

女性活躍推進法に基づく

宍粟市特定事業主行動計画の取組状況について

平成 27 年に、社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に推進するため、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。）が制定されました。

宍粟市においても、働く場面において女性が力を十分発揮できるように、「宍粟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、女性の採用、登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に取り組んでいます。



厳しい財政環境のもと、多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、公務能率の向上が必要であり、職員一人一人がワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともに働きやすい職場環境を整備する必要があります。

特定事業主行動計画は、計画期間内に数値目標の達成をめざすことを念頭に、定期的に行動計画の進捗を検証する必要があります。よって、本計画に係る取組の実施状況について女性活躍推進法に基づき公表します。

本計画の概要

計画期間

平成 28 年度～令和 2 年度（平成 28 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日）

計画の対象職員

この計画は、宍粟市役所の全職員を対象にしています。

※本計画の数値目標は、常勤職員のみを対象として算出しています。

女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員のキャリアアップ支援・女性管理職登用拡大推進

昨今の多様化する市民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要があります。また、女性が管理職に登用されることが女性自身にとってモチベーションの向上へと繋がるように女性職員のキャリアアップ支援を行います。

- 将来の管理職候補として、高度な知識・技術を取得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員の外部研修（兵庫県市町振興課・自治大学校・国際文化研修所等）への派遣を積極的に行います。
- 女性職員の意識改革やモチベーションアップを図れるよう女性職員を対象とした外部研修（女性リーダー育成研修等）への派遣を積極的に行います。

女性職員の外部研修への主な派遣状況

(1)主催：兵庫県自治研修所

研 修 名	H28	H29	H30	R1	R2
監督職員研修(新任係長職員等)	4人	3人	3人	2人	4人
管理職員研修(新任管理職職員等)	7人	1人	5人	4人	2人
女性リーダー育成研修	2人	2人	1人	1人	1人

(2)主催：播磨自治研修協議会

研 修 名	H28	H29	H30	R1	R2
女性職員エンカレッジ研修	-	2人	2人	2人	2人

(3)主催：国際文化研修所(滋賀県)

研 修 名	H28	H29	H30	R1	R2
人事評価制度運用研修(人事担当職員)	1人	-	-	-	-
税務研修(10日間程度)	-	1人	1人	-	1人
森林政策研修	-	-	-	-	1人

(4)主催:定住自立圏域研修(たつの市他)

研 修 名	H28	H29	H30	R1	R2
女性職員キャリア研修(中堅女性職員)	10 人	-	-	-	-
女性職員育成研修(男性の管理職員)	6人	-	-	-	-
ワークライフバランス研修(係長級職員)	-	6人	-	-	-
メンター職員研修(メンター職員)	-	9人	-	-	-
ハラスメント研修	-	-	1人	-	

(5)主催:その他

研 修 名	H28	H29	H30	R1	R2
兵庫県市長会主催:調査研究事業研修 (先進地視察)	1人	-	-	-	-

女性職員を対象にした内部研修(市単独研修)の実施状況

女性職員のスキルアップ及び昇進への意欲喚起のための研修を実施する。

【平成 28～29 年度実施】

研 修 名	H28 受講者数	H29 受講者数
(中堅女性職員対象)「魅力的な話し方研修」 ※自身のスキルアップを通して、対人力を高めながら仕事に対するモチベーションの向上につなげるための研修	23人	15人

【平成 30 年度実施】

研 修 名	受講者数
「女性活躍のための研修」対象:女性職員(係長以下職員) ※一人一人が個性や経験、能力を最大限に発揮して活躍できる社会をめざす意識改革のための研修	12 人
「女性活躍のための研修」対象:管理職員(課長級職員) ※女性が輝き、活躍できる社会とは、組織のあり方について考える (管理職員の意識の向上研修)	15 人
「女性活躍のための研修」対象:女性管理職員(副課長以上職員) ※女性管理職員を対象として、『職場における女性活躍の必要性』をテーマとして、意識改革やモチベーションの向上を図る。 ①女性職員が活躍できる組織風土の醸成 ②仕事と家庭生活の両立支援の支援 ③女性職員の登用の推進	18 人

【令和元年度実施】

研 修 名	受講者数
「管理職マネジメント研修」 対象：管理職員 ※誰もが活躍できる社会をめざし組織力の向上を目的とした研修	49 人 うち女性 12 人

【令和2年度実施】

研 修 名	受講者数
「組織で行うパワーハラスメント対策研修」 対象：管理監督職員 ※働きやすく誰もが活躍できる組織づくりを目的とした研修	52 人 うち女性 12 人
「説明説得力向上研修」 対象：係長、主査 ※個々の能力を磨き、だれもが活躍できる組織づくりを目的とした研修	20 人 うち女性 2 人

