

「松山市特定事業主行動計画」実施状況の公表について

松山市

「松山市特定事業主行動計画」の令和5年度の実施状況について、「次世代育成支援対策推進法」第19条第5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」第19条第6項に基づき、下記のとおり公表します。

記

1 主な取組

◆働き方改革の推進

(1) 勤務時間の割振変更の推進

- ・フレックスタイム制等の推奨

(2) テレワークの推進

- ・貸出用専用端末に加え、自治体テレワークシステムを本格導入
- ・6月から10月を「働き方改革推進月間」と定め、各所属で任意に「働き方改革チャレンジウィーク」を設け、テレワークの活用を中心に様々な取組を実施

(3) 働き方改革プロジェクトチーム

- ・過去の提案施策の実現に向け活動し、テレワークガイドブックや育児関係休暇のリーフレット、庁内照会の手引き等を作成

◆意識啓発

(1) 長時間勤務の縮減

- ・毎月第2・第4水曜日の完全ノー残業デーに加え、7月～9月は毎週水曜日に完全ノー残業デーを実施
- ・時間外勤務上限規制制度（通常的时间外は年間360時間以下とする等）の運用

(2) 休暇の取得促進

- ・年5日以上確実に年次休暇を取得するよう、大型連休前（4月）、夏季期間前（5月）、年末（12月）に計画的な年休取得について周知
- ・生後1年以内の子を持つ親である職員に対し、年次休暇の取得目標を掲げ、育児のための年次休暇を取得するよう周知

(3) 収入シミュレーションシートの提供

- ・育児休業の取得期間の検討や休業中の生活設計等に役立つよう、育児休業期間の収入の状況を計算できるシートを提供

(4) 管理職への啓発

- ・課長級以上の管理職全員がイクボス宣言をし、宣言内容は庁内のファイルサーバー上に掲載
- ・新任課長研修で行動計画について周知、育休や休暇取得をしやすい職場の雰囲気醸成
- ・7月以降に実施した主査以上の階層別研修で行動計画の変更点（男性育児休業取得目標100%）を周知

(5) ひめボス宣言

- ・愛媛県が、人口減少対策、女性活躍、仕事と家庭の両立支援に本気で取り組むため新設した当該制度に参加し、「女性活躍推進、仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいるひめボス宣言事業所」として認証を受ける

◆キャリア形成支援

(1) 出産・育児支援

- ・出産・育児に関する各種制度の説明や先輩職員による体験談を通し、育児への理解を深めてもらうための説明会を年間2回開催（令和5年度参加人数：延50名）
- ・将来的に子育てに関わる際や仕事と子育てを両立している職員をサポートする際に役立ててもらうため、前記説明会に新規採用職員81名も参加
- ・産前休暇（出産予定日の8週間前から職員が取得できる休暇）の申出があった職員の所属長に対し、「育児支援メニュー（職場用）」及び事務手続要領等をメールで配信
- ・配偶者の出産等の情報があつた職員に対し、メールで「育児支援メニュー」を配信。特別休暇や計画的な年次休暇の取得が可能である旨通知し、積極的な休暇取得を推奨
- ・育児休業等で長期間の休業となる場合、任期付職員等の代替職員を配属
- ・育児休業から復帰する職員との面談を推奨するため、「子育てカルテ」等面談でのポイントや職場での支援内容をメールで所属長に配信
- ・育児休業から復帰する職員を対象に復帰支援相談会を年間4回実施（令和5年度参加人数：延22名）

(2) 研修の実施

- ・女性職員向けキャリアデザイン研修を実施（令和5年度参加人数：23名（教職員3名含む））
- ・自治大学校地方公務員女性幹部養成支援プログラムに女性職員を派遣（令和5年度1名）
- ・女性登用に対する意識改革と、女性の力が十分に発揮できる職場風土の醸成、男女ともに活躍できる組織づくりのため、女性活躍に関する研修を新任課長級職員向けに実施

(3) キャリアアップ支援

- ・昇任試験の受験資格を見直し、育児休業期間中の昇任試験を受験可能に変更（R5.7改訂）

2 数値目標（目標年度：令和7年度）の達成状況

※すべて労務職員を除く。

テレワーク利用率の向上

- (1) 平均1箇月当たり1回以上テレワークを行う職員の割合…30%以上（消防局及び特定の職場を除く。）

(R5年度)

| 割合 | 実施者 | 全対象職員数 |
|------|-----|--------|
| 3.7% | 30人 | 821人 |

※令和5年度から、国の通知を踏まえ「窓口等の特定の職場等」を除くこととしました。

時間外勤務の縮減

- (2) 年間360時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合…10%以下

(R5年度)

| 割合 | 360時間超職員数 | 全対象職員数 |
|-------|-----------|--------|
| 14.4% | 406人 | 2,821人 |

男性の育児参加促進

- (3) 男性職員の育児休業取得率…100%以上

(R5年度)

| 割合 | 育児休業取得者 | 子が生まれた男性職員 |
|-------|---------|------------|
| 85.5% | 59人 | 69人 |

女性管理職の割合の向上

- (4) <消防局以外>

- a.管理職（課長級以上）に占める女性の割合…12%以上

(R6.4.1現在)

| 割合 | 女性職員数 | 課長級以上の職員数 |
|-------|-------|-----------|
| 11.2% | 23人 | 206人 |

- b.リーダー職（主査以上）に占める女性の割合…30%以上

(R6.4.1現在)

| 割合 | 女性職員数 | 主査以上の職員数 |
|-------|-------|----------|
| 23.4% | 277人 | 1,186人 |

<消防局>

a.管理職（課長級以上）に占める女性の割合

(R6.4.1 現在)

| 割合 | 女性職員数 | 課長級以上の職員数 |
|----|-------|-----------|
| 0% | 0人 | 26人 |

b.リーダー職（主査以上）に占める女性の割合

(R6.4.1 現在)

| 割合 | 女性職員数 | 主査以上の職員数 |
|------|-------|----------|
| 1.8% | 4人 | 220人 |

継続就業率の向上

(5) 過去10年に採用した女性職員の離職率…6%以下

(R6.4.1 現在)

| 割合 | 離職者数 | 採用職員数 |
|-------|------|-------|
| 14.8% | 72人 | 486人 |