

# 新見市特定事業主行動計画

令和3年4月

新見市議会議長  
新見市議会議長  
新見市選挙管理委員会  
新見市代表監査委員会  
新見市教育委員会  
新見市農業委員会  
新見市消防長  
新見市水道事業管理者

# I 総則

## 1 策定趣旨

国は、平成15年7月に、急速な少子化の進行を食い止めるための「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」を制定し、また、平成27年9月には、豊かで活力ある社会の実現を図るための「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。）」を制定し、地方公共団体に各法に基づく事業主行動計画の策定を義務付けました。

このことを受け、新見市では、平成17年に「次世代法」に基づく「新見市特定事業主行動計画」を策定し、次世代の育成支援を推進してきました。また、平成28年には、「女活法」に基づく「新見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、女性職員が働きやすく、活躍できる環境づくりを目指し取り組んできました。

この度、本市における女性の活躍及び次世代の育成支援をより一層推進するため「次世代法」及び「女活法」の両法に基づく一体的な行動計画となる「新見市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定し、次世代の社会を担う子どもが健やかに育つ社会、男女がお互いの人権を尊重し、ともに支え、責任を分かち合うことのできる社会の形成を目指していきたいと考えています。

## 2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

## 3 計画の策定主体及び推進体制

組織全体で職場における子育て支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画は、全職員（再任用職員、会計年度任用職員を含むすべての職員）を対象とし、新見市長、新見市議会議長、新見市選挙管理委員会、新見市代表監査委員、新見市教育委員会、新見市消防長、新見市農業委員会会長及び新見市水道事業管理者が連名で策定します。

また、計画期間内においても、実施状況の点検・評価等を継続的に行い、必要に応じて、計画の見直しを行います。

## II 現状把握

### 1 女性の採用及び登用関連

(1) 全職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

①市長部局等

（単位：人、％）

	H28	H29	H30	H31	R2
全職員数	426	427	430	437	434
女性職員数	162	168	170	178	174
女性の占める割合	38.0%	39.3%	39.5%	40.7%	40.1%

②消防本部

（単位：人、％）

	H28	H29	H30	H31	R2
全職員数	81	84	83	83	83
女性職員数	2	3	3	2	2
女性の占める割合	2.5%	3.6%	3.6%	2.4%	2.4%

(2) 採用した職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日付採用職員数）

①市長部局等

ア 事務職

（単位：人、％）

	H28	H29	H30	H31	R2	合計
採用職員数	13	10	9	12	10	54
女性職員数	3	3	1	4	2	13
女性職員の占める割合	23.1%	30.0%	11.1%	33.3%	20.0%	24.1%

イ 技師・保健師・保育士等

（単位：人、％）

	H28	H29	H30	H31	R2	合計
採用職員数	6	11	14	10	4	45
女性職員数	5	9	11	10	3	38
女性職員の占める割合	83.3%	81.8%	78.6%	100.0%	75.0%	84.4%

②消防本部

（単位：人、％）

	H28	H29	H30	H31	R2	合計
採用職員数	4	6	3	6	1	20
女性職員数	0	0	0	0	0	0
女性職員の占める割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(3) 採用試験受験者の女性の割合（各年度受験者数）

①市長部局等

ア 事務職

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	H31	R2	合計
受験者数	68	46	50	70	44	278
女性受験者数	22	13	16	18	10	79
女性の占める割合	32.4%	28.3%	32.0%	25.7%	22.7%	28.4%

イ 技師・保健師・保育士等

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	H31	R2	合計
受験者数	58	54	42	30	12	196
女性受験者数	37	41	34	24	9	145
女性の占める割合	63.8%	75.9%	81.0%	80.0%	75.0%	74.0%

②消防本部

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	H31	R2	合計
受験者数	12	67	7	42	3	131
女性受験者数	0	2	0	1	0	3
女性の占める割合	0.0%	3.0%	0.0%	2.4%	0.0%	2.3%

(4) 管理職に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	H28	H29	H30	H31	R2	合計
全管理職員数	108	110	108	108	106	540
女性管理職員数	32	33	31	31	32	159
女性職員の占める割合	29.6%	30.0%	28.7%	28.7%	30.2%	29.4%

(課長補佐級以上)

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

各役職段階	各年度における女性職員の割合					5年間の伸び率 (R2-H28)
	H28	H29	H30	H31	R2	
部長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
次長級	0.0%	18.2%	14.3%	6.3%	15.4%	15.4%
課長級	37.0%	30.2%	39.5%	43.2%	33.3%	-3.7%
課長補佐級	33.3%	36.0%	26.7%	28.6%	36.7%	3.4%
係長級	27.4%	29.1%	30.5%	28.7%	26.3%	-1.1%

## 2 就業継続及び仕事と家庭の両立関連

### (1) 男女別の育児休業取得率

#### ①市長部局等

(単位：%)

	H28		H29		H30		H31		R2	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一般事務職	0.0	100.0	6.7	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	6.3	100.0
その他の職種	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0

