

和泉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



平成 2 8 年 3 月
(令和2年4月見直し)
和 泉 市

はじめに

平成 27 年 8 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「法」という。）が成立しました。この法の目的は、職業生活を営む女性が個性と能力を十分に発揮して活躍し、豊かで活力ある社会の実現を図ることです。これまでも、女性の就業支援や育児支援に関する取組みは行われてきましたが、女性の職業生活と家庭生活との両立については、結婚や出産、子育てなどの理由で就業を中断する女性が多い現状となっています。

このような状況を打開し、女性が活躍し豊かで活力ある社会の実現を図るためには、官民一体となって集中的に取り組む必要があります。そこで、この法では、国や地方公共団体だけでなく、300 人を超える労働者がいる民間事業主も女性の職業生活を支援する行動計画を策定し、10 年間の時限的な措置として迅速かつ重点的に実施することが定められました。

本市では、職員の仕事と子育ての両立という視点から、次世代育成支援対策推進法の一部改正を踏まえ、平成 27 年 4 月に第 2 次特定事業主行動計画～子育てをみんなで支えあう～を策定し、男性・女性を問わず職員の子育てを職場全体で支援していく環境づくりに取り組んできました。そしてこのたび、法制定の趣旨を踏まえ、女性職員の活躍の視点から、女性職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう、また、女性が自らの意思によって職業生活を豊かなものにできるよう、本計画を策定しました。

本市をとりまく状況としては、複雑化する行政課題や限られた資源の有効活用など、乗り越えるべき壁は高いですが、本計画に基づく取組みを着実に進めるため、職員が一致団結し、職場全体で女性の職業生活と家庭生活を支援する環境づくりを進め、豊かで活力ある社会の実現を目指します。

平成 28 年 3 月

和泉市長 辻 宏 康

本計画は、法第15条に基づき、和泉市長をはじめとする任命権者が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の策定時（平成28年3月）は平成28（2016）年度から令和7（2025）年度までを計画期間としていましたが、令和元（2019）年度に見直しが行われた和泉市男女共同参画行動計画（オアシスプラン）と合わせて令和8（2026）年度までの11年間の計画とします。

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
国の法律		女性の職業生活における活躍の推進に関する法律										
第3期和泉市男女共同参画行動計画		令和元年度に見直し、期間延長（2年）										
本計画												

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事課において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。



3. 現状の分析

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部、上下水道事業部局において、それぞれの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いました。

①採用した職員に占める女性職員の割合

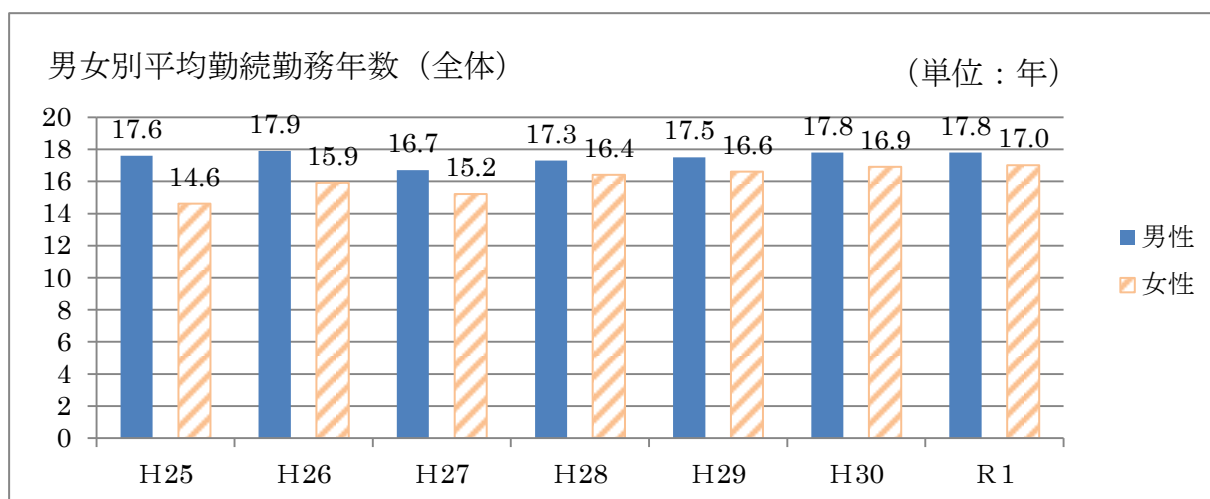
最近では、事務職・技術職・消防職等の職種について採用を行っており、すべての職種において男女を問わない競争試験を実施しています。年度によって女性職員の割合が異なっていますが、消防職でも女性職員の採用実績があります。

