

## 第2期珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画 (女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

令和3年4月1日

珠洲市長

珠洲市議会議長

珠洲市教育委員会

珠洲市選挙管理委員会

珠洲市代表監査委員

珠洲市農業委員会

本市では、平成28年に「珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」（計画期間：平成28年4月1日から令和2年3月31日、以下「第1期計画」という。）を策定し、すべての女性職員が活躍できる組織を目指して取り組んでまいりました。その結果、管理監督職員のうち、女性職員の比率が過去最高となるなど着実に成果が表れています。

昨今、行政サービスや市民ニーズが複雑化・高度化する中、性別にかかわらず全ての職員が今以上に個性と能力を存分に発揮していく必要があります。女性が活躍できる環境・働きやすい環境が実現すれば全職員にとっても働きやすい環境となり、様々な施策に好循環をもたらし、結果として持続可能な社会の実現につながると考えます。

この度、第1期計画の終了を受け、第1期計画における現状と課題を分析しながら、取組内容等の見直しを行い、令和3年度から令和7年度までの「第2期珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

職員一人ひとり、本計画を意識しながら、ワークライフバランスの実現に向けて取り組んでまいります。

## I 計画期間

この計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの5年間です。

## II 女性職員の活躍の推進に向けた推進体制

各任命権者は、女性の活躍が重要であるという意識を持って、組織全体で女性職員の活躍を推進していく考え方を明確にし、強いリーダーシップを持って取り組んでまいります。

各課（室・局）の総括課長補佐による推進組織にて、行動計画に基づく取組内容の実施状況を点検・評価の上、その結果をホームページ等に掲載するなど公表に努めてまいります。

## III 現状と課題

第1期計画では、4つの目標を掲げ、職員が男女ともに多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりある豊かで活力あふれる社会の実現に向けて、取り組んでまいりました。

これまでの取組結果として、女性管理職員養成研修の実施と受講割合 90%の目標を達成したほかは、年次有給休暇の取得日数、男性職員の子育て目的の休暇の取得日数5日以上、男性職員の育児休業の取得率5%の各目標については、達成には至っていません。特に男性職員の育児休業については取得者がなく、目標値から乖離している状況となっています。

第1期計画における各目標とその取組状況及びその結果は次のとおりです。

### 【目標1】 年次有給休暇の取得促進

令和2年度までに、年次有給休暇取得日数を「平均10日以上」とすることを目標とします。

- 取組1 年次有給休暇の取得促進
- 取組2 連続休暇の取得の促進（リフレッシュ休暇ほか）
- 取組3 子どもの看護休暇等の取得促進

指 標	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 実績値	令和元年度 実績値	令和2年度 実績値
年次有給休暇の取得日数 平均10日以上	6.3日	7.0日	7.3日	8.2日	<b>8.4日</b>

年次有給休暇の促進のため、計画年休の策定や業務配分の見直しなど、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めてきました。しかしながら、年次有給休暇の取得日数実績は、基準年である平成28年度と比較して約2日の増加に留まり、目標達成

には至りませんでした。

## 【目標2】 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

令和2年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加の特別休暇について5日以上の子育て目的の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

- 取組 妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加の特別休暇（5日間）及び年次有給休暇の取得促進を図るため、管理者は父親となる職員に休暇を促すとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

指 標	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 実績値	令和元年度 実績値	令和2年度 実績値
男性職員の子育て目的の 休暇取得5日以上100%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	28.6%

結果として、計画期間中に男性職員の子育て目的の休暇取得5日以上100%の目標達成には至りませんでした。

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）については、取得可能職員27名中15名が取得（55.6%）するなど、また、令和2年度においては取得率が過去最高となり、これまでの取組について一定の成果が見られました。また、育児参加の特別休暇（5日間）は、取得可能職員27名中4名（14.8%）であり、目標達成に至らなかった要因といえます。

育児に関する休暇制度については、対象職員に対し、個別で制度趣旨を説明するなど、制度周知を図ってきました。さらに、令和2年度に育児休業等制度マニュアルとして「イクメンハンドブック」を作成したところであり、引き続き組織全体で育児休業等の趣旨を理解し、育児に関する休暇を取得しやすい職場環境の構築に努めてまいります。

## 【目標3】 育児休業等を取得しやすい環境の整備

令和2年度までに、男性職員の育児休業の取得率を5%とすることを目標とします。

- 取組1 代替要員の確保
- 取組2 円滑な職場復帰の支援
- 取組3 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

指 標	平成28年度 実績値	平成29年度 実績値	平成30年度 実績値	令和元年度 実績値	令和2年度 実績値
男性職員の育児休業の 取得率 5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

育児休業制度については、対象職員に対し、個別で制度趣旨を説明するなど、制度周知を図ってきました。さらに、令和2年度に育児休業制度マニュアルとして「イクメンハンドブック」を作成し、組織全体で育児休業の趣旨を理解し、育児休業を取得しやすい職場環境の構築に努めてまいりました。

