

令和5年度宍粟市特定事業主行動計画の取組状況の公表について

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成のため、公共機関、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定され、本市においても、計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を行ってきました。

加えて、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職場において活躍できるよう推進することで豊かな活力ある社会の実現をめざすことを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に制定され、本市においても、職場における性別による固定的役割分担を廃し、昇任等の機会が積極的に活用されることで、性別問わずすべての職員が、個性と能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

これらの法律の趣旨をふまえ、宍粟市においても、次世代の育成に焦点を当てた計画と女性の活躍を推進するための計画を合わせ、相互に関連するさまざまな取組を一体的に推進することで、仕事と家庭との両立を図れるよう職場全体で支援をしていくことを目的として、令和3年4月に宍粟市特定事業主行動計画「第4次しそうさゆりプラン」を策定し、その取組を実施しています。

この資料では、令和5年度の宍粟市特定事業主行動計画「第4次しそうさゆりプラン」に係る取組内容及び実績を、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及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6項の規定に基づき公表します。

1. 子育てに関する制度の周知と情報提供

- 出産・子育てに関する制度を記載した子育てハンドブックを、庁内LAN（グループウェア）で職員へ配信しました。
- 専門的な知識を有する職員を子育てアドバイザーに任命し、子育てに関する相談等ができる体制を整えました。
- 職員（又はその配偶者）が妊娠・出産したことを把握した場合は、個別に人事担当者が相談に応じ、育児休業等の制度・手続について説明を行いました。
- 各種休暇・休業制度の取得状況は、下表のとおりです。

産前・産後休暇の取得人数は14人であるのに対し、妊産婦の通院休暇の取得人数は1人でした。

また、男性の制度利用については、配偶者の出産補助休暇は2人、育児参加のための休暇は2人、子の看護休暇は21人の取得がありましたが、その他の制度の利用人数が少ない結果となりました。

例年同様、産前・産後休暇、育児休業については、職員への認知度も高いですが、その他の制度については、引き続き制度の周知に努めていきます。

◆ 子育てに係る各種休暇・休業制度の取得状況（令和5年度）

区分	男性	女性	合計
妊産婦の通院休暇	—	1人	1人
産前・産後休暇	—	14人	14人

産後パパ休暇	0人	—	0人
配偶者の出産補助休暇	2人	—	2人
男性の育児参加のための休暇	2人	—	2人
育児休業	4人	17人	21人
育児休業法による部分休業	0人	9人	9人
子の看護休暇	21人	15人	36人
不妊治療に係る通院等のための休暇	0人	0人	0人
短時間勤務	0人	2人	2人

◆ 男女別職員の育児休業の取得率・平均取得期間（令和5年度）

性別	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
男性	3人	4人	133%	7か月
女性	18人	18人	100%	1年5か月

※育児休業が取得できる状況になった年度と実際に育児休業を取得し始める日の属する年度が異なる場合、取得率が100%を超えることがあります。

2. 子育てを支援するための職場環境づくり

- 産前・産後休暇中及び育児休業取得中の職員が希望する必要な情報提供を行いました。
- 職員が育休等を取得できるように、その代替となる職員を確保しました。
- 子の看護休暇について、令和6年度から、看護する子の対象を小学生未満の子から中学生未満の子となるよう規則を改正し、子育てと仕事との両立ができるような職場環境づくりのための制度を整備し職員に周知しました。

3. 男性の育児参加のための支援

- 職員の配偶者の出産にあたり、該当職員に配偶者の出産補助休暇等の休暇制度の周知を行い、制度利用を励行しました。

◆ 男性職員の配偶者の出産補助休暇等の取得状況（令和5年度）

対象者数	出産補助休暇		育児参加休暇	
	取得者数	平均取得期間	取得者数	平均取得期間
3人	2人	1.2日	2人	1.8日

4. 子育て機会の充実及び参加促進支援

- 毎月19日を育児の日に設定し、当日またはその前後の日の休暇取得、定時退庁を励行しました。
- ゴールデンウィークや年末年始など、子どもの休みと重なる時期に、休暇の取得を励行しました。

