

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

## 三島市特定事業主行動計画

～ 誰もが働きやすい、笑顔あふれる職場のために ～



令和5年8月改訂

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

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  
三島市特定事業主行動計画

---

---

目 次

はじめに	.....	1
1 計画の背景と目的	.....	2
2 計画の対象	.....	2
3 計画期間	.....	2
4 計画の推進体制	.....	2
5 SDGs(持続可能な開発目標)と基本目標の関係	.....	3
6 これまでの計画目標の達成状況	.....	4
7 現状と課題	.....	5
8 目標	.....	11
9 特定事業主行動計画の目標を達成するための取組及び実施時期	.....	14

## はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図ること等を目的に、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「次世代法」）という。」が成立し、国、地方公共団体、事業主が一体となって環境整備に取り組むよう義務付けられました。

これを受けて三島市では、平成 17 年 3 月に市職員を対象とした「三島市職員行動計画（前期）」を定めました。さらに平成 23 年 8 月には後期計画として、新たに整備された制度の反映及び少子化対策としての「子育て理想郷“ふじのくに”地域モデル事業」を推進すべく「三島市職員行動計画Ⅱ」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、次世代法の改正により、行動計画策定指針の有効期限が 10 年間延長されたことに伴い、新たに男性の育児休業等の取得促進及び子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組みなどを盛り込んだ「三島市職員行動計画Ⅲ」を平成 27 年 4 月に策定しています。

さらには、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍のできる環境の整備を図るため、「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。）」に基づく「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を平成 28 年 4 月に策定し、取組みを進めてきました。

これまでの計画の検証を行うとともに、次世代育成支援や女性の活躍の推進、ワークライフバランスの実現については、両計画ともにその背景や課題、取組内容に共通する部分が多く、一体的に取り組むことにより効果的・効率的に推進することができると考えられることから、令和 3 年から令和 7 年までの 5 年間で「次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく三島市特定事業主行動計画」として、取り組んでいきます。

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

## 1 計画の背景と目的

三島市では、次世代法に基づき、「三島市職員行動計画」を策定し、事業主としての立場から仕事と家庭の両立を支援し、子ども達が健やかに育つことのできる職場環境の整備に努めてきました。

また、女性がその力を十分に発揮できる組織づくりについても、女性活躍推進法に基づき、「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、取り組んでいるところです。

この2つの計画の実施状況を踏まえ、女性が活躍していくためには男性の積極的な家庭生活へ協力、子育てしやすい職場環境の整備、ワークライフバランスの実現など、すべての職員がお互いに協力しあい、支えあいながら働きやすい職場環境になるように一体的な計画として策定しました。

## 2 計画の対象

本計画は、全職員（再任用職員、会計年度任用職員を含みます。）が対象であり、各任命権者である三島市長、三島市教育委員会、三島市議会議長、三島市選挙管理委員会、三島市代表監査委員、三島市農業委員会の連名により計画を策定しました。

ただし、統計の継続性の観点から、データ集積は対象職員を限定して行う場合があります。

## 3 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年間とします。

※次世代法は平成27年度から令和6年度までの時限法となっており、女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの時限法となっています。この計画の期間は一体的な計画をすることに伴い、令和7年度までの計画として取り扱います。

## 4 計画の推進体制

三島市では、組織全体で職員が仕事と子育てを両立するための支援や女性職員が活躍できる職場環境の整備を推進するため、人事課人事係を事務局とし、平成28年に設置した「女性職員の活躍推進委員会」にて、本計画の策定・変更、本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・評価等について協議を行うこととします。



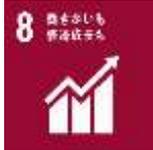
## 5 SDGs(持続可能な開発目標)と基本目標の関係

SDGs (エス・ディー・ジーズ) とは、Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) の略称です。2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のためのアジェンダ 2030」に記載された2016年から2030年の15年間で達成目標です。日本を含めた国連加盟193か国が掲げられた17の目標と、達成するための169のターゲットを設定しています。