- 育児休業等を取得したことによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いの見直しを検討します。

《平成 28 年度以降の取組実績》

- ① これまでは、昇格の際の基準として、育児休業取得期間については、その期間の2分の1を在級期間として算定していましたが、平成29年1月1日以降は昇給の際の基準と同様に、3分の3として取り扱うよう改正を行いました。
- ② 幼稚園長や保育所長について、経験年数や勤務成績に応じて課長級への昇任を行いました。

★参考(係長昇任選考受験者数)

昇任選考実施年度	対象者(有資格者)数			受験者数		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
平成28年度	34 人	38 人	72 人	18 人	5人	23 人
平成29年度	24 人	31 人	55 人	13 人	6人	19 人
平成30年度	20 人	26 人	46 人	12 人	3人	15 人
令和元年度	15 人	29 人	44 人	9人	4人	13 人
令和2年度	14 人	26 人	40 人	5人	6人	11 人

(参考)

①職員数に占める女性職員の割合（行政職給料表Ⅰ適用者）

※再任用職員を除く

	1 級				2 級				3 級			
	男	女	計	割合	男	女	計	割合	男	女	計	割合
H26. 4. 1	13	27	40	68%	18	10	28	36%	53	33	86	38%
H27. 4. 1	19	31	50	62%	18	9	27	33%	52	30	82	37%
H28. 4. 1	27	38	65	58%	12	8	20	40%	53	31	84	37%
H29. 4. 1	28	38	66	58%	18	13	31	42%	43	28	71	39%
H30. 4. 1	26	38	64	59%	22	18	40	45%	37	26	63	41%
H31. 4. 1	21	46	67	69%	30	21	51	41%	36	30	66	45%
R2. 4. 1	18	46	64	72%	38	21	59	36%	32	29	61	48%

	4 級				5 級				6 級			
	男	女	計	割合	男	女	計	割合	男	女	計	割合
H26. 4. 1	83	53	136	39%	63	27	90	30%	32	0	32	0%
H27. 4. 1	64	49	113	43%	70	33	103	32%	35	0	35	0%
H28. 4. 1	56	41	97	42%	72	35	107	33%	34	1	35	3%
H29. 4. 1	60	40	100	40%	66	33	99	33%	36	2	38	5%
H30. 4. 1	57	35	92	38%	63	33	96	34%	38	2	40	5%
H31. 4. 1	52	33	85	39%	68	30	98	31%	37	2	39	5%
R2. 4. 1	49	33	82	40%	75	28	103	27%	34	4	38	11%

	合計			
	男	女	合計	割合
H26. 4. 1	262	150	412	36.4%
H27. 4. 1	258	152	410	37.1%
H28. 4. 1	254	154	408	37.7%
H29. 4. 1	251	154	405	38.0%
H30. 4. 1	243	152	395	38.5%
H31. 4. 1	244	162	406	39.9%
R2. 4. 1	246	161	407	39.6%

②各役職段階に占める女性職員の割合（行政職給料表Ⅰ適用者）

※幼稚園・保育所職員・再任用職員を除く

〔H26.4.1 現在〕

※太線枠内は管理職員該当者

職員区分		男性	女性	合計	割合	
1 級	主事	14	11	25	44%	
2 級	主事	19	6	25	24%	
3 級	主査	53	27	80	34%	
4 級	主幹	37	23	60	38%	
	係長	43	22	65	33%	
5 級	副課長	39	2	41	5%	6.9%
	課長	24	5	29	17%	
6 級	次長	20	0	20	0%	
	部長	12	0	12	0%	
合計		261	96	357	27%	

〔H27.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	合計	割合	
1 級	主事	18	15	33	45%	
2 級	主事	18	6	24	25%	
3 級	主査	52	24	76	32%	
4 級	主幹	21	23	44	52%	
	係長	43	17	60	28%	
5 級	副課長	44	11	55	20%	11.8%
	課長	26	3	29	10%	
6 級	次長	21	0	21	0%	
	部長	14	0	14	0%	
合計		257	99	356	28%	

