

四万十市
次世代育成／女性活躍
特定事業主行動計画
(計画期間：令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 3 月

は じ め に

わが国では、急速な少子化の進行を踏まえ、次代を担うこどもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。以下、「次世代育成法」という。）が施行されました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成 27 年 9 月に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。以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。

これらの次世代育成法及び女性活躍推進法では、国の各省庁や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員のこどもの健やかな誕生と育成や女性職員の活躍のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めており、本市では令和 2 年 3 月に、一体的な行動計画として「四万十市次世代育成／女性活躍特定事業主行動計画」を策定しました。

今回改定する計画においては、令和 2 年 3 月に策定した計画の達成状況を踏まえた目標を設定するとともに、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、次世代の社会を担うこどもの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、また、女性職員が個性と能力を職場内で十分に発揮できるよう、行動計画の推進を図ることで職員の意識改革、職場全体の環境整備に取り組むことを掲げます。

この計画を通じて私たちの職場環境づくりの取組が、社会全体の職場環境の改善、社会全体の子育て支援及び女性の活躍推進に寄与することを願います。

令和 7 年 3 月

四万十市長

四万十市議会議長

四万十市選挙管理委員会

四万十市代表監査委員

四万十市教育委員会

四万十市農業委員会

目次

第1章 計画の概要	1
第2章 計画推進に向けた現状	2
第3章 本計画の目標及び具体的な取組	7

第 1 章 計画の概要

1 計画の目的

(1) 次世代育成支援に関すること

この計画は、急速な少子化や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とした次世代育成法に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する職員の意識の醸成及び環境の整備を計画的に推進することを目的とします。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関すること

この計画は、女性がその個性と能力を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立に資する雇用環境の整備等に取り組むことにより、女性が活躍できる社会の実現を目的とした女性活躍推進法の策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、育児休業など現行制度の積極的な活用、長時間労働の解消に取り組むことにより、女性の活躍を総合的に推進することを目的とします。

2 計画期間

計画期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3 計画の見直し

この計画期間の各年度の実施状況を翌年度において分析及び評価を行い、必要に応じて、計画の見直しを行います。（PDCA サイクルの実施）

第2章 計画推進に向けた現状

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、具体的な取組事項や目標値を設定し、推進してきた各項目について、現状を把握し、分析を行いました。

1 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	14	7	11	8	9
女性	18	16	10	15	19
女性の割合(%)	56.3	69.6	47.6	65.2	67.9
合計	32	23	21	23	28

※職種別女性職員数（内訳）

職種	事務職 6 保健師 1 保育士 5 看護師 5 医療技術員 1	事務職 4 保健師 1 保育士 6 調理員 1 看護師 2 医療技術員 1 医師 1	事務職 3 保健師 1 保育士 2 調理員 3 医師 1	事務職 6 保健師 1 保育士 5 薬剤師 1 看護師 1 医師 1	事務職 10 保育士 4 調理員 1 看護師 3 医療技術員 1
合計	18	16	10	15	19

男女の区別なく競争試験等により採用を行っており、採用した職員に占める女性職員の割合はほぼ半数を超えています。引き続き、優秀な人材の確保に向け、性別にかかわることなく、能力や適性を基準にした採用を行います。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

(単位：年)

	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	17.9	17.8	18.0	17.8	17.8
女性	18.2	17.8	17.2	16.9	16.7
差異（男性-女性）	▲0.3	0	0.8	0.9	1.1

性別に関係なく、平均した継続勤務年数はほぼ同程度となっています。継続して働きやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

3 職員一人当たりの各月の超過勤務時間

«職員一人当たりの各月の時間外勤務時間»

◆令和5年度実績

【全部局】

(単位：時間)

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
18.2	11.5	11.4	10.9	9.0	11.1	16.7	17.7	9.6	10.4	11.0	15.5	12.7

【市長部局ほか】 ※教育委員会事務局除く

(単位：時間)

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
17.7	11.4	10.6	10.1	8.3	9.5	15.0	16.3	8.6	9.0	10.0	14.5	11.7

【教育委員会事務局】

(単位：時間)

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
25.1	14.3	22.7	22.3	19.5	35.1	42.0	38.5	24.4	31.2	25.1	28.9	27.4

◆過去5年間の推移（全部局）

平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
12.8 時間	12.9 時間	12.4 時間	13.9 時間	12.7 時間

職員一人当たりの月平均時間外勤務の目標時間数を10時間以下とし、時間外勤務時間数の削減に取り組んできましたが、10時間を上回りました。令和5年度の実績を見ると、市長部局ほかでは11.7時間ですが、教育委員会事務局では、27.4時間となっています。