また、SDGsは気候変動や差別などの世界的な課題に対して、持続可能な世界を実現するために、経済、社会、環境の三側面から総合的に取り組むべき、国際社会全体の普遍的な目標です。

SDGsを推進するためには、SDGsを自分事として捉え、一人ひとりが取り組んでいくことが重要であることから、本市のまちづくり政策においてもSDGsを意識した各種取り組みを進めているところです。

そのため、本計画においても基本目標に該当するSDGsを掲げ、持続可能な開発目標の達成を目指します。

基本目標	該当する SDGs
<ul style="list-style-type: none"> <li>①ワークライフバランスの推進</li> <li>②継続就業及び仕事と家庭の両立関係</li> <li>③女性職員の活躍できる職場環境</li> <li>④子ども子育てに関する地域貢献活動の推進</li> <li>⑤子どもたちの安心・安全を守る</li> </ul>	 



## 6 これまでの取組と目標の達成状況

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の取組と達成状況は次のとおりです。

### ① 採用関係

目標項目：一般事務職における女性の採用試験受験者数

設定最新値(H26)	H27	H28	H29	H30	R1	目標値(R2)
36.1%	42.6%	50.2%	40.9%	41.6%	37.2%	42.5%

計画期間中は、広報みしまへの職員採用試験の掲載に加え、ホームページを活用した採用試験募集の発信や電子申請による申込の受付をはじめとする広域での募集を行った。

また、県内の大学を訪問し、職員採用試験募集案内の説明や配布依頼するとともに、大学の就職担当者や受験者の募集状況や傾向等を聞く機会を設け、就職活動の現状把握に努めた。

さらには、職員採用募集説明会の開催し、先輩職員との職種別座談会により、特に女性の働きやすい職場として広く紹介した。

### ② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

ア 目標項目：育児休業を取得する男性職員の数

設定最新値(H26)	H27	H28	H29	H30	R1	目標値(R2)
0人	2人	0人	1人	0人	1人	1人以上

男性職員の育児休業の取得は年間に1人いるかどうかであり、これについては周知不足もあり、業務の繁忙、職員数の減少等により、消極的な結果となった。

しかしながら、部分休業を取得する男性職員数が少しずつ増えてきているので、今後は育児休業に繋いでいきたい。

イ 目標項目：配偶者出産休暇の取得割合

設定最新値(H26)	H27	H28	H29	H30	R1	目標値(R2)
27.8%	33.3%	60.0%	61.5%	42.9%	40.0%	30.0%以上

男性職員の配偶者の出産に対する特別休暇は2日間取得することが可能となっており、職員には広く知られているため、目標設定時の平成26年の27.8%から目標年度の令和元年度は40.0%となり、目標である30.0%以上という目標値を達成している。しかしながら、取得率は平成29年度の61.5%をピークに伸び悩んでいるのが現状であり、所属先での積極的な周知や声掛け等が必要である。

③ 長時間勤務関係

目標項目：年次有給休暇の平均取得率

設定最新値(H26)	H27	H28	H29	H30	R1	目標値(R2)
24.5%	21.6%	22.6%	23.3%	24.5%	27.3%	27.0%

職員の年次有給休暇については、目標設定時の平成26年の24.5%から目標年度の令和元年度は27.3%となり、目標値である27%を達成することができた。

年次有給休暇を付与日数分取得する職員と取得しない職員が分かれており、計画的に取得するよう、所属長を通してより一層の周知していきたい。

④ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

目標項目：管理的地位にある職員に占める女性割合

設定最新値(H26)	H28.4.1 現在	H29.4.1 現在	H30.4.1 現在	H31.4.1 現在	R2.4.1 現在	目標値(R2)
12.0%	13.4%	14.5%	13.9%	15.7%	15.9%	20.0%

管理職である部長級、課長級職員のうち女性職員の割合は、数値目標の20%には達していないが、目標設定時の平成26年の12%に比べると目標年度の令和2年度は15.9%まで上昇し、管理職（部長、課長級職員）の中での女性職員の割合は次第に増加傾向にあることがわかる。

