性割合の 向上	消防吏員に占める女 性割合の向上	リーダーシップや組 織マネジメントに関 する外部研修への積 極的な派遣
R3 年度	キャリア形成支 援プロジェクト 活動とロールモ デルの育成活動	参事級以上の職に 占める女性割合を 37%に	消防吏員に占める女 性割合を3.8%に	リーダーシップや組 織マネジメント研修 への参加
R4 年度	キャリア形成支 援プロジェクト 活動とロールモ デルの育成活動	参事級以上の職に 占める女性割合を 38%に	消防吏員に占める女 性割合を4.7%に	リーダーシップや組 織マネジメント研修 への参加
R5 年度	キャリア形成支 援プロジェクト 活動とロールモ デルの育成活動	参事級以上の職に 占める女性割合を 38%に	消防吏員に占める女 性割合を4.7%に	リーダーシップや組 織マネジメント研修 への参加
R6 年度	キャリア形成支 援プロジェクト 活動とロールモ デルの育成活動	参事級以上の職に 占める女性割合を 40%に	消防吏員に占める女 性割合を5%に	リーダーシップや組 織マネジメント研修 への参加
R7 年度	キャリア形成支 援プロジェクト 活動とロールモ デルの育成活動	参事級以上の職に 占める女性割合を 40%に	消防吏員に占める女 性割合を5%に	リーダーシップや組 織マネジメント研修 への参加

Ⅲ 働き方の改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。中でも、長時間労働は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性の家事・育児・介護等の分担を困難にし、その男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁ともなります。

時間に制約のある職員を含むすべての職員が、十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観や意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟性を進めることが重要です。

高島市の状況を見てみると、時間外勤務については男性の方が多い傾向にあります。育児休業については、令和元年度実績で男性職員3人（取得率11.1%）、女性職員18人（取得率100%）であり、また、男性の配偶者出産休暇の取得については、令和元年度実績で7人が取得し、取得率25.9%であり、男性の育児休業取得率ならびに配偶者出産休暇取得率はともに平成26年度実績では0%であったため、かなりの改善がみられます。ただ、制度そのものがあまり知られておらず、配偶者の出産の際にも代休や有休を利用することが多くみられ、育児から介護まで、あらゆる年齢層において直面する課題に対し、職員の相互理解のもと組織として支え合う風土を醸成することが必要です。

妊娠・出産・育児・介護に関する休暇制度や、多様な勤務形態のあり方が十分に周知・理解されていないことから、まずは周知を行い、育児や介護に携わる職員も、そうでない職員も、みんなが理解し協力し合える体制づくりを実施していきます。

消防職員や市民病院などの交代勤務を実施している職場については、休暇を取得しようとする、必ず代わりに勤務する職員が必要になり、一般事務職員よりも周りへの影響が大きくなることから、より助け合いとお互いさまの考え方をもち、制度を正しく理解し、活用していくことが必要です。

年間時間外勤務時間数（R元年度）

		対象人数	年間合計	一人平均
市長部局・ 教育委員会等	男性	182人	30,692時間	169時間
	女性	164人	12,403時間	76時間
消防本部	男性	75人	3,824時間	51時間
	女性	2人	68時間	34時間
市民病院	男性	75人	21,608時間	288時間
	女性	136人	24,128時間	177時間

取り組み計画

市長部局・教育委員会等・消防本部・市民病院				
目的	有給休暇取得率の向上	時間外勤務を縮減	ワーク・ライフ・バランスに関わる休業・休暇制度の周知と適正な活用	男性の育児休業取得率と配偶者出産休暇取得率の向上
R3 年度	平均取得率を50%（10日）に	職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を、令和元年度実績から10%削減し、11時間にする。	ワーク・ライフ・バランスに関わる研修の実施	男性の育児休業取得率15%に 配偶者出産休暇取得率40%に
R4 年度	平均取得率を55%（11日）に	職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を、令和3年度目標値から10%削減し、9時間50分にする。	ワーク・ライフ・バランスに関わる研修の実施	男性の育児休業取得率16%に 配偶者出産休暇取得率50%に
R5 年度	平均取得率を60%（12日）に	職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を、令和4年度目標値から5%削減し、9時間20分にする。	ワーク・ライフ・バランスに関わる研修の実施	男性の育児休業取得率17%に 配偶者出産休暇取得率60%
R6 年度	平均取得率を65%（13日）に	職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を、令和5年度目標値から5%削減し、8時間50分にする。	ワーク・ライフ・バランスに関わる研修の実施	男性の育児休業取得率18%に 配偶者出産休暇取得率70%
R7 年度	平均取得率を70%（14日）に	職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数を、令和6年度目標値から5%削減し、8時間30分にする。	ワーク・ライフ・バランスに関わる研修の実施	男性の育児休業取得率20%に 配偶者出産休暇取得率80%に

5. 計画の推進

この計画は、令和3年度から取り組みますが、取り組みの成果については一朝一夕で出るものではありません。そして、次世代育成支援対策推進法については令和6年度まで、女性活躍推進法については令和7年度までの時限立法ですが、その期間だけ労働環境を整備すればよいではありません。この計画の数値目標の達成については努力義務となっていますが、高島市役所では今後も市内の事業所の良き手本となるよう、継続して職場改革を進めていくことが必要です。そのためには、以下のことを各任命権者の共通の約束として、この計画を推進します。

各任命権者共通の約束

- ・全職員を対象に働きやすさについてのアンケートを実施すること。
- ・毎年、取り組みの達成度について確認、点検を行うこと。
- ・必要があれば、計画の見直しを行うこと。
- ・この計画や働く環境について周知するための説明会や研修を適宜開催すること。
- ・そのほか、周りの職員の働きやすさについて心配りをする事。

6. おわりに

目標を達成するためには、職員の意見を広く聴き、その意見を反映し、職員同士が協力し、お互いを思いやりながら進めていくことが不可欠です。

すべての職員がいきいきと輝くために、職場全体で職場生活と家庭生活の改革の推進に取り組んでいきましょう。