

宮津市特定事業主行動計画

令和3年3月

宮津市特定事業主行動計画

令和3年3月31日

宮津市長

宮津市特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画及び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。）第15条に基づき、宮津市長が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の公務における活躍等を目的として、ニーズに即した支援対策を計画的かつ着実に推進するとともに、性別等にかかわらず働く職員の置かれた個々の事情に応じ多様な働き方を選択できる職場環境を実現するために、この計画を策定する。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

※ 次世代法の期限は令和7年3月31日までとなっているが、次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、令和8年3月31日までを計画期間とする。

※ 本計画については、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、計画期間内において計画の見直しが必要となった際は、適宜見直す。

3 計画の推進

次世代育成、女性活躍を相乗的かつ効果的に推進するために、毎年度、計画の実施状況を把握し、各種取組がこれらの支援対策として効果があったかを点検・評価し、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）により、その後の対策や計画の見直し等に反映させる。

4 現状

1 管理的地位にある職員に占める女性割合

平成30年4月時点	平成31年4月時点	令和2年4月時点
8.1%	8.6%	10.5%

2 係長相当職の女性職員の割合

平成30年4月時点	平成31年4月時点	令和2年4月時点
22.2%	24.4%	24.4%

3 女性職員（常勤）の採用割合

平成30年4月	平成31年4月	令和2年4月
25.0%	25.0%	37.5%

4 職員（一般事務職・常勤）の女性割合

平成30年4月時点	平成31年4月時点	令和2年4月時点
37.8%	38.1%	35.8%

5 超過勤務の状況（月平均時間）

平成29年度	平成30年度	令和元年度
21.6時間	19.7時間	12.3時間

6 男女別（常勤職員）の育児休業取得率

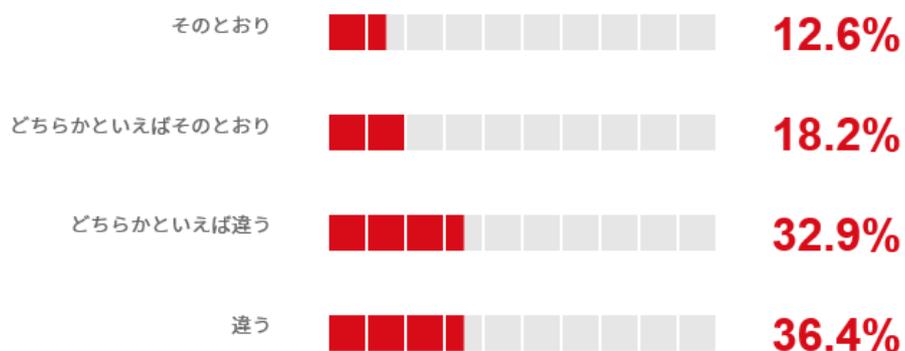
	平成30年4月時点	平成31年4月時点	令和2年4月時点
男性	0.0%	0.7%	0.0%
女性	100%	100%	100%

【以下、令和2年度に実施した職員アンケート結果を抜粋し、掲載する】

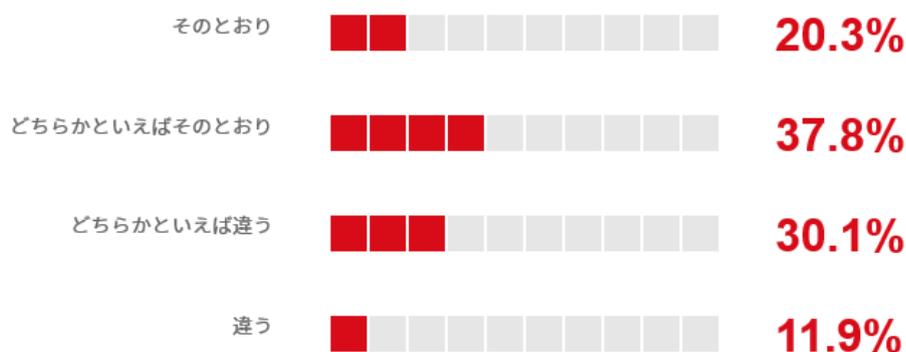
7 どの職位まで昇任したいと思うかの割合

	部長級	課長級	係長級	主任級	主査級
男性	15.3%	35.3%	22.4%	22.4%	4.7%
女性	2.3%	14.0%	23.3%	41.9%	18.6%
未区分	13.3%	26.7%	33.3%	20.0%	6.7%
全体	11.2%	28.0%	23.8%	28.0%	9.1%

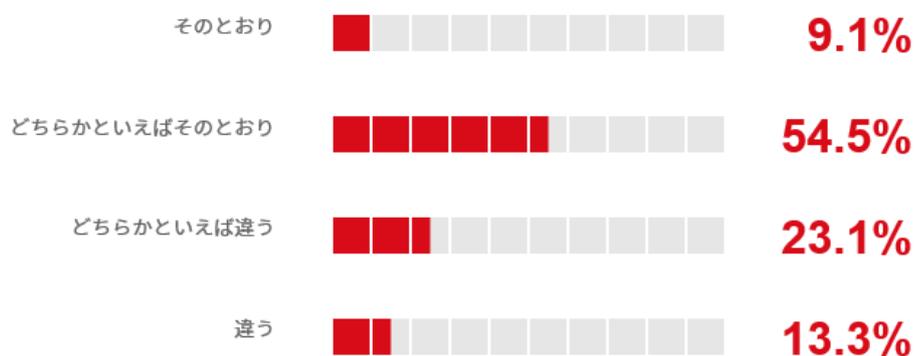
8 宮津市特定事業主行動計画があることを知っている



9 職場では、休暇を取得しやすい環境になっている



10 仕事と生活の調和がとれている。



5 数値目標

次世代法第 19 条、女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内

閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果を踏まえ、次のとおり目標を設定する。

- 1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【前計画からの継続】
20%以上（令和 2 年 4 月時点 10.5%）
- 2 係長相当職の女性職員の割合【前計画からの継続】
30%以上（令和 2 年 4 月時点 24.4%）
- 3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
10.0 時間（令和元年度 12.3 時間／月）
- 4 年次有給休暇取得日数（職員一人あたりの平均取得日数）
12 日（令和元年度実績 10.2 日）

6 目標を達成するための取組

上記 5 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- 係長、課長補佐、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ワークライフバランスの実現に向けた意識改革等研修の実施。
- RPA等の導入による生産性向上に取り組む。