新規採用職員数 (単位:人)

年度	消防部局以外		消防部局		合計
	男性	女性	男性	女性	
H25	16	23	11	0	50
H26	7	0	5	1	13
H27	6	3	2	0	11
H28	8	3	11	0	22
H29	14	7	3	1	25
H30	17	10	0	0	27
R1	14	16	3	0	33
R2	13	19	4	0	36

②平均した継続勤務年数の男女の差異

男女の継続勤務年数の差は、平成25年度で3年ありましたが平成27年度では1.5年まで縮まり、令和元年度では0.8年となっています。依然として女性の継続勤務年数が男性を下回っており、今後も仕事とプライベートの両立を支援する必要があります。



男女別平均継続勤務年数（部門別）
（単位：年）

年度	教育委員会部局・ 消防部局以外			教育委員会部局			消防部局			全体		
	男性	女性	男性 - 女性	男性	女性	男性 - 女性	男性	女性	男性 - 女性	男性	女性	男性 - 女性
H25	17.6	14.2	3.4	19.3	17.7	1.6	16.3	2.0	14.3	17.6	14.6	3.0
H26	18.2	15.6	2.6	19.5	17.8	1.7	15.9	2.0	13.9	17.9	15.9	2.0
H27	16.9	14.0	2.9	17.6	16.1	1.5	15.3	3.0	12.3	16.7	15.2	1.5
H28	17.6	15.4	2.2	18.2	17.3	0.9	15.9	4.0	11.9	17.3	16.4	0.9
H29	17.9	16.1	1.8	18.0	17.2	0.8	16.2	3.7	12.5	17.5	16.6	0.9
H30	18.0	16.3	1.7	18.1	17.5	0.6	17.3	3.5	13.8	17.8	16.9	0.9
R1	17.6	16.3	1.3	18.4	17.6	0.8	18.0	2.5	15.5	17.8	17.0	0.8

