

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

総社市特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

令和8年3月

総社市

I 計画の趣旨と概要

1 計画改定の趣旨

総社市では、平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、平成17年度から一次特定事業主行動計画を策定し、その後、平成27年度からは二次特定事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組みを進めてきました。

また、平成27年8月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」という。）に基づき、平成28年度から総社市女性職員の活躍推進のための特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、女性職員が職業生活においても活躍できるよう、併せて取り組みを進めてきました。

令和3年度からは、2つの計画の取り組みをより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、次世代法及び女活法に基づく特定事業主行動計画（後期計画）を策定しました。

この度、本市における次世代の育成及び女性の活躍をより一層支援し、全ての職員が、それぞれの生活状況に応じて、仕事と家庭が両立でき、個性と能力を発揮できる、誰もが働きやすく働きがいを実感できる職場の実現に向けて、取り組みを進めていくために本計画を改定しました。

2 計画期間

本計画は、令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度取組状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 策定主体

市長、教育委員会、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、消防長、農業委員会、水道事業管理者

一部事務組合（備南ポートレース事業組合管理者、湛井十二ヶ郷組合管理者、広域環境施設組合管理者）

4 計画の位置づけ

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項に規定する特定事業主行動計画

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15条第1項に規定する特定事業主行動計画

II 総社市の現状と課題分析

1 採用関係

①採用した職員に占める女性職員の割合 ※4月1日時点

	令和5年	令和6年	令和7年
一般行政職等	64.7%	47.4%	47.8%
消防職員	0%	0%	0%
幼稚園教諭等	100%	100%	88.9%
全体	62.0%	55.6%	55.9%

②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（消防職員）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
消防職員	2.1%	0%	0%

採用した職員に占める女性職員の割合は、職種によってばらつきはありますが、全体として 50%を超えています。

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合では、消防職員の女性の受験者数が伸び悩んでいます。引き続き、女性消防職員の業務や活躍の場の PR や学校訪問等を通じて、女性の受験者を増やしていく取り組みが必要です。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立

① 平均勤続勤務年数の男女の差異

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	19.38年	19.41年	19.65年
女性	15.54年	15.15年	15.17年

② 男女別の育児休業取得率

	令和4年	令和5年	令和6年
男性	20.0%	58.3%	75.0%
女性	100%	100%	100%

③ 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇

	令和4年	令和5年	令和6年
両休暇を合わせて5日以上 の休暇取得率	20.0%	41.7%	55.6%

④ 年次有給休暇等の取得状況 (市長部局のみ。)

	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	8.7日	10.2日	11.0日
年次有給休暇取得率 (5日以上/年)	36.8%	66.1%	59.9%

男性の育児休業取得率は上昇傾向が続いており、また、出産等休暇の取得率も上昇傾向にあります。今後も一層、休暇制度の利用促進や、休暇を取りやすい職場環境の構築が必要です。

年次有給休暇の平均取得日数は増えていますが、5日以上の取得率は伸び悩んでいます。今後も計画的な休暇の取得促進を図り、休暇を取得しやすい職場環境づくりが必要と考えます。

3 長時間勤務

職員1人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間 (消防等は除く。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R4	20.2	12.7	14.4	13.1	10.8	15.2	14.5	16.4	10.4	13.9	18.3	20.1	15.0
R5	20.8	14.6	14.0	12.4	11.4	12.4	15.0	11.4	13.9	15.6	20.1	14.6	14.6
R6	20.1	17.9	15.3	14.6	13.0	15.9	15.8	15.9	15.7	19.5	20.5	21.1	17.1

各月ごとの平均時間外勤務時間数は、全体としては大きな差はないものの、各部ごと、個人での集計では、時期や個人によってばらつきがみられます。

今後も、職員一人一人の意識改革や、部(課)内応援等を行う等、時間外勤務時間数の縮減に取り組む必要があると考えます。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 管理職に占める女性職員の割合 ※4月1日時点

令和5年	令和6年	令和7年
27.6%	27.6%	24.7%

②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率

※4月1日時点

		令和5年	令和6年	令和7年
部長 (参与)	全数	11人	11人	14人
	うち女性	1人	3人	3人
	女性割合	9.1%	27.3%	21.4%
次長	全数	17人	16人	16人
	うち女性	3人	2人	3人
	女性割合	17.6%	8.3%	18.8%
課長 (主幹)	全数	54人	57人	60人
	うち女性	11人	8人	7人
	女性割合	20.4%	14.0%	11.7%
課長補佐	全数	70人	68人	68人
	うち女性	27人	29人	26人
	女性割合	38.6%	42.6%	38.2%
係長 (主査)	全数	80人	76人	69人
	うち女性	20人	16人	17人
	女性割合	25.0%	21.1%	24.6%
その他	全数	363人	371人	383人
	うち女性	184人	190人	193人
	女性割合	50.7%	50.7%	50.4%

③職員に占める女性職員の割合

※4月1日時点

	令和5年	令和6年	令和7年
職員総数 (一部事務組合含む。)	595人	599人	610人
女性職員数	246人	248人	249人
女性職員の割合	41.3%	41.4%	40.8%

部長及び次長級への女性の登用率は増加傾向にありますが、課長への登用率は減少傾向にあります。今後も、女性職員のキャリア形成の促進に向け取り組みが必要と考えます。

Ⅲ 目標及び取り組み内容

令和3年度に策定した特定事業主行動計画（後期計画）（令和3年度～令和7年度）の基本的な考え方は引き継ぎ、これまでの取組を継続するとともに、本計画では、次のとおり目標を設定し、より一層目標の達成にむけ各施策を推進していきます。