#### ②消防本部

(単位：%)

	H28		H29		H30		H31		R2	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
消防職	0.0	-	0.0	-	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0

### (2) 男性職員の配偶者出産休暇取得率

#### ①市長部局等

(単位：%)

	H28	H29	H30	H31	R2
全ての職種	77.8	100.0	90.9	90.9	75.0

#### ②消防本部

(単位：%)

	H28	H29	H30	H31	R2
消防職	92.9	100.0	100.0	100.0	100.0

### (3) 平成28年度から令和2年度における年代（5歳ごと）別男女別離職者数

#### ①市長部局等

(単位：人)

年齢（歳）	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	計
男性	1	0	3	3	0	0	1	4	9	21
女性	1	3	3	6	1	1	3	2	1	21

#### ②消防本部

(単位：人)

年齢（歳）	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	計
男性	1	6	4	1	0	0	0	0	0	12
女性	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

(4) 各年度における退職者（定年退職者を除く）の継続勤務年数

①市長部局等

(平均勤続年数：年)

	H28	H29	H30	H31	R2	平均
男性	17.8	21.0	33.7	24.6	16.5	21.8
女性	14.4	10.3	9.3	13.2	15.5	11.7
差（男－女）	3.4	10.7	24.4	11.4	1.0	10.1

②消防本部

(平均勤続年数：年)

	H28	H29	H30	H31	R2	平均
男性	4.1	2.5	3.0	1.5	7.0	3.6
女性			9.0			9.0
差（男－女）	4.1	2.5	-6.0	1.5	7.0	-5.4

(5) ハラスメント等対策の整備状況

令和2年度から「新見市職員のハラスメントの防止等に関する規程」及び「新見市消防職員のハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、職員に公開するとともに、相談窓口を総務課人事係に設置し対応することとしている。

### 3 働き方の改革関連

(1) 職員一人当たりの平均時間外勤務時間及び時間外勤務の上限を超えた職員数  
ア 各年度における平均

①市長部局等 (単位：時間、人)

項目	H28	H29	H30	H31	R2
職員1人当たりの1月当たりの時間外勤務時間	12.5	11.6	18.6	16.4	15.2
時間外勤務時間が月4.5時間超の職員数	8.6	8.3	28.3	15.1	13.3

②消防本部 (単位：時間、人)

項目	H28	H29	H30	H31	R2
職員1人当たりの1月当たりの時間外勤務時間	12.4	12.7	14.5	12.8	7.4
時間外勤務時間が月4.5時間超の職員数	0.2	0.7	1.4	0.3	0.0

イ 令和2年度における月別平均

①市長部局等 (単位：時間、人)

項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員1人当たりの1月当たりの時間外勤務時間	20.4	13.8	12.0	12.6	11.8	13.3	18.5	17.2	12.3	15.8	15.1	19.7
時間外勤務時間が月4.5時間超の職員数	28	9	7	12	6	7	18	20	9	15	7	22

②消防本部 (単位：時間、人)

項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員1人当たりの1月当たりの時間外勤務時間	7.1	5.1	5.0	8.6	6.5	7.3	6.2	10.0	10.0	7.5	6.4	9.0
時間外勤務時間が月4.5時間超の職員数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(2) 職員の年次有給休暇等の取得日数の状況

①市長部局等

(単位：日、%)

	H28	H29	H30	H31	R2
平均取得日数	10.4	11.2	11.0	10.5	9.8
取得日数が5日未満の職員割合	13.0	10.4	13.9	15.4	14.8

※対象：一年の年次有給休暇が20日以上付与された職員

②消防本部

(単位：日、%)

	H28	H29	H30	H31	R2
平均取得日数	6.8	8.3	10.2	10.2	11.0
取得日数が5日未満の職員割合	29.3	14.1	2.6	5.3	3.7

※対象：一年の年次有給休暇が20日以上付与された職員



### Ⅲ 課題分析

#### 1 女性の採用及び登用関連

職員の採用については、全体で見ると女性の受験者数・採用割合ともに概ね50%前後で推移しているものの、事務職に関しては20～30%前後、その他の職種は80%前後と職種によって大きな差がある状況であり、各職種における均等な採用に向けた取り組みが必要です。

また、管理職に占める女性職員の割合は過去5年間30%前後の横ばい状態であり、部長級の女性職員の不在も続いている状況です。各役職段階に占める女性職員の割合をみても、次長級以上が少ないことから、今後、次世代を担う人材を育成するため、女性職員のキャリアアップに向けた取り組みが必要です。

消防職については、過去5年間では女性の採用がなく、受験者に占める割合も3%を切っており、採用に向けた継続的な取り組みが必要です。

#### 2 就業継続及び仕事と家庭の両立関連

育児休業については、女性職員は対象者全員が取得しています。男性職員については平成29年度と令和2年度に各1名が取得したものの、取得率は依然として低く、子の出生に伴う特別休暇においても100%の取得に至っていないのが現状です。