## 7 現状と課題

① 採用試験の受験者の女性の割合

職種/試験年度	H27	H28	H29	H30	R1
全体	49.0%	50.2%	48.4%	48.9%	42.9%
一般事務	42.6%	50.2%	40.9%	41.6%	37.2%
技術職員	23.1%	5.9%	11.8%	30.0%	5.6%
保育士・幼稚園教諭	83.0%	85.0%	96.7%	100.0%	89.3%
免許資格職	75.0%	85.7%	71.4%	52.4%	81.8%
技能労務職員	75.0%				

※技術職員は、土木、建築、電気、機械、化学、水道の専門知識を持つ職員  
 ※免許資格職には、保健師、栄養士、学芸員、社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士、介護支援専門員等の免許資格を要する職員  
 ※技能労務職委員とは、調理員等  
 ※採用試験により採用した職員のみで算出（再任用、指導主事を除く）

採用試験については、全職種に女性受験者が見られるわけではなく、技術職員などはその専門的知識（大学の学部での単位取得等）を有している割合が全体的に少ないこともあり、女性受験者が少ないのが現状である。

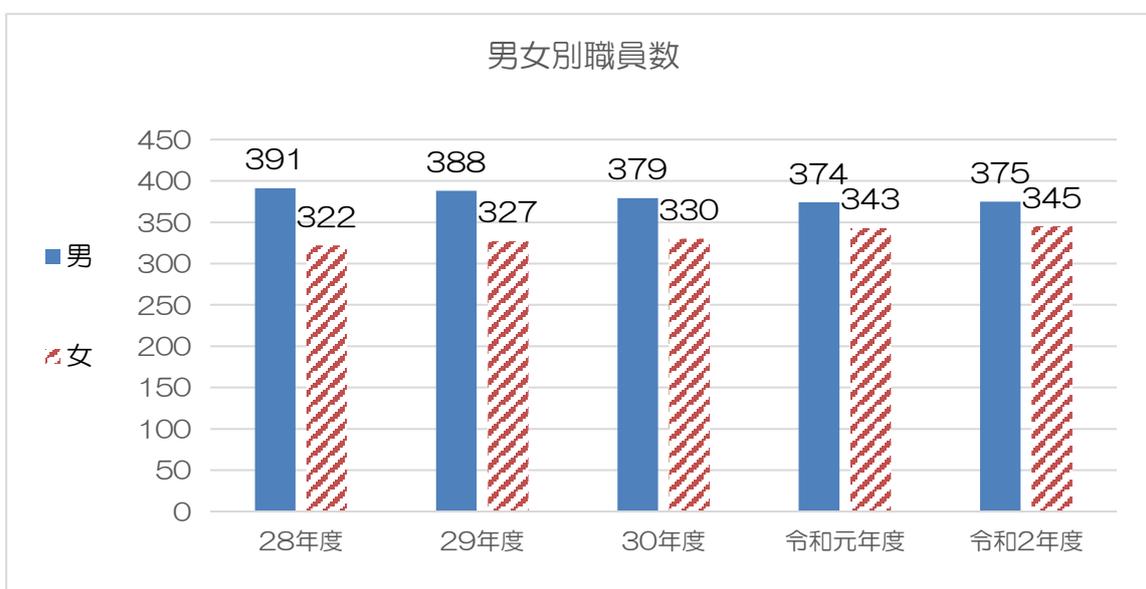
② 採用者に占める女性の割合（職種別）

職種/試験年度	H27	H28	H29	H30	R1
全体	50.0%	57.1%	56.3%	65.0%	57.4%
一般事務	32.0%	57.9%	52.9%	59.0%	50.0%
技術職員	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
保育士・幼稚園教諭	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
免許資格職	100.0%	100.0%	66.7%	66.7%	75.0%
技能労務職員	100.0%				

