

# 輪島市次世代育成及び女性活躍 に関する特定事業主行動計画

令和3年10月  
輪 島 市



# 目 次

## 第1 総論

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 体制整備等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## 第2 現状と課題

- 1 前計画における取組の実施状況及び数値目標の達成状況・・ 2
- 2 その他の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

## 第3 数値目標と目標達成のための取組内容等

- 1 次世代育成支援対策推進に関するもの・・・・・・・・・・・・ 6
- 2 女性活躍推進に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

## 輪島市次世代育成及び女性活躍に関する特定事業主行動計画

輪 島 市 長  
輪 島 市 議 会 議 長  
輪 島 市 教 育 委 員 会  
輪 島 市 選 挙 管 理 委 員 会  
輪 島 市 代 表 監 査 委 員  
輪 島 市 農 業 委 員 会

### 第1 総論

---

#### 1 計画策定の趣旨

輪島市次世代育成及び女性活躍に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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19条に基づき平成28年に策定した「輪島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（以下「前計画」という。）」における取組の実施状況、数値目標の達成状況を踏まえ、加えて、内容が密接に関連する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき策定する計画を1つに統合した特定事業主行動計画である。

##### （1）次世代育成支援に関すること

子育てをしやすい環境整備のため、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備、男性の積極的な育児参加に関する取組、時間外勤務の縮減、年次有給休暇取得促進等によるワークライフバランスの向上を推進する。

##### （2）女性の職業生活における活躍の推進に関すること

女性の活躍推進のため、採用、配置、昇進等の職業生活の各段階における課題の解決、固定的な性別分担意識の解消、男性を中心とした登用慣行の見直し、全ての職員が活躍できる職場環境を醸成する。

#### 2 計画の期間

本計画の期間は、令和3年10月1日から令和8年3月31日までとする。

#### 3 体制整備等

本市では、継続的に本計画を推進するため総務課に事務局を置き、本計画の策定・変更、計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価を行うこととする。

## 第2 現状と課題

### 1 前計画における取組の実施状況及び数値目標の達成状況

#### (1) 取組の実施状況

##### ①男性職員の育児参加、育児休業取組の促進

出産又は配偶者の出産を控えている職員をはじめとして、全ての職員が常時閲覧可能な状況下において、「子育て支援ハンドブック（※1）」により、各種両立支援制度の周知を図った。

※1 子育て支援ハンドブック（平成31年作成・令和2年一部改正）

##### ②管理的地位への女性職員への登用

係長以上の各役職段階における人材プールを確保するため、平成31年度（令和元年度）に必須研修（※2）を拡充し人材育成を図った。

※2 行政職（一）の給料表が適用される職員を対象として、採用年度ごとに若年層を主として必須研修を設定。（14種の研修に63人が受講。（うち女性職員23名））

#### (2) 数値目標の達成状況

##### ①男性職員の育児参加、育児休業取組の促進

###### 【数値目標】

令和2年度までに

- ◇1 育児参加休暇を取得する男性職員を20%以上
- ◇2 育児参加休暇の平均取得日数を3日以上

###### 【達成状況】

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得実績

年度	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
	取得率	合計取得日数	取得率	合計取得日数
平成28年度	54.5%	11日4時間	-	-
平成29年度	6.3%	3日	-	-
平成30年度	42.1%	15日6時間	10.5%	6日4時間
令和元年度	33.3%	5日2時間	8.3%	2日
令和2年度	60.0%	5日2時間	20.0%	2日4時間

○育児参加休暇を取得する男性職員の取得率については、令和2年度で20.0%となっており数値目標を達成したが、前年度までは数値目標を大幅に下回る結果となった。また、平均取得日数については、数値目標を達成できていなかったことから、引き続き制度の周知、取得啓発等の取組が必要である。

【数値目標】

令和2年度までに

- ◇ 育児休業を取得する男性職員を1人以上

【達成状況】

男性職員の育児休業取得者数

年度	対象職員の有無	取得者数
平成28年度	有	1名
平成29年度	無	-
平成30年度	有	0名
令和元年度	有	1名
令和2年度	有	0名
令和3年度	有	0名