③職員一人当たりの超過勤務時間（H27年・R1年度の平均）

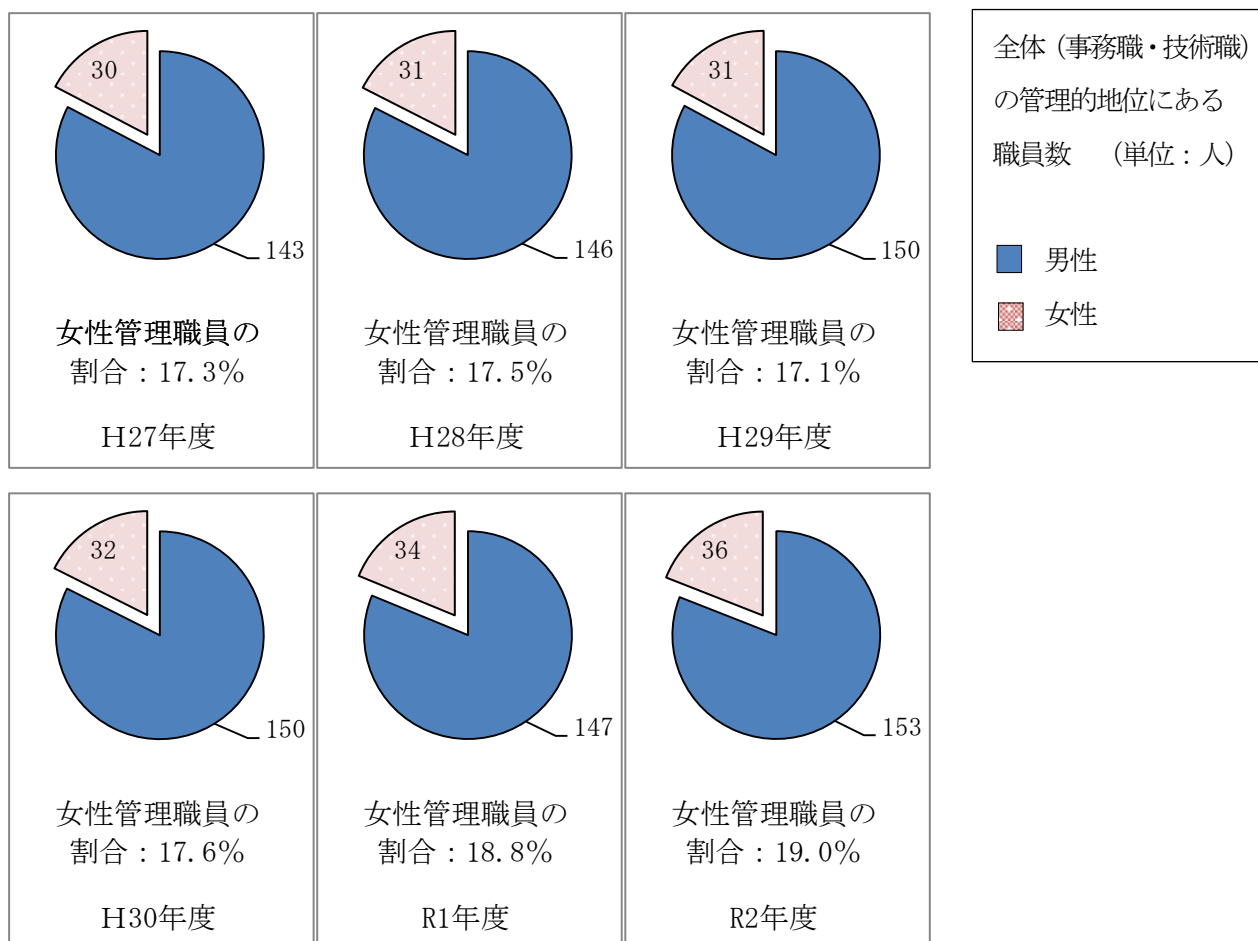
教育委員会部局・消防部局以外の部局では超過勤務時間が15.6時間と長時間になっています。繁忙期には脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとされている月45時間を上回る職員もおり、引き続き時間外削減に対する全庁的な取組みが必要です。

(時間/人)

部局	教育委員会部局・ 消防部局以外	教育委員会部局	消防部局	全体
H27年度	20.2	5.6	8.1	12.6
R1年度	15.6	5.1	7.6	10.5

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

近年は女性職員を積極的に管理職に登用しており、事務職・技術職職員の女性管理職の割合は年々増加しています。しかし女性管理職職員の割合は平成27年度で5.8人に1人、令和2年度で5.3人に1人という状況であり、今後も取組みが必要です。



⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

全体で見ると役職段階が上がるにつれて女性職員の割合が減少している傾向が出ています。課長級以上への積極的な登用が必要となっています。

役職別女性職員数

(単位:人)