採用試験の1次試験の女性受験者の割合から比較すると、女性の採用の割合は多が、技術職員については、女性受験者が少ないことから採用者も少なくなっている。

③ 職員の女性の割合

職種/採用年度	H27	H28	H29	H30	R1
全体	45.2%	45.7%	46.5%	47.8%	47.9%
一般事務	31.8%	33.3%	34.6%	36.1%	36.1%
技術職員	3.0%	3.0%	3.1%	3.1%	2.9%
保育士・幼稚園教諭	92.6%	92.5%	92.9%	93.3%	95.0%
免許資格職	82.8%	83.9%	83.1%	81.8%	80.9%
技能労務職員	57.8%	48.9%	51.2%	53.8%	56.8%
指導主事	42.9%	33.3%	16.7%	16.7%	14.3%



在職している正規職員の男女差は、平成28年度（2016年）の69人から令和2年度（2021年）の30人となり、その差は縮まっている。その理由としては、女性の中途退職者の減少や採用者の増加などが考えられる。

④ 職種別年次有給休暇等平均取得日数

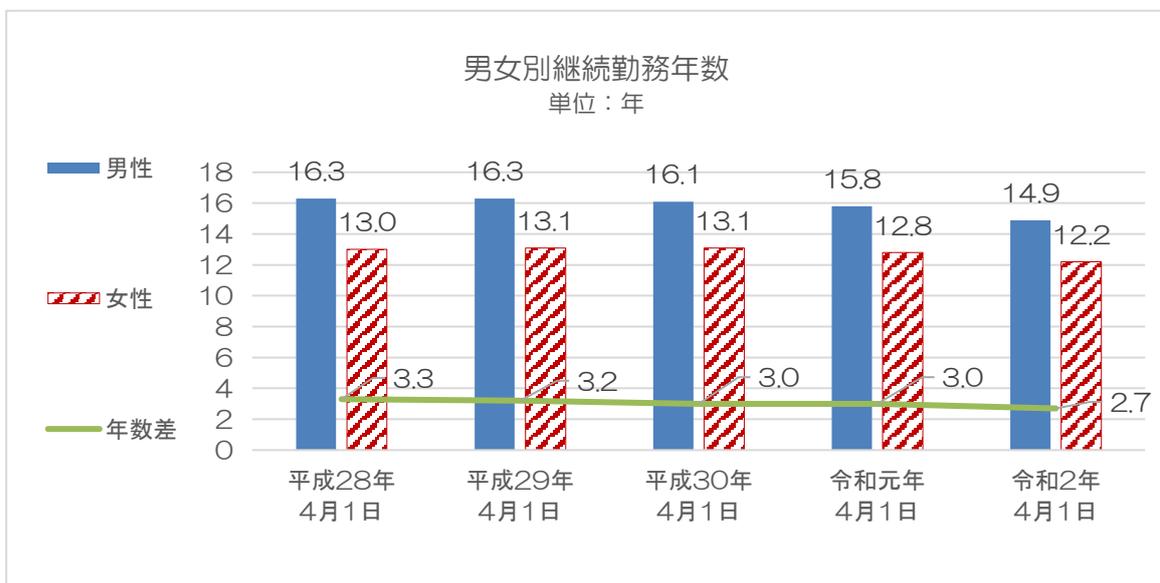
職種／年度	H27	H28	H29	H30	R1
全体	8.9日	8.9日	8.9日	9.4日	10.4日
一般事務・指導主事	8.6日	8.3日	8.6日	9.1日	10.3日
技術職員	10.6日	8.9日	10.3日	10.4日	11.0日
保育士・幼稚園教諭	6.4日	5.8日	6.3日	7.3日	9.1日
免許資格職	8.9日	9.9日	10.0日	10.7日	11.2日
技能労務職員	14.0日	14.0日	15.4日	16.2日	14.5日