○令和2年度までに育児休業を取得した男性職員は1名以上であり、数値目標を達成できたといえるが、今後も男性職員の育児休業の取得率向上を図るため、引き続き制度の周知、取得啓発等の取組が必要である。

②管理的地位への女性職員の登用

【数値目標】

令和2年度までに

- ◇ 管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上

【達成状況】

管理的地位にある職員に占める女性割合（事務職）

年度	管理的地位の職員		
		部長級	課長・参事級
平成28年度	17.3%	7.7%	20.5%
平成29年度	13.6%	7.1%	15.6%
平成30年度	9.3%	0.0%	12.5%
令和元年度	13.8%	0.0%	17.0%
令和2年度	12.7%	8.3%	14.0%
令和3年度	14.6%	0.0%	18.6%

○令和2年度までに、数値目標である管理的地位にある職員に占める割合20.0%を1度も達成できていないことから、引き続き各役職段階における人材プールを確保するための取組が必要である。

【数値目標】

令和2年度までに

- ◇ 管理的地位にある職員を除く係長相当職以上の職員に占める女性割合を35%以上

【達成状況】

管理的地位にある職員を除く係長相当職以上の職員に占める女性割合（事務職）

年度	管理的地位の職員を除く係長以上の職員		
		課長補佐級	係長級
平成28年度	36.8%	22.9%	43.3%
平成29年度	34.0%	29.1%	37.2%
平成30年度	35.5%	31.5%	38.1%
令和元年度	36.4%	28.8%	40.7%
令和2年度	35.9%	29.2%	39.4%
令和3年度	34.8%	29.6%	38.1%

○令和2年度までに、数値目標である管理的地位の職員を除く係長以上の職員に占める女性割合35.0%を達成できたが、令和3年度に若干の下回る結果となった。

管理的地位にある職員に占める女性割合の数値目標達成のためにも、引き続き各役職段階における人材プールを確保するための取組が必要である。

2 その他の状況と課題

(1) 採用者数及び女性の割合（途中採用者を除く。）

実施年度	行政職(一)				保育士				医療職(二)、医療職(三)			
	男性	女性	合計	女性割合	男性	女性	合計	女性割合	男性	女性	合計	女性割合
平成28年度	4人	4人	8人	50.0%		4人	4人	100.0%	0人	6人	6人	100.0%
平成29年度	3人	5人	8人	62.5%		4人	4人	100.0%	0人	3人	3人	100.0%
平成30年度	5人	2人	7人	28.6%	1人	4人	5人	80.0%	3人	5人	8人	62.5%
令和元年度	2人	2人	4人	50.0%		2人	2人	100.0%	2人	8人	10人	80.0%
令和2年度	3人	8人	11人	72.7%		3人	3人	100.0%	1人	7人	8人	87.5%
令和3年度	4人	5人	9人	55.6%		2人	2人	100.0%	2人	7人	9人	77.8%

(2) 平均した継続勤務年数の男女差（再任用職員を除く。）

年度	事務職		
	男性	女性	比較(女性－男性)
平成28年度	17年4月	14年2月	-3年2月
平成29年度	17年6月	14年2月	-3年4月
平成30年度	17年7月	14年3月	-3年4月
令和元年度	17年8月	15年0月	-2年8月
令和2年度	17年10月	14年4月	-3年6月
令和3年度	18年4月	14年0月	-4年4月

### (3) 職員1人当たりの時間外勤務月平均時間

※市長事務部局に属する事務職員の値

※上限超過者は、出退勤時刻でカウント

年度	管理職員		管理職員以外	
	月平均時間	上限超過者	月平均時間	上限超過者
令和元年度	17:29	10人	28:28	81人
令和2年度	16:40	9人	23:59	75人