〔H28.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	合計	割合	
1 級	主事	27	16	43	37%	
2 級	主事	12	7	19	37%	
3 級	主査	53	24	77	31%	
4 級	主幹	12	19	31	61%	
	係長	44	17	61	28%	
5 級	副課長	42	14	56	25%	15.2%
	課長	30	4	34	12%	
6 級	次長	21	1	22	5%	
	部長	13	0	13	0%	
合計		254	102	356	29%	

〔H29.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	合計	割合	
1 級	主事	28	15	43	35%	
2 級	主事	18	12	30	40%	
3 級	主査	43	22	65	34%	
4 級	主幹	7	17	24	71%	
	係長	53	18	71	25%	
5 級	副課長	41	11	52	21%	15.7%
	課長	25	6	31	19%	
6 級	次長	23	2	25	8%	
	部長	13	0	13	0%	
合計		251	103	354	29%	

〔H30.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	合計	割合	
1 級	主事	26	16	42	38%	
2 級	主事	22	16	38	42%	
3 級	主査	37	22	59	37%	
4 級	主幹	5	14	19	74%	
	係長	52	14	66	21%	
5 級	副課長	35	13	48	27%	17.2%
	課長	28	6	34	18%	
6 級	次長	24	2	26	8%	
	部長	14	0	14	0%	
合計		243	103	346	30%	

〔H31.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	合計	割合	
1 級	主事	21	23	44	52%	
2 級	主事	30	17	47	36%	
3 級	主査	36	24	60	40%	
4 級	主幹	3	10	13	77%	
	係長	49	16	65	25%	
5 級	副課長	41	11	52	21%	15.3%
	課長	27	6	33	18%	
6 級	次長	24	2	26	8%	
	部長	13	0	13	0%	
合計		244	109	353	31%	

〔R2.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	合計	割合	
1 級	主事	18	23	41	56%	
2 級	主事	38	18	56	32%	
3 級	主査	32	23	55	42%	
4 級	主幹	2	9	11	82%	
	係長	47	15	62	24%	
5 級	副課長	48	11	59	19%	16.2%
	課長	27	6	33	18%	
6 級	次長	22	3	25	12%	
	部長	12	1	13	8%	
合計		246	109	355	31%	

③職員の平均勤続勤務年数（行政職給料表Ⅰ適用者）

※幼稚園・保育所職員・再任用職員を除く

職員区分	男性		女性		合計	
	人数	勤務年数	人数	勤務年数	人数	勤務年数
H26. 4. 1 現在	261	22.5 年	96	19.3 年	357	21.6 年
H27. 4. 1 現在	257	22.0 年	99	18.7 年	356	21.1 年
H28. 4. 1 現在	254	21.2 年	102	19.3 年	356	20.7 年
H29. 4. 1 現在	251	20.7 年	103	19.2 年	354	20.2 年
H30. 4. 1 現在	243	19.9 年	103	17.2 年	346	19.1 年
H31. 4. 1 現在	244	19.6 年	109	16.0 年	353	18.5 年
R2. 4. 1 現在	246	19.7 年	109	16.2 年	355	18.6 年

④女性職員の採用割合（行政職給料表適用者のうち事務職）

採用年月日	申込人数				採用人数				競争倍率	
	男	女	計	割合	男	女	計	割合	男	女
H26. 4. 1 現在	33	14	47	29.79%	4	2	6	33.33%	8.3 倍	7.0 倍
H27. 4. 1 現在	33	15	48	31.25%	9	4	13	30.77%	3.7 倍	3.8 倍
H28. 4. 1 現在	68	30	98	30.61%	9	2	11	18.18%	7.6 倍	15.0 倍
H29. 4. 1 現在	65	28	93	30.11%	9	3	12	25.0%	7.2 倍	9.3 倍
H30. 4. 1 現在	74	30	104	28.85%	9	6	15	40.0%	8.2 倍	5.0 倍
H30.10.1 現在	41	19	60	31.67%	1	2	3	66.7%	41.0 倍	9.5 倍
H31. 4. 1 現在	76	37	113	32.7%	7	5	12	41.7%	10.9 倍	7.4 倍
R2. 4. 1 現在	61	16	77	20.8%	7	4	11	36.4%	8.7 倍	4.0 倍

職員の採用にかかる競争倍率や、勤続勤務年数においては、大きな男女差は見受けられませんが、管理職員に占める女性職員の割合は、まだまだ低い状態にあります。引き続き、女性職員の登用拡大に取り組む必要があります。