全体の平均取得日数は 10.4 日で、少しずつ取得日数が増加している。

⑤ 男女別継続勤務年数

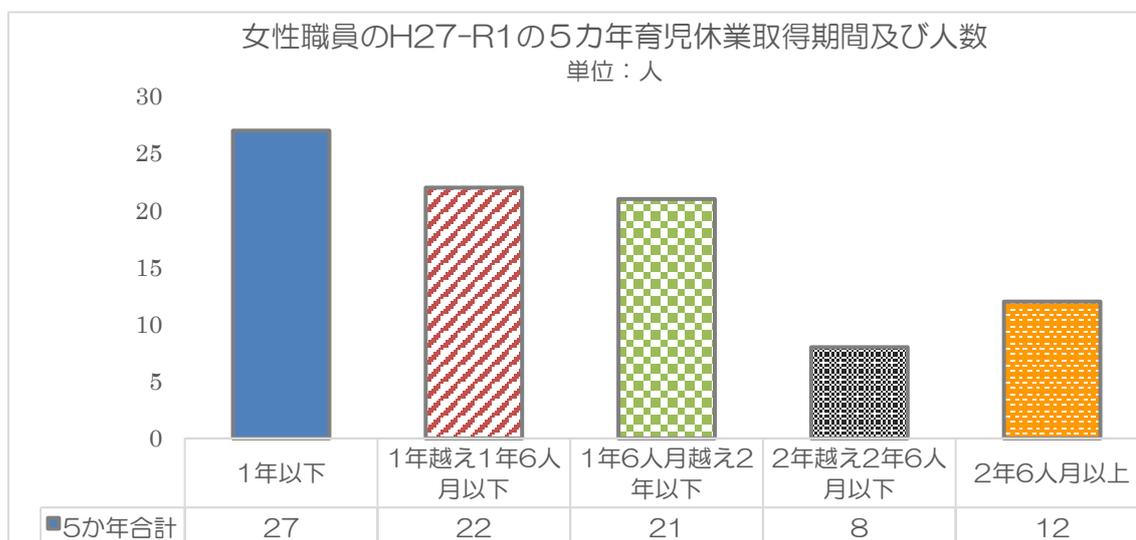
性別/基準日	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
男性	16.3年	16.3年	16.1年	15.8年	14.9年
女性	13.0年	13.1年	13.1年	12.8年	12.2年
年数差	3.3年	3.2年	3.0年	3.0年	2.7年

男女別の継続勤務年数は、団塊の世代での退職は男性職員が多く、定年退職まで勤務する女性職員が少なかったが、その世代の退職や採用職員の女性の割合の増加などにより継続勤務年数差は縮んできている。



⑥ 男女の育児休業取得率と取得状況

育児休業承認期間		H27	H28	H29	H30	R1
男性職員	1週間以下	—	—	—	—	—
	1週間を超え2週間以下	—	—	—	—	1人
	2週間を超え1月以下	1人	—	—	—	—
	1月を越え6人月以下	1人	—	—	—	—
	6人月を越え1年以下	—	—	1人	—	—
	1年を超える	—	—	—	—	—
	合計	2人	—	1人	—	1人
	取得率	11.1%	0.0%	7.7%	0.0%	6.7%
女性職員	1年以下	3人	8人	4人	10人	2人
	1年越え1年6人月以下	1人	9人	3人	1人	8人
	1年6人月越え2年以下	2人	4人	5人	4人	6人
	2年越え2年6人月以下	1人	3人	1人	—	3人
	2年6人月以上	4人	1人	2人	5人	0人
	合計	11人	25人	15人	20人	19人
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	95.0%
	平均取得年数	1.9年	1.4年	1.7年	1.5年	1.5年



女性の取得率がほぼ100%であるのに対し、男性の取得率は10%以下である。また平均取得日数を年数換算すると約1.6年となり、産前産後休暇（16週）と併せて約2年の休暇期間となる。