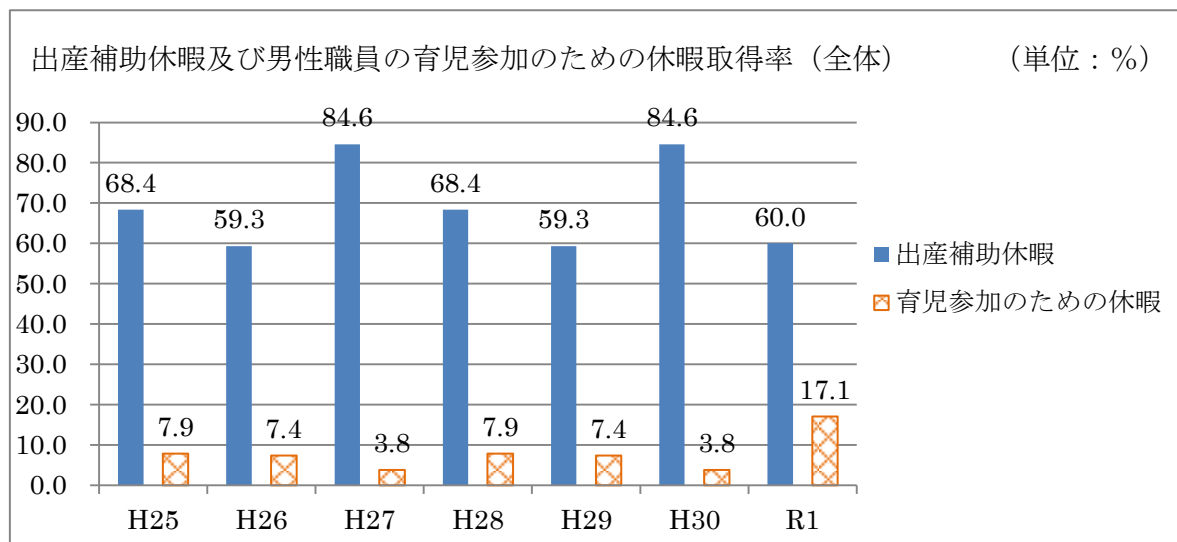
年度	部局	係長級			課長補佐級			課長級			部長・次長級		
		職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合
H28	教育委員会部局・消防部局以外	101	27	26.7%	67	17	25.4%	52	7	13.5%	37	2	5.4%
	教育委員会部局	95	63	66.3%	39	21	53.8%	14	3	21.4%	10	3	30.0%
	消防部局	36	0	0.0%	7	0	0.0%	6	0	0.0%	3	0	0.0%
	全体	232	90	38.8%	113	38	33.6%	72	10	13.9%	50	5	10.0%
H29	教育委員会部局・消防部局以外	100	27	27.0%	69	18	26.1%	54	7	13.0%	39	3	7.7%
	教育委員会部局	84	51	60.7%	40	22	55.0%	14	3	21.4%	10	3	30.0%
	消防部局	35	0	0.0%	9	0	0.0%	6	0	0.0%	3	0	0.0%
	全体	219	78	35.6%	118	40	33.9%	74	10	13.5%	52	6	11.5%
H30	教育委員会部局・消防部局以外	101	26	25.7%	70	18	25.7%	53	7	13.2%	39	3	7.7%
	教育委員会部局	87	51	58.6%	39	24	61.5%	16	3	18.8%	10	3	30.0%
	消防部局	36	0	0.0%	10	0	0.0%	6	0	0.0%	3	0	0.0%
	全体	224	77	34.4%	119	42	35.3%	75	10	13.3%	52	6	11.5%
R1	教育委員会部局・消防部局以外	101	25	24.8%	67	17	25.4%	52	6	11.5%	40	3	7.5%
	教育委員会部局	80	48	60.0%	40	25	62.5%	15	4	26.7%	10	2	20.0%
	消防部局	39	0	0.0%	10	0	0.0%	6	0	0.0%	3	0	0.0%
	全体	220	73	33.2%	117	42	35.9%	73	10	13.7%	53	5	9.4%
R2	教育委員会部局・消防部局以外	99	25	25.3%	71	22	31.0%	55	5	9.1%	44	5	11.4%
	教育委員会部局	77	46	59.7%	32	19	59.4%	20	8	40.0%	9	1	11.1%
	消防部局	33	0	0.0%	13	0	0.0%	7	0	0.0%	4	0	0.0%
	全体	209	71	34.0%	116	41	35.3%	82	13	15.9%	57	6	10.5%

⑥男女別の育児休業取得率

女性職員の育児休業取得率は100%です。しかし、男性職員の育児休業取得は、平成25年度に2人、平成27年度に1人、平成29年度に2人、令和元年度に1人と少数で、今後検討が必要です。

⑦配偶者の出産や育児参加のための男性職員の休暇取得率

男性職員が配偶者の出産に際して取得できる出産補助休暇や、育児参加のための休暇の取得率は年度によりばらつきがみられますが、特に育児参加のための休暇の取得率が低く、制度の周知に努める必要があります。