離職の状況については、一般職の離職者数は男女同じ人数であるものの、全職員に占める女性職員の割合が約40%であることから考えると、女性の離職率の方がやや高いのが現状です。

また、20代から30代前半の女性の離職者が比較的多く、退職者の継続勤務年数も全体的に女性の方が短い傾向にあり、結婚や出産のタイミングで離職しているものと思われることから、共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の家庭生活への参加をさらに促進していく必要があります。

#### 3 働き方の改革関連

時間外勤務時間については、平成30年度から大規模な災害が続いたこともあり、平均時間数や月45時間超の職員数が増加傾向にあり、また、年次有給休暇の取得も横ばいの状況です。引き続き、働き方の改善に向けた取り組みが必要と考えます。

## IV 目標及び目標達成のための取り組み

状況把握と課題分析結果に基づき、仕事と家庭の両立支援及び女性活躍の推進に関する職場の環境づくりについて、次のとおり目標を掲げ、目標達成に向けた取り組みを実施していきます。

なお、目標については、次世代育成支援対策推進法に基づく事項については【次】、女性活躍推進法に基づく事項については【女】を表記します。

また、「第4次にいみ男女共同参画プラン（令和3年度から令和7年度の5年間）」の策定に併せて目標値を設定した事項については【基】を表記しています。

### 1 女性の採用及び登用関連

#### (1) 事務職における女性職員の採用拡大 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
事務職採用試験の女性受験者の割合	22.7%	35%

##### <取組内容>

- ①市のホームページや職員採用試験の実施を周知するパンフレット等に仕事と家庭の両立に取り組む職員を紹介し、働きやすい職場であることを広報します。
- ②高校・大学等で採用説明会等を実施する場合において、女性職員を積極的に派遣します。

#### (2) 消防職における女性職員の採用拡大 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
消防職採用試験の女性受験者の割合	0%	5%

##### <取組内容>

- ①市のホームページや職員採用試験の実施を周知するパンフレット等を通じて消防職の魅力や女性が活躍できる職場であることを広報します。
- ②高校・大学等で採用説明会等を実施する場合において、現役の女性消防職員に、仕事のやりがい・魅力や活動内容を紹介してもらう機会を設けます。

### (3) 女性職員の管理的地位への登用 【女】 【基】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
課長補佐級以上の女性職員の割合	30.2%	35%

#### <取組内容>

- ①男女問わず能力や積極性を兼ね備えた職員を計画的かつ積極的に管理職へ登用します。
- ②自治大学校や市町村アカデミー等で行われる全国研修への派遣を促進し、幹部候補の育成を行います。
- ③育児休業の取得などが、職員のキャリア形成に影響しないよう、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置に努めます。

## 2 就業継続及び仕事と家庭の両立関連

### (1) 女性職員の育児休業及び子の出生に伴う特別休暇の取得 【次】 【女】

実施項目	現状値 (令和2年度)	数値目標 (令和7年度)
女性職員の育児休業取得率	100%	100%
男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率	75%	100%

#### <取組内容>

- ①女性職員の育児休業については、引き続き100%の取得率を維持していきます。
- ②代替職員の確保なども含めた育児休業取得時における職場の協力体制構築について検討していきます。
- ③育児休業取得者が長期の休業から安心して復職できるよう、復職前の面談、業務や職場に関する情報提供等を行い、円滑な職場復帰ができるよう支援します。
- ④男性職員の子の出生に伴う特別休暇についても100%の取得ができるよう該当者に対して制度の周知を徹底します。

### (2) 男性職員の育児休業の取得 【次】 【女】

実施項目	現状値 (平成28年度 ～令和2年度)	数値目標 (令和3年度～ 令和7年度)
男性職員の育児休業取得率（5年間の合計）	2.3%	10%

#### <取組内容>

- ①男性の育児休業取得推進に向け、該当職員や所属長へ個別に通知を行うなど、職員の意識改革を図ります。
- ②複数担当制の導入や日頃からの業務配分の適正管理等を通じて、育児休業を取得しやすい職場環境を構築します。
- ③代替職員の確保なども含めた育児休業取得時における職場の協力体制構築について検討します。
- ④育児休業取得者が長期の休業から安心して復職できるよう、復職前の面談、業務や職場に関する情報提供等を行い、円滑な職場復帰ができるよう支援します。

### 3 働き方の改革関連等 【次】 【女】

#### ◆年次有給休暇の取得

所属長は、労働基準法で定められた「年5日以上の年次有給休暇の取得」と併せて、職員が計画的に各種休暇を取得できるよう努めます。

#### ◆子の看護休暇及び介護休暇の取得

所属長は、職員の家庭環境に配慮し、子の看護休暇や介護休暇等の特別休暇を円滑に取得できるよう努めます。

#### ◆時間外勤務の削減

一部の職員に過重な負担がかからないよう、適正な業務分担に努めるほか、業務遂行状況の的確な把握と適切な管理を推進します。

#### ◆ハラスメント防止対策

職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策をはじめ、各種ハラスメントの防止を目的として「新見市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づき対応します。