数値目標

★令和２年度までに、女性管理職の占める割合を 15%にします。

（行政職給料表Ⅰ適用の事務職）

※再掲 女性管理職員の割合（行政職給料表Ⅰ適用者）

※総合病院事務職・県教育職・再任用、任期付職員（フルタイム）含む（幼稚園・保育所職員除く）

職員区分	5 級				6 級				合計		割合
	副課長		課長		次長		部長				
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
H26. 4. 1 現在	39	2	24	5	20	0	12	0	95	7	6.86%
H27. 4. 1 現在	44	11	26	3	21	0	14	0	105	14	11.76%
H28. 4. 1 現在	42	14	30	4	21	1	13	0	106	19	15.20%
H29. 4. 1 現在	41	11	25	6	23	2	13	0	102	19	15.70%
H30. 4. 1 現在	35	13	28	6	24	2	14	0	101	21	17.21%
H31. 4. 1 現在	41	11	27	6	24	2	13	0	105	19	15.32%
R2. 4. 1 現在	48	11	27	6	22	3	12	1	109	21	16.15%

次世代育成支援のための行動計画（しそうささゆりプラン）の推進
【男女ともに働きやすい環境整備に向けた取組】

子育てを支援するための職場環境づくり

職員が安心して妊娠、出産、子育てができるよう、管理職員のリーダーシップのもと、職場全体の働き方を見直し、職員の健康や安全に積極的に配慮する必要があります。女性だけでなく、男性職員の視点にたった育児休業制度の周知を図るとともに代替要員の確保も含め、育児休業を取得しやすい環境を整備する必要があります。

○産休・育休職員への情報提供、復帰支援プログラム適用の徹底

産前産後休暇及び育児休業取得職員が希望する場合に、業務や所属内に関する情報提供を行っています。

○産休・育休職員の代替職員の確保

職員が気兼ねすることなく育休等を取得できるように、事務分掌の見直しを図り、その代替となる職員を確保しています。

○復帰前職場訪問等の実施

長期間職場を離れることにより、その間の業務内容や職場環境の変化に不安を抱える職員が多いことから、育休職員が希望する場合に、復職前に職場を訪問し、職場の雰囲気になれる機会を設置するなど、円滑な復帰ができるよう支援を行っています。

○妊娠中職員及び小学校就学始期に達する子のいる職員への時間外勤務及び深夜勤務命令の配慮

妊娠中職員・小学校就学始期に達する子のいる職員の時間外勤務を軽減できるよう、係員などが支援できる体制（事務分掌の見直し、副担当の選任徹底等）を推進しています。

○育休復帰職員への人員配置の配慮

育児休業職員の職場復帰時には、できる限り取得前の職場に復帰できるよう配慮し、復帰職員への精神的負担の軽減を図っています。

(参考) 職員の育児休業の取得率・平均取得期間(男女別)

※平均取得日数は、育児休業開始年の欄において記載しています。

※年をまたがって育児休業を取得している職員については、取得している対象年それぞれに計上しています。

※総合病院職員含む

年度	男女別	対象者	取得者	取得率	平均取得期間
平成26年度	男性	8	0	0%	—
	女性	20	20	100%	11か月
平成27年度	男性	12	1	8.3%	6か月
	女性	22	22	100%	1年3か月
平成28年度	男性	11	0	0%	—
	女性	24	24	100%	1年5か月
平成29年度	男性	7	0	0%	—
	女性	28	28	100%	1年2か月
平成30年度	男性	11	2	18.2%	4か月10日
	女性	16	15	93.8%	1年2か月
令和元年度	男性	14	1	7.1%	2か月
	女性	25	25	100%	1年6か月
令和2年度	男性	11	0	0%	—
	女性	27	27	100%	1年3か月

男性職員の育児休業の取得率は低い状態にあり、引き続き、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のため、取得率の向上を図る必要があります。

男性の育児参加のための支援（育児目的の休暇等の促進）

男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への参画促進は、男性だけでなく、女性のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。

しかし、現状では、男性が家庭生活に関する休暇を取得することは少なく、管理職員も含め、職場全体の意識改革が必要です。

○配偶者の出産・育児に係る休暇の取得推進

配偶者の出産補助休暇及び配偶者の出産による育児参加のための休暇について、制度の理解を深め、職場の実態に応じて、該当男性職員が取得できるよう推進します。

数値目標

★ 子どもの出生時における父親の休暇を該当する全ての男性職員が取得することをめざします。

（参考）男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（総合病院除く）

年度	対象者数	出産補助休暇		育児参加休暇	
		取得者	平均取得期間	取得者	平均取得期間
平成 26 年度	10	7	1.8 日	1	5.0 日
平成 27 年度	12	7	1.6 日	2	1.8 日
平成 28 年度	11	9	1.4 日	2	1.8 日
平成 29 年度	5	5	1.5 日	1	1.0 日
平成 30 年度	7	5	1.5 日	2	2.5 日
令和元年度	14	4	1.8 日	4	1.8 日
令和 2 年度	11	5	1.6 日	5	2.3 日