現在も、時間外勤務の縮減のため、「ノー残業デー」の取組等の意識啓発等を行っていますが、職員の個々の能力開発や適正な人員の配置など、多角的に時間外勤務の削減に向けて取り組む必要があります。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全管理職数	26	26	26	26	26
うち女性管理職数	2	2	1	2	2
女性割合(%)	7.7	7.7	3.8	7.7	7.7

※看護職除く

令和6年度における管理的地位にある職員に占める女性職員の目標割合10%以上を達成することができませんでした。引き続き女性職員の管理職登用に向けた取組を積極的に行っていくとともに、管理職になった女性職員のフォロー体制や研修に重点を置いた取組の推進に努めます。

5 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

(単位：人)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
係長相当職以上の職員数	131	127	126	125	122
うち係長相当職以上の女性職員数	31	29	29	28	31
女性割合(%)	23.7	22.8	23.0	22.4	25.4
伸び率(%)	—	▲6.5	0	▲3.4	10.7

※看護、保育職除く

【参考】令和6年度 課長補佐相当職：女性割合10.5%（女性4人）

係長相当職：女性割合43.1%（女性25人）

令和6年度における係長相当職以上に占める女性職員の目標割合17%以上を大幅に上回っています。女性職員が育児等をしながら、キャリア形成を行い、活躍できる職場とするためには、男女を通じた長時間労働の是正や各種研修機会の提供などによるキャリア形成に関する取組を推進し、女性職員が意欲的に活躍できる職場環境を整える必要があります。

6 男女別の育児休業取得率

(単位：人)

	令和3年度				令和4年度				令和5年度			
	対象人数	取得人数	取得率(%)	平均取得期間(月)	対象人数	取得人数	取得率(%)	平均取得期間(月)	対象人数	取得人数	取得率(%)	平均取得期間(月)
男性	9	2	22.2	6.2	11	1	9.1	0.8	9	7	77.8	0.8
女性	16	16	100	17.9	22	22	100	18.7	15	15	100	21.3
合計	25	18	72.0	16.6	33	23	69.7	17.9	24	22	91.7	13.6

育児休業平均取得率の目標値である女性 100%、男性 30%以上について、令和3年度から令和5年度の平均値では目標を達成することができています。引き続き、こどもが生まれた男性職員への育児休業取得への声掛けや取得しやすい職場環境づくりを推進し、今後も職員の意識改革や育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めていきます。

7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに平均取得日数

《男性職員の配偶者出産休暇の取得状況》

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象者数	9	10	9
取得者数	7	8	6
取得率(%)	77.8	80.0	66.7
平均取得日数	2.4	2.1	1.8

《男性職員の育児参加のための休暇の取得状況》

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象者数	9	10	9
取得者数	1	6	1
取得率(%)	11.1	60.0	11.1
平均取得日数	5.0	2.6	0.6

配偶者出産休暇目標平均取得率 80%以上の目標値について、令和3年度から令和5年度の平均値は 74.8%と目標値には至っていません。また、令和3年1月から新設された育児参加のための休暇については、年により取得状況にばらつきがあります。育児参加のための休暇については、令和4年10月から取得可能期間が拡大され、より取得しやすい制度となっているため、こどもが生まれた男性職員へ休暇制度の周知を徹底するとともに取得しやすい職場環境づくりにも努めるなど、取得を促していきます。

8 ハラスメント等対策の整備

令和3年度に「四万十市職員のハラスメント防止に関する指針」を制定し、制定以降ハラスメント相談員の配置を継続して行い、イントラネットを活用し、周知を図りました。

また、令和2年度からは年1回ハラスメント防止研修を実施することとし、令和6年度にはカスタマーハラスメント防止研修を行い、ハラスメントの防止に努めました。

9 年次有給休暇の取得状況

(単位：日)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年次有給休暇 平均取得日数	11.3	12.5	12.6	12.7

年次有給休暇の平均取得目標日数12日については、令和3年度以降達成することができています。夏季休暇期間中における年次有給休暇の取得促進等、管理職員が中心となり年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを行うことができました。

第3章 本計画の目標及び具体的な取組

本計画については、次の項目を重点項目とし、次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法等に基づき、次のとおり目標を設定します。

1 時間外勤務の縮減

恒常的な残業を前提とした働き方や業務の分担は、職員の健康に影響を及ぼすほか、家事や育児等の家庭生活やボランティア等の地域生活への参画、また、余暇における健康づくりや趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を阻むものであり、このような働き方の改善に向けて次のように目標を定め、取り組みます。