女性職員の取得率は100%である一方、男性職員の取得率は0%で目標達成には至りませんでした。

育児休業によって職場を離れることへの不安が払拭できないとの意見が多く、その不

安の払拭に努めることが課題となっています。

#### 【目標4】 女性管理職員養成研修の実施と受講割合

女性管理職員養成研修を開催し、リーダーとして必要な能力の向上やキャリアアップ意欲を向上できる人材の育成に努めます。

○取組 女性管理職員養成研修の実施し、受講者割合の目標を90%以上とします。

指 標	実 績
女性管理職員養成研修の実施 受講者割合 90%	[開催日時] 平成28年12月21日 [研修名] 女性キャリアアップ研修 [受講対象] 管理職を除く係長級以上の職員 [研修内容] OJTとは、OJTの進め方、育成計画ほか [受講率] <b>92.6%</b>
	[開催日時] 平成29年12月21日 [研修名] 女性キャリアアップ研修 [受講対象] 管理職を除く係長級以上の職員 [研修内容] 適切な判断力、「観点」、「心理」ほか [受講率] <b>96.4%</b>

組織の活性化のためには、女性職員の活躍は不可欠であり、また、長期的なキャリア支援のため「女性キャリアアップ研修」実施しました。受講者割合は目標を達成し、また、令和3年度においては女性の課長職が過去最多となるなど、一定の成果がみられました。

## IV 女性職員の活躍推進に向けた取組

第1期計画における現状と課題を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

### 1 女性管理・監督職比率（係長級以上に占める女性職員比率）の向上

項目	目標	達成年度
係長級以上に占める女性職員比率	35.0%	令和7年度
管理・監督職への昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率	70.0%	令和7年度

近年の女性監督職の比率は下記のとおりとなっております。

	H28	H29	H30	H31	R2
女性職員の割合	34.4%	37.4%	37.6%	39.0%	37.8%
係長級以上の割合	31.7%	30.8%	28.3%	29.8%	29.4%

近年の管理・監督職への昇任試験受験資格を有する女性職員の昇任試験の受験率は下記のとおりとなっております。

	H28	H29	H30	H31	R2
女性職員の受験率	73.3% (11名/15名)	83.3% (15名/18名)	90.5% (19名/21名)	56.3% (19名/21名)	50.0% (10名/20名)

第2期珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画の策定にあたり、本市の現状を把握するとともに、職員アンケートにより昇格意欲を阻害する原因等を調査し、次のとおり課題を整理しました。

#### 女性職員限定アンケート

「女性職員の活躍推進に関するアンケート」

- ・対象者：課長級以下の事務職 67人/回答者 57人（回答率 85.1%）
- ・アンケート期間：R2.4.30～R2.5.30

### 女性監督職の登用について

本市は、前述のとおり、第1期計画の取組内容を着実に進めることにより、令和3年4月1日時点の女性の課長職登用は4名と過去最多となり、女性管理職員の養成研修の成果とも言えます。

また、本市の一般事務職における令和3年4月1日時点の女性職員の割合である36.3%と比較して、監督職以上の女性職員の割合は32.4%であり、引き続き女性監督職の登用に取り組んでいく必要があります。

女性職員を限定に実施したアンケートでは、「将来、自分が監督職（課長、補佐、係長）に昇任する姿を想像できますか」との質問に対し、31.6%が肯定的な回答であったものの、68.4%が否定的な回答でした。

女性職員の管理職登用を推進していくためには、昇任に対する抵抗感の払しょく及び意欲喚起に継続して取り組む必要があります。

一方、平成30年度厚生労働省「人口動態統計」によると、第一子出生時の母親の平均年齢は32.8歳となっており、30歳代は大きなライフイベントを迎え、仕事と家庭の両立の問題に直面するものが多い世代であります。本市も例外ではなく、30～40歳代は育児中の職員が少なくありません。また、本市の監督職昇任試験の受験資格年齢が33歳であり、仕事と家庭の両立の困難を危惧し、昇任試験を辞退する女性職員も見られます。女性職員の活躍（特に監督職登用）を進めるためには、それぞれのライフスタイルにあった働き方や職場環境の整備を組織全体で支援・実現していくことが重要です。

## 2 働き方改革と男性職員の育児等家庭生活への関与の度合いを高める。

項目	目標	達成年度
男性職員の育児休業者数	3名以上	令和7年度

男性職員の育児に関する休暇を5日以上取得	100%	令和7年度
年次有給休暇平均取得日数	10日以上	令和7年度
1年間の時間外勤務時間数が360時間超の職員の割合	0%	令和7年度

- 男性職員の育児休業制度の周知と取得促進のため作成した、育児休業制度マニュアル「イクメンハンドブック」の成果もあり、男性職員からの育児休業に関する問い合わせが増えています。  
休業取得に対する不安を払しょくし、育児休業取得が増えるよう、代替要員の確保や円滑な職場復帰の支援に努めてまいります。
- 配偶者が出産する男性職員には「イクメンハンドブック」を配布し、確実に育児に関する休暇を取得できるよう促してまいります。
- 年次有給休暇の平均取得日数が10日以上となるよう取り組みます。出退勤管理システムにより所属職員の取得状況を適切に管理し、取得日数が少ない職員や課室において会議等で取得促進を促します。
- 毎週金曜日を「ノー残業デイ」として、超過勤務時間縮減に努めるほか、毎月19日を「県民育児の日」として、定時退庁を促してまいります。また、出退勤管理システムにより、各課室の超過勤務時間の管理を行い、超過勤務の多い課室長に面談し、その原因と解決に向けての方策を検討してまいります。