■ 配偶者の出産補助休暇

配偶者の出産に係る入院・退院の付き添いのほか、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等をする場合に取得できます。

■ 男性の育児参加のための休暇

出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子（小学1年生未満）を養育する場合に取得できます。

時間外勤務の縮減

時間外勤務は、子育て・介護中の職員にとって、大きな障壁となります。男性の家事・育児・介護時間が短いことを踏まえ、男性・女性がともに子育て・介護に関わり、いきいきと働き続けることのできる環境を整備するためにも、働き方の見直しが不可欠です。

○定時退庁日の実施

育児、家族交流の促進のため、毎週水曜日をノー残業デーとし、17時45分に一斉消灯を行っています。

また、管理職員は、ノー残業デーには特別な理由がない限り時間外勤務を命じないようにするとともに、率先して定時退庁するなど、他の職員が退庁しやすい雰囲気をつくるよう努めています。

数値目標

★ 職員の1年間の時間外勤務時間数について、360時間以上の職員の割合を令和2年度までに10%以内にすることをめざします。

(参考)「第4次男女共同参画基本計画」平成27年12月閣議決定

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の令和2年までの数値目標5%

①職員の月平均の時間外勤務時間数

(大栗総合病院職員及び管理職員等時間外勤務手当が支給されない職員を除く)

年度	月平均時間数
平成25年度	14.8 時間
平成26年度	15.7 時間
平成27年度	15.8 時間
平成28年度	15.6 時間
平成29年度	16.6 時間
平成30年度	21.4 時間
令和元年度	15.1 時間
令和2年度	12.8 時間

※H30年度は大規模災害対応のための時間外勤務を含んでいる。

②年間 360 時間以上時間外勤務をしている職員の割合

(総合病院職員及び管理職員等時間外勤務手当が支給されない職員を除く)

年度	人 数 (A)	割 合	男女別人数 (B)		割合 (B)/(A)
平成25年度	42人	13.5%	男	27 人	64.3%
			女	15 人	35.7%
平成26年度	56人	17.8%	男	38 人	67.9%
			女	18 人	32.1%
平成27年度	49人	16.4%	男	35 人	71.4%
			女	14 人	28.6%
平成28年度	42人	14.6%	男	30 人	71.4%
			女	12 人	28.6%
平成29年度	55人	18.8%	男	46 人	83.6%
			女	9 人	16.4%
平成30年度	79人	26.7%	男	62 人	78.5%
			女	17 人	21.5%
令和元年度	46人	15.4%	男	34 人	73.9%
			女	12 人	26.1%
令和2年度	46人	13.9%	男	36 人	78.3%
			女	10 人	21.7%

年間 360 時間以上時間外勤務をしている職員（宍粟総合病院職員を除く）の割合は依然として高い状態にあります。

また、時間外勤務手当の支給対象とならない管理職員にかかる業務負担も年々大きくなってきているため、引き続き時間外勤務の縮減にむけた取組を進める必要があります。

休暇の取得促進

休暇の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスの視点から、全職員が取り組む必要がありますが、特に子育て中の職員は、子どもとのコミュニケーションの確保だけでなく、育児にともなう疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも、休暇を積極的に取得することが重要です。

○年次休暇・夏季休暇の取得促進

計画的に年次休暇が取得しやすく、また、夏季休暇等を利用した長期休暇が取得しやすい雰囲気醸成や環境整備に努めています。

（参考）職員の年次休暇の平均取得日数

暦年	平均取得日数	内 訳	
		市役所	総合病院
平成25年	9.6日	10.1日	9.0日
平成26年	9.1日	9.7日	7.7日
平成27年	9.8日	9.7日	9.9日
平成28年	9.4日	9.9日	8.5日
平成29年	10.1日	10.4日	9.7日
平成30年	9.5日	9.4日	9.7日
令和元年	10.2日	11.0日	8.8日
令和2年	10.6日	11.1日	9.8日

数値目標

★ 職員の年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数の割合について、令和2年度までに60%(平均12日)にするよう、その達成に努めます。

（参考）「第4次男女共同参画基本計画」平成27年12月閣議決定

年次有給休暇取得率の令和2年までの数値目標 70%