5. 出会い等をサポート・推進する環境づくり

- 庁内LAN（グループウェア）により、職員のハッピーレポート（本人承諾による結婚や出産の情報）を配信し、職員間の情報共有を図り、助け合える職場環境を推進しました。
- 庁内LAN（グループウェア）により、出会いに関するイベント情報を配信しました。

6. キャリアアップ支援・管理職登用拡大推進

- 女性職員の意識改革及び指導力を有する職員の育成を図るため、女性職員を対象とした外部研修への派遣を実施しました。

研修名	主催	派遣人数
キャリア形成研修 ～女性リーダーのために～	兵庫県自治研修所	1人
女性職員エンカレッジ研修 ～みんなで話そう！これからの「仕事と私」～	播磨自治研修協議会	2人
男女共同参画における職場づくり研修	兵庫県市町振興課	4人

7. 女性職員の採用及び人員配置

- 多くの優秀な女性を幅広く採用できるように、職員募集案内やホームページ等を活用し、女性にとって働きやすい職場であることをPRしました。

◆ 女性職員の採用割合（一般事務職）

採用年月日	申込人数				採用人数			
	男	女	計	割合	男	女	計	割合
R5.4.1採用	32人	21人	53人	39.6%	3人	7人	10人	70.0%

- 女性職員が能力を十分に発揮し活躍するために、職域の拡大と幅広い職務を経験できるような人員配置に努めました。

◆ 役職段階に占める女性職員の割合（行政職給料表）〔令和5年4月1日現在〕

※幼保職、再任用、任期付職員を除く

職員区分		男性	女性	合計	女性職員の割合	
1級	主事	23人	17人	40人	42.5%	
2級	主事	18人	23人	41人	56.1%	
3級	主査	53人	33人	86人	38.4%	
4級	主幹・係長	50人	29人	79人	36.7%	
5級	副課長	45人	8人	53人	15.1%	19.0%
	課長	17人	8人	25人	32.0%	
6級	次長	24人	5人	29人	17.2%	
	部長	12人	2人	14人	14.3%	

職員区分	男性	女性	合計	女性職員の割合
合計	242人	125人	367人	34.1%

8. 柔軟な働き方

- 育児等の事情により、出勤することが難しい職員の家庭と仕事の両立を支援できるよう、柔軟な働き方の1つであるリモートワークが実施できる職場環境を目的として、引き続き、テレワーク制度を実施しました。

9. 時間外勤務の縮減

- 毎週水曜日をノー残業デーとし、朝昼夕にパソコンの画面にポップアップでノー残業デーの表示、17時45分に一斉消灯を行い、定時退庁を励行しました。
- 6月1日から9月30日までの間、水曜日以外に週に1日、定時退庁日を増設する「プラスワンデー」を設定し、定時退庁を励行しました。

◆ 職員の時間外勤務の状況（令和5年度）

月平均時間数	年間360時間以上の割合			
	人数	割合	男女別人数	男女別割合
8.9時間	9人	3.0%	男	8人 88.9%
			女	1人 11.1%

※公立宍粟総合病院勤務の職員を除く。

※管理職等の時間外勤務手当が支給されない職員を除く。

10. 休暇及び長期休暇の取得促進

- 計画的な年次休暇及び夏季休暇の取得を励行するとともに、土日祝日に合わせて休暇を取得する連続休暇を励行しました。

◆ 年次有給休暇の平均取得日数（令和5年）

平均取得日数	目標値
13.3日	12日（取得日数割合60%）

11. 意識改革に関する取組

- 庁内にハラスメント相談窓口及び相談員を設置するとともに、職員のハラスメント等に対する認識を深めるために、定期的に庁内LAN（グループウェア）を利用して周知を行いました。