○月平均時間及び上限超過者は減少傾向にあるといえるが、職員の健康管理の観点から、時間外勤務の縮減を図る取組が必要である。

### (4) 年次有給休暇について

#### ◇取得日数の平均

年	事務職	技能労務職	保育士	医師	医療技術職	看護師等	全体
平成28年	11.4日	10.4日	4.4日	3.4日	8.9日	4.3日	8.8日
平成29年	12.1日	12.0日	4.6日	5.1日	8.9日	4.6日	9.3日
平成30年	12.0日	12.3日	3.9日	6.7日	8.2日	6.2日	9.5日
令和元年	11.6日	13.9日	6.0日	6.6日	9.6日	8.3日	10.1日
令和2年	10.6日	11.2日	6.2日	4.5日	9.2日	11.3日	10.1日

○全体で平均10日を超えているものの、職種により偏りがある。職場、職種に関わらず、安心して休暇を取得することができるよう、管理職員が率先して休暇取得に努めるなど、さらなる休暇取得の促進を図る必要がある。

#### ◇取得日数が年5日未満の職員の割合

年	事務職	技能労務職	保育士	医師	医療技術職	看護師等	全体
令和元年	8.8%	13.3%	22.7%	61.5%	12.2%	39.3%	18.7%
令和2年	5.7%	18.8%	19.0%	70.0%	14.6%	8.8%	10.1%



### 第3 数値目標と目標達成のための取組内容

---

第2の現状と課題を分析した結果、次のとおり数値目標を設定する。

#### 1 次世代育成対策推進に関するもの

職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次の2つを数値目標として設定し取組を実施する。

##### (1) 時間外勤務について

【数値目標】 令和7年度までに

職員1人当たりの時間外勤務月平均時間を20時間未満とする。

[現状値] 管理職員 16:40 (令和2年度)  
管理職員以外 23:59 (令和2年度)

[取組内容]

業務の見直しやICTの活用による省力化、手順書作成による業務標準化などにより業務の効率化を図り、時間外勤務の縮減に取り組む。

##### (2) 休暇の取得について

【数値目標】 令和7年度までに

年次有給休暇の取得日数の平均(全体)を11日とする。

[現状値] 10.1日(令和2年)

[取組内容]

職場(所属)内での相互協力により、業務に支障のない範囲で、年次有給休暇の連続取得(リフレッシュ休暇)を推奨する。

#### 2 女性活躍推進に関するもの

女性の活躍を総合的に推進するとともに、全ての職員が活躍できる職場環境を醸成するために次の2つを数値目標として設定し取組を実施する。

##### (1) 管理的地位への女性職員への登用

【数値目標】 令和7年度までに

管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。

[現状値] 14.6% (令和3年度)

[取組内容]

人材プールの確保を念頭においた人材育成を実施する。

**【数値目標】** 令和7年度までに

管理的地位にある職員を除く係長相当職以上の職員に占める女性割合を35%以上にする。

[現状値] 34.8% (令和3年度)

[取組内容]

人材プールの確保を念頭においた人材育成を係長以上の職員を対象に実施する。また、女性職員を対象とした研修を積極的に実施する。

## (2) 男性職員の育児参加

**【数値目標】** 令和7年度までに

育児参加休暇を取得する男性職員の割合を25.0%以上にし、平均取得日数を3日以上とする。

[現状値] 割合 25.0% (令和2年度)  
平均取得日数 3日未満 (令和2年度)

[取組内容]

両立支援制度に関するハンドブック（子育て支援ハンドブック（平成31年作成・令和2年一部改正））を活用し、さらなる周知を図る。また、出産又は配偶者の出産を控えている全ての職員に対して、個別案内を徹底する。

## (3) 男性職員の育児休業取得

**【数値目標】** 令和7年度までに

1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を85.0%以上にする。

[現状値] 割合 30.8% (令和4年度)

[取組内容]

両立支援制度に関するハンドブック（子育て支援ハンドブック（平成31年作成・令和2年一部改正））を活用し、さらなる周知を図る。また、出産又は配偶者の出産を控えている全ての職員及び所属長に対して、個別案内を徹底する。