【計画目標】

令和11年度における職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数 10時間以下

【具体的な取組】

- (1) 毎週金曜日に実施している「ノー残業デー」の取組について周知する際、所属ごとのノー残業デー取組状況を公表し、管理職へ退庁指導を依頼するほか、職員が早期に退庁しやすい環境の醸成に努めます。
- (2) 時間外勤務が一部の職員に偏ることのないよう、所属内、グループ内の繁忙状況を見ながら、年度途中であっても、業務及び事務分担の見直しや所属又はグループ内での協力体制をとることにより、業務の平準化に努めます。
- (3) 時間外勤務の多い所属等にあつては、所属長の指示の下、原因を分析し、事務事業の見直しや業務改善とともに定員管理計画による職員の適切な配置に努めます。

2 係長相当職以上への女性職員の積極的な登用推進

女性管理職が増えることで、若手の女性職員のモチベーションが上がり、職場全体として仕事に対する意識の向上を図ることが期待できます。そこで、女性が積極的に管理職を目指す環境整備をするため次のように目標を定め、取り組みます。

【計画目標】

令和11年度における管理職、課長補佐相当職及び係長相当職総数に占める女性職員の割合（看護、保育職を除く）

・管理職	15%
・課長補佐相当職	21%
・係長相当職	40%

【具体的な取組】

- (1) 性別による固定的な配置によらず、妊娠、出産及び子育て期を通じて、女性職員が職業生活において自信を持って職務能力を発揮できるよう、適材適所の人員配置と管理職への登用に努めます。
- (2) 女性の管理職への登用を見据え、係長相当職、課長補佐相当職の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置き、昇進を見据えた意識向上につながる各種研修等による人材育成を行います。

3 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠から出産前後にある女性は、母性保護の観点から特別に保護されます。職場においても、このことを理解した応援体制をとり、休暇などを取得しやすい職場を目指すため次のような取組を実施します。

【具体的な取組】

- (1) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇をはじめとした各種制度について、イントラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られるような環境を整えます。
- (2) 出産費用の給付制度等の経済的支援措置について、イントラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られるよう環境を整えます。

4 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

出産時や育児には、パートナーである男性のサポートが大切であり、男性の家庭生活への参画の促進が必要不可欠となります。男女がともに育児、家事を担いつつ希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すため次のように目標を定め、取り組みます。

【計画目標】

令和 11 年度における

配偶者の出産休暇の取得率	80%
女性職員の育児休業取得率	100%
男性職員の育児休業取得率（2 週間以上）	85%

【具体的な取組】

- (1) こどもの出生が見込まれることとなった場合には、できるだけその旨を所属上司に伝えるよう周知、また、職員の配置、人材育成と能力の開発及び職員のキャリア形成支援を目的としている職員申告書に育児休業等を把握する項目を設けることなどにより、こどもの出生が見込まれる男性職員の把握に努め、育児休業等の取得促進を図ります。
- (2) 育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担について、イントラネット等を活用し、いつでも必要な情報が得られる環境を充実させます。

- (3) 職員が希望どおりの育児休業期間の取得ができるよう業務を調整するとともに会計年度任用職員等の採用により代替要員を確保します。
- (4) 育児休業後に現職または現職相当職に復帰させるなど育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行います。
- (5) こどもの看護を行うための特別休暇等を周知するとともに、当該特別休暇を取得できるような職場環境の醸成に努めます。

5 ハラスメントのない職場づくり

職員が性別に関わらず、能力を最大限に発揮するためには、様々な分野のハラスメントに対する知識を持ち、誰もが働きやすい職場環境を整備するため次のような取組を実施します。

【具体的な取組】

引き続きハラスメント相談員の配置を行うとともに、ハラスメントの防止や固定的な性別役割分担意識を是正するための研修等を通じて、男女共同参画の推進に努めます。

6 年次有給休暇の取得の促進

身体をリフレッシュし、仕事に対する意欲を湧き立てるためにも、必要なときに年次有給休暇が取れることが望まれますが、休暇を取得することについて、周囲への迷惑からためらいを感じる職員や、基本的に休まないという職員がいます。この状況を打開するため次のように目標を定め、取り組みます。

【計画目標】

令和 11 年度における年間の平均取得日数 14 日

【具体的な取組】

- (1) 年次有給休暇の取得目標を各職員へ周知徹底を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりをするよう管理職員等に周知します。
- (2) こどもの学校行事等、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における積極的な年次有給休暇の取得を促進します。