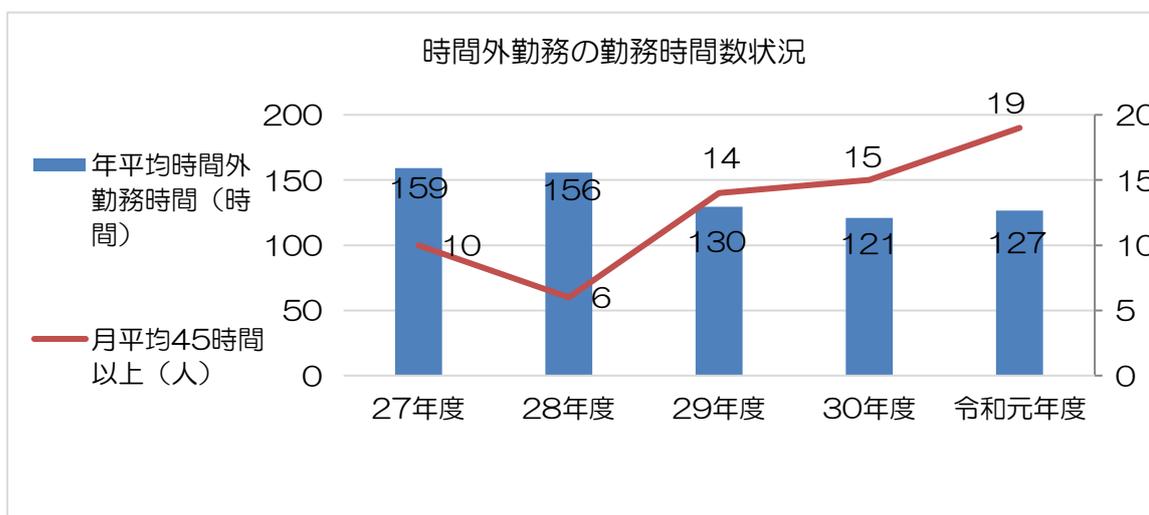
⑦ 1人年間平均の時間外勤務時間及び時間外勤務時間が月平均45時間以上の人数

年度	H27	H28	H29	H30	R1
年平均時間外勤務時間	159時間	156時間	130時間	121時間	127時間
月平均45時間以上	10人	6人	14人	15人	19人

令和元年度の1人当たりの平均時間外勤務時間数は年間127時間であり、平成27年度と比較すると32時間の減少となる。

一方で、月平均45時間以上時間外勤務をした職員の数人は10人から19人に増加している。これは、部局により、あるいは時期によりかなりのばらつきが見られる。

なお、働き方改革関連法による時間外勤務は月45時間、年間360時間となっています。



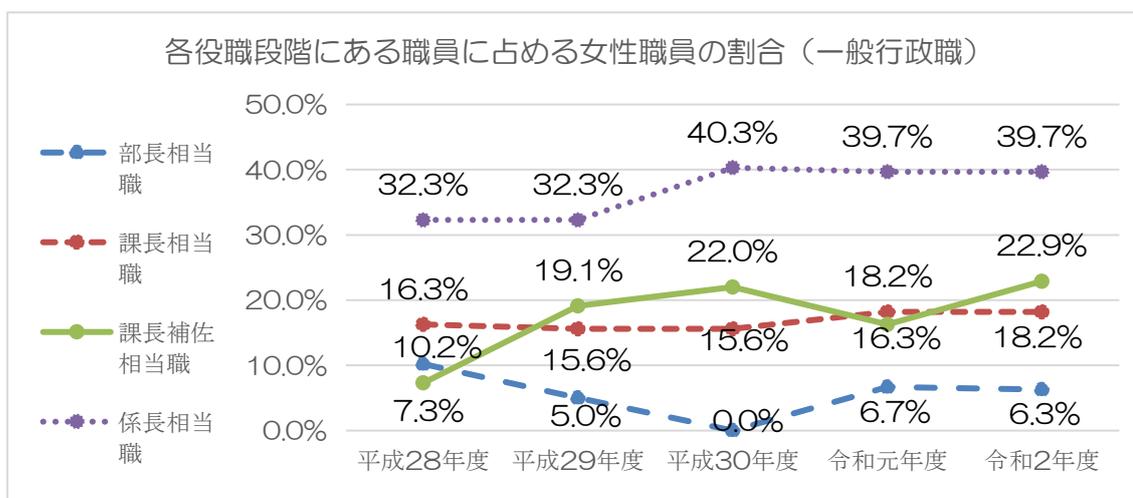
⑧ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