1 採用関係

女性職員の採用については、多くの女性の活躍にむけた入り口として重要です。継続した女性職員の採用を進めるために、受験者数を増やしていくことが重要と考えます。

特に消防職員の女性の受験者数が伸び悩んでいるため、引き続き取り組みを強化していきます。

【数値目標】

内 容	計画策定時 (令和6年度)	目 標	達成年度
採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（消防職員）	0%	7%	令和12年度

【取り組み内容】

- ①総社市職員採用ガイドへ女性消防職員を掲載し、消防での業務や活躍の場をPRしていきます。
- ②広域での女性消防職員のPR活動等に積極的に参加していきます。
- ③より一層学校訪問を充実させ、女性消防職員の採用活動を積極的に行います。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立

ワーク・ライフ・バランスを推進し、仕事と生活のバランスの取れた働き方ができるよう意識啓発が必要です。働き方改革をより一層進めるとともに、育児休業等を取得しやすい職場環境の形成をすすめます。

【数値目標】

内容	計画策定時 (令和6年度)	目標	達成年度
男性職員の育児休業取得率	75%	85%	令和12年度
男性職員の配偶者出産休暇(3日)と 育児参加のための休暇(5日) 両休暇を合わせて5日以上 の休暇取得率	55.6%	100%	令和12年度
年次有給休暇取得率(5日以上/年) (一般行政職等)	59.9%	80%	令和12年度

(1) 育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備及び職員への情報提供

【取り組み内容】

I 職員課の取組

- ①庁議や部課長会議等を活用し、所属長へ休暇制度の説明を行うことを通じて、一層職場の意識改革に努めます。
- ②子どもの出生予定が分かった職員は、事前に所属長へ申し出るよう周知を行います。
- ③育児休業の制度等について、理解しやすいよう改めて庁内LANへ掲載し周知を図ります。
- ④必要に応じて研修会等を開催し、制度の周知徹底を図ります。
- ⑤対象職員へは、育児休業等の取得手続や休業期間中の収入の変化についてシミュレーション等を個別に行います。

II 所属長の取組

- ①所属長は、育児休業等の申出があった場合は、課内の業務分担の見直し等を行い、休暇等が取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ②職員が育児休業等の取得希望がある際は、業務に支障が出ないように、職員課と連携し、代替職員の確保や業務分担の見直しを行い、職員が安心して休暇取得ができるよう努めます。

III 職員の取組

- ①子どもの出生予定が分かった職員は、事前に所属長へ申し出ます。
- ②育児休業等の取得希望については、速やかに所属長へ申し出ます。

③所属職員は、職員が育児に関する休暇等が取得しやすいよう、業務分担の見直し等取得しやすい環境づくりに協力します。

(2) 年次有給休暇等の取得促進

【取り組み内容】

I 職員課の取組

- ①年次有給休暇等の積極的な取得促進を啓発します。
- ②年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の低い部署については、所属長を通じて一層の取得促進を働きかけます。

II 所属長の取組

- ①職員が担当する業務について、業務分担の平準化を図るなど見直しを適宜行い、休暇を取得しやすい職場環境を整備します。
- ②所属長は率先して年次有給休暇等を取得し、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ③年次有給休暇に限らず、育児、看護、介護や不妊治療のための休暇等、取得しやすい職場環境を整備します。
- ④取得日数の少ない職員には取得を促し、積極的な取得促進を働きかけます。

III 職員の取組

- ①夏季休暇や国民の祝日とあわせる等、連続休暇の取得促進を図ります。
- ②所属職員は、他の職員も休暇が取得しやすいよう配慮します。
- ③休暇取得予定等をグループウェアに登録することにより、他の職員へ伝え、相互応援ができる体制を整えます。

3 長時間勤務関係

恒常的な時間外勤務は、職員の心身の健康に影響をもたらす、業務の遂行に支障をきたします。部署によっては、繁忙期にはやむを得ず時間外勤務が発生する状況はありますが、職員がゆとりある生活時間の創造を図るため、職場全体で超過勤務の縮減を一層強化していきます。

【数値目標】

内容	計画策定時 (令和6年度)	目標	達成年度
職員1人当たりの 平均時間外勤務時間数 (一般行政職等)	17.1 時間/月	12 時間/月	令和12年度

【取り組み内容】

I 職員課の取組

- ①庁議や部課長会議等を活用し、所属長へ時間外勤務縮減の必要性を説明し、職員の意識改革を一層進めます。
- ②所属ごと、個人ごとの時間外勤務時間数を把握し、特に時間数の多い所属については、所属長及び該当職員への面談を実施します。

II 所属長の取組

- ①所属長がワーク・ライフ・バランスへの意識を高め、率先して実践するとともに、職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ②所属職員の業務量や進捗状況を定期的に把握し、必要に応じて業務分担の見直しを行うことで、職員が勤務時間内に業務を終了することができるように努めます。

III 職員の取組

- ①担当業務を常に改善の視点を持って遂行し、業務量の削減に努めます。
- ②退庁時は、周りの職員と声を掛け合って退庁するよう努めます。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

本市の政策を推進していくうえで、女性を含めた多様・多角的視点を持った発想を活かしていくことが必要です。女性職員がその能力を発揮し、働きがいを感じることができるよう、引き続き女性職員のキャリア形成の促進に向け取り組みを進めていきます。

【数値目標】

内 容	計画策定時 (令和 7 年度)	目 標	達成年度
係長級への女性登用率	24.6%	30%	令和 1 2 年度

【取り組み内容】

- ①これまで女性職員の配置が少なかった職務についても、積極的に配置し、キャリア形成を促進します。
- ②様々な部署を経験することで、職員のキャリア形成と人材育成に努め、管理職等への積極的な登用に繋げていきます。
- ③係長級、管理職等を対象に階層別研修の実施することにより、必要なマネジメント能力等を身に付ける機会を提供し、キャリア形成の支援を行います。