出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率（部門別）（単位：％）

年度	休暇の種類	教育委員会部局・消防部局以外	教育委員会部局	消防部局	全体
H25	出産補助休暇	52.9	100.0	100.0	75.0
	育児参加のための休暇	11.8	0.0	7.1	9.4
H26	出産補助休暇	15.8	0.0	77.8	35.7
	育児参加のための休暇	0.0	0.0	11.1	3.6
H27	出産補助休暇	35.7	50.0	100.0	58.3
	育児参加のための休暇	0.0	0.0	12.5	4.2
H28	出産補助休暇	50.0	0.0	100.0	68.4
	育児参加のための休暇	9.1	0.0	6.7	7.9

H29	出産補助休暇	46.2	33.3	81.8	59.3
	育児参加のための休暇	7.7	0.0	9.1	7.4
H30	出産補助休暇	60.0	100.0	100.0	84.6
	育児参加のための休暇	10.0	0.0	0.0	3.8
R1	出産補助休暇	52.6	33.3	76.9	60.0
	育児参加のための休暇	21.1	33.3	7.7	17.1

※出産補助休暇：配偶者が出産する場合に取得できる休暇

※育児参加のための休暇：男性職員が配偶者の産前産後期間中に当該出産にかかる子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合取得できる休暇

⑧女性職員の昇任意欲についての聞取調査

以上の分析のほか、女性職員に対して昇任意欲について聞取調査をしたところ、「上位の職責を担うことへの自信がもてない」、「部下指導ができるか不安」、「家庭との両立が困難」などの意見が聞かれました。実際に役職段階が上がるにつれて女性職員の割合が減少しており、その背景には女性職員に対するキャリアサポートが不足していることや、時間外勤務が常態化していること、男性の家庭・育児への貢献が不足していることなどの原因があると考えられます。



4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

先に示した課題を解決し、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部、上下水道事業部局において、それぞれの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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- 【1】令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員（事務職・技術職）の割合（平成27年度実績：17.3%、令和2年度実績：19.0%）を20.0%以上にします。
- 【2】毎年度、育児休業を取得する男性職員（平成27年度実績：1人、令和元年度実績：1人）が3人以上になるよう、制度の啓発をします。
- 【3】令和8年度までに、出産補助休暇の取得率（平成27年度実績：58.3%、令和元年度実績：60.0%）を80.0%以上にします。また、男性職員の育児参加のための休暇取得率（平成27年度実績：4.2%、令和元年度実績：17.1%）を20.0%以上にします。

5. 数値目標達成のための取組み

先に示した目標を達成し、女性職員の活躍を推進するため、次の取組みを行います。

【1】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合向上に関する取組み

令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員（事務職・技術職）の割合を20.0%以上にするため、女性職員のキャリア形成を支援します。

- ・女性職員への職域を拡大し多様な職務機会を与え、様々なポストへ積極的に配置します。
- ・女性職員への聞き取り調査で「上位の職責を担うことへの自信がもてない」、「部下指導ができるか不安」などの意見が聞かれたので、管理職になる自信を持つために必要なマネジメント能力等を付与する研修の実施や紹介を行います。
- ・係長級昇任試験合格後、出産や子育てなどの事情により、すぐに昇任することを希望しない職員については、合格後3年間まで昇任を保留することができる柔軟な対応を行います。

【2】男性職員の育児休業取得に関する取組み

令和8年度までに、男性職員の育児休業取得を毎年度3人以上にするため、制度の啓発と取得しやすい環境の整備を行います。

- ・育児休業取得の職員の所属に対して会計年度任用職員の採用を行うなど、休業の取得がしやすい勤務環境を整えます。

【3】出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇取得に関する取組み

令和8年度までに、出産補助休暇取得率を80.0%以上、また男性職員の育児参加のための休暇取得率を20.0%以上にするため、休暇制度の周知を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上を図る取組みを推進します。

- ・業務内容を点検し、業務処理の簡素化、不要不急業務の整理、業務の削減や合理化を進め、日頃より効率的な職務の遂行を心がけるよう周知を行います。
- ・ノー残業デーについて職員に向けて周知するとともに、管理職は職員に対して定時退庁を奨励し、ノー残業デーの実施を徹底します。