取得日数/年度	H27	H28	H29	H30	R1
0日取得	8人	7人	5人	8人	9人
1日取得	2人	3人	5人	2人	3人
2日取得	1人	6人	3人	4人	3人
3日以上取得	0人	0人	0人	0人	0人
取得率	27.3%	56.2%	61.5%	42.9%	40.0%

男性の配偶者の出産に対する特別休暇として2日が付与されます。近年では取得率が40.0%を越えているものの、平成29年度の61.5%をピークに減少傾向にある。令和2年度からは新たに、男性の育児参加に関する特別休暇として最大5日間が付与されることとなったため、この休暇の取得に向けて制度を周知していく。

⑨ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(一般行政職)

役職/年度	H28	H29	H30	R1	R2
部長相当職	10.2%	5.0%	0.0%	6.7%	6.3%
課長相当職	16.3%	15.6%	15.6%	18.2%	18.2%
課長補佐相当職	7.3%	19.1%	22.0%	16.3%	22.9%
係長相当職	32.3%	32.3%	40.3%	39.7%	39.7%



女性職員の各役職段階に占める割合は年齢構成のよるところが大きい。係長相当職及び課長補佐相当職については、増加傾向にあるが、課長相当職及び部長相当職については、横ばい状態が続いている。

⑩ 中途採用の男女別実績

性別/年度	H28	H29	H30	H31	R2
男性	0人	0人	0人	0人	0人
女性	0人	0人	0人	0人	0人



## 8 目標

当該課題分析の結果、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、次のとおり目標を設定します。

### ①ワークライフバランスの推進

- 職員の年間時間外勤務時間を360時間以内にする。
- 時間外勤務時間数が月平均45時間以上の職員を0人にする。  
※特例業務、他律的業務を除く。
- 年次有給休暇の年間平均取得日数を13日以上にする
- 年次有給休暇の年間最低取得日数を5日以上にする。

### ②継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- 男性職員の育児休業取得率（育児休業期間1週間以上）を85%以上にする。
- 女性職員の育児休業取得率を100%にする。
- 男性の配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得日数を4日以上にする。
- 男性の配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得率を50%以上にする。

### ③女性職員の活躍できる職場環境

- 各役職段階(係長相当職以上)に占める女性職位の割合を向上させる。

部長相当職	・・・	10%以上
課長相当職	・・・	20%以上
課長補佐相当職	・・・	25%以上
係長相当職	・・・	40%以上



## 9 特定事業主行動計画の目標を達成するための取組及び実施時期

8で掲げた数値目標、その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 目標に対する取組及び実施時期

#### ① ワークライフバランスの推進

- ・毎月10日、20日のエコエコデー、毎月19日のみしまおうちごはんの日及び毎週水曜日のノー残業デーを徹底します。
- ・ノー残業デーについては庁内イントラネット（MIS）掲示板にて毎週周知するとともに、所属長等による定時退庁を促進する声かけを行います。
- ・各課で一斉定時退庁日等を設定し、慢性的な時間外勤務にならないよう、所属長は業務の監督、的確な指示や調節等のマネジメントを行います。
- ・職員の勤務実態を把握するため、ICカードの導入による出退勤管理を行います。また、出勤簿での勤務管理をしている部署にタイムレコーダーを導入していきます。
- ・時間外勤務命令の入力方法を改善し、時間外勤務の内容や実施理由等詳細を把握することで、所属内での協力・応援体制を検討できるようにします。
- ・時間外勤務削減のため、午後4時以降の会議等の開催を控えます。
- ・仕事の効率化や時間の使い方等を目的としたタイムマネジメント研修等を実施します。
- ・ストレスチェック等を活用したメンタルヘルス対策を推進します。
- ・月80時間以上時間外勤務者の産業保健師による体調チェック及び相談・面談を実施します。
- ・時差勤務制度の積極的な活用を推進していきます。
- ・場所や時間に捉われない柔軟な働き方の実現のため、セキュリティの高いパソコンを整備し、早期にテレワーク制度を整え、導入していきます。
- ・年次有給休暇の計画的な取得のため、所属長を通じて、休暇取得計画表を作成するなど年次有給休暇等の取得を促進します。
- ・年末年始の前後の仕事納め式や仕事始め式を取りやめて、連続する休暇が取れるような職場環境を整備します。
- ・休暇促進のため、閉庁日の谷間の会議等の開催を控えます。
- ・風通しの良い職場環境づくりのため、朝礼に加え、定期的なミーティング等による情報共有により、職員相互のコミュニケーションの取れた、信頼し合える職場環境・人間関係作りに努めます。

#### ② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- ・「三島市職員の出産・育児ハンドブック」の見直しを行い、職員に周知するとともに、庁内イントラネット（MIS）掲示板で常時閲覧できる状態にします。

- 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用を促進するとともに、職場の意識改善に努めます。
- 男性職員が配偶者の出産休暇や育児参加の休暇、育児休業の取得について、人事課から制度の案内を行うとともに、所属長からは男性職員に対し、休暇の取得を促すよう周知をしていきます。
- 産業保健師による月1回の定期的な健康・子育て相談会を開催します（予約不要）。また、予約による個別面談及びメール、電話での相談を実施します。
- ハラスメント防止に関する指針の周知及び指針に沿った相談体制の充実や相談員の育成を図っていきます。
- 職員への研修を実施し、ハラスメントに対する知識を深めていき、ハラスメントのない風通しの良い職場環境づくりを推進します。
- 正規職員に対しては「給与・勤務条件・福利厚生資料」を作成し、会計年度任用職員に対しては「ガイド」を作成し、庁内イントラネット（MIS）掲示板を通して、勤務時間や休暇等について周知していきます。
- 庁内イントラネット（MIS）の人事課様式集に、各種休暇や申請に関する様式を一覧にし、用途別にわかりやすく提示します。

### ③ 女性職員の活躍できる職場環境

- 引き続き、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。
- 採用説明会において、参加者の満足度も高いことから、引き続き、先輩職員との職種別座談会を開催し、働きやすい職場環境のPRに努めます。
- 女性職員の管理職（部長、課長級）への登用及び監督職（課長補佐、係長級）への登用については人事・財政・企画・議会担当等、管理部門や公営企業を含めた多様なポストに積極的に配置していきます。また、新たな女性幹部ポストの開拓、女性技術職員の幹部登用を実施していきます。
- 意欲のある女性職員について他団体等への出向・派遣等の機会を積極的に確保します。
- 特別研修や集合研修への女性職員の積極的な参加を呼びかけます。
- 女性職員の活躍推進に向けて、主に管理職を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。
- 女性のキャリア形成のため、実際に活躍している女性管理職の仕事への取り組み方や仕事と育児等の両立の方法等のロールモデルの紹介を行います。

## (2) その他の取組及び実施時期

### ④ 子ども子育てに関する地域貢献活動の推進

- 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。
- 子どもが参加する課外学習等の行事において、職員が専門分野を生かした指導をす

ることを支援します。

- 子どもたちが参加する地域の行事や活動に対し、敷地や施設を提供します。

⑤ 子どもたちの安心・安全を守る

- 子どもたちを交通事故から守るため、職員の交通事故防止について、徹底を図ります。
- 交通事故防止のための地域活動に対し、職員自らの積極的な参加を支援します。
- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域等の自主的な防犯活動や非行防止等の活動への職員の積極的な参加を支援します。

	<p>令和3年4月 策定 令和5年8月 改訂 〒411-8666 静岡県三島市北田町4番47号 三島市役所企画戦略部人事課 TEL：055-983-2617 FAX：055-983-5722 MAIL：jinji@city.mishima.shizuoka.jp</p>	
--	---	--