

令和元年度 小野市特定事業主行動計画実施状況報告

(女性活躍推進プラン)

1 目的

平成28年3月に策定した女性の職業生活における活躍の推進に関する小野市特定事業主行動計画（前期計画）「女性活躍推進プラン」に基づき、計画に定めた取組が着実に実施できたかどうかを検証するため、令和元年度の実施状況を報告します。

2 実施状況

○採用に関する事項

➤ 女性受験者数の増加及び女性の人材確保

＜正規職員採用試験の女性受験者状況＞※任期のある職員及び消防職を除く

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
受験者数	126人	187人	194人	176人	150人
うち女性	44人	58人	63人	68人	48人
女性割合	34.9%	31.0%	32.5%	38.6%	32.0%

【目標値：40%以上】

- 採用試験の募集案内に女性の活躍をイメージしたポスターや動画を作成、また、市ホームページにおいて、女性職員や女性消防職員からのメッセージを多く掲載する等、女性が活躍できる職場であることを積極的にPRしています。令和元年度は、受験者の女性割合が32.0%となり、目標値の40%以上は達成できませんでした。今後も、より多くの方に小野市職員として働く魅力が伝わるよう、市ホームページをはじめ多様なツールを用いた情報発信と掲載内容の充実を図っていきます。

○継続就業及び仕事と家庭の両立に関する事項

➤ 男性職員の配偶者の出産時における休暇及び育児休業等の取得促進

<産前8週・産後8週の期間中の男性職員の平均休暇取得日数状況>

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
子どもが生まれた男性職員数	10人	9人	7人	18人	7人
配偶者の出産休暇（2日以内） 取得者数	8人	6人	6人	13人	4人
平均取得日数	1.8日	1.8日	1.8日	1.8日	2.0日
育児参加休暇（5日以内） 取得者数	2人	3人	3人	7人	1人
平均取得日数	2.0日	2.3日	4.3日	3.1日	5.0日
年次有給休暇取得者数	8人	8人	5人	16人	7人
平均取得日数	2.6日	3.9日	4.2日	3.6日	4.4日
出産時における休暇取得日数	3.9日	5.4日	6.4日	5.8日	6.3日

【目標値：5日以上】

- ・父親となる職員は、特別休暇として「配偶者の出産休暇（2日以内）」及び「育児参加のための休暇（5日以内）」の取得ができます。これらの休暇は、「育児・介護に関する休暇等制度」として一覧表にまとめ、庁内WEB等で全職員に周知し、職員がいつでも閲覧できるようにしています。また、対象となる職員には個別にお知らせし、積極的に育児に参加できるように取得促進を図っています。令和元年度は、出生時における男性職員の平均休暇取得日数が6.3日となり、目標値の平均休暇取得日数5日以上を達成することができました。今後も引き続き、5日間以上の休暇取得を働きかけていきます。

<男性職員の育児休業・部分休業・育児短時間勤務取得状況>

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
取得者数	0人	1人	1人	4人	1人
取得率	0%	11.1%	14.3%	22.2%	14.3%
平均取得月数	—	1.0月	3.0月	4.0月	1.0月

【目標値：10%以上】

- ・令和元年度は、男性職員1名が育児休業を取得し、取得率が14.3%と目標値の10%以上を達成することができました。令和2年度以降は目標値を大きく引き上げ、取得に向けた取組を強化していきます。

➤ **職員の両立支援制度等の理解・周知度アップ**

- ・出産育児・介護関係の特別休暇など仕事と子育て・介護の両立支援のための各種制度について、庁内 WEB に掲載し、全職員に周知しています。また、新たに子どもが生まれる職員等、対象となる職員には個別にお知らせし、利用できる休暇制度や必要な手続き等について随時案内・相談に応じています。
- ・年度当初の管理職研修にて、両立支援制度取得促進に関する周知をしています。

○長時間勤務に関する事項

➤ **超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進**

＜超過勤務時間の推移＞

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
超過勤務時間	43,997 時間	39,737 時間	44,715 時間	43,503 時間	42,670 時間
1人あたり平均	174 時間	154 時間	171 時間	169 時間	158 時間

【目標値：150 時間以内】

- ・令和元年度は、1人あたりの年間超過勤務時間 158 時間と前年度より減少しましたが、目標値 150 時間以内を達成することができませんでした。全庁的には、ノー残業デー（水）の徹底など時間外勤務縮減に取り組むよう、定期的に通知等により意識啓発を図っています。また、職員間の業務量配分についても不均衡が生じないよう各職場において随時見直していく必要があります。今後もワーク・ライフ・バランス推進のため、各職場の時間外勤務の状況を適切に把握し、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを継続していきます。

＜年休等取得状況＞

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
年休平均取得日数	7.5 日	7.8 日	8.2 日	8.6 日	9.7 日

【目標値：10 日以上】

- ・令和元年度は、9.7 日となり、目標値 10 日以上を達成することができませんでした。年休取得の日数は昨年に比べ大きく増えています。今後も、7～9 月に夏季休暇に加え 3 日以上の日休取得を推奨するなど、それぞれの所属において各職員が安心して年休を取得できる環境づくりに取り組んでいきます。

○配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

➤ 女性管理職の登用拡大

<正規職員の女性管理職状況> ※任期のある職員及び消防職を除く

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
管理職人数	69 人	68 人	66 人	66 人	62 人
うち女性	6 人	7 人	8 人	7 人	4 人
女性割合	8.7%	10.3%	12.1%	10.6%	6.5%

【目標値：15%以上】

- 令和元年度は、6.5%となり、目標値15%以上を達成することができませんでした。仕事と家庭の両立の不安解消や同じ境遇の職員のネットワーク拡充を目的とした、「仕事と家庭両立応援セミナー」を開催するなど、女性職員のネットワークの構築に向けた取組も行っています。今後も、定期的に研修や交流の場を設定する等女性職員の活躍推進に向けた取組を継続していきます。