

# 尾張旭市女性職員の 活躍推進のための 特定事業主行動計画 (前期計画)

平成28年度～平成32年度



尾 張 旭 市

平成28年3月

はじめに

尾張旭市では、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画に基づき、男性職員の育児休業の取得、未就学の子どもを育児する職員の育児短時間勤務や部分休業の取得など、仕事と子育てが両立できる職場環境の整備を進めていますが、これと並行して、性別を問わず能力や実績に応じた積極的な人材登用を行っていく必要があります。そのためには、女性職員にとってさらに働きやすい職場づくりを推進することにより、女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍することで、さらなる行政サービスの向上に寄与できることが一層重要と考えられます。

こうした中、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年8月28日に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられました。

本市においても、この法律の趣旨に基づき、計画を策定・推進することで、女性が輝ける職場環境の実現を目指します。

平成28年3月

尾張旭市長	水野義則
尾張旭市議会議長	若杉たかし
尾張旭市選挙管理委員会	
尾張旭市代表監査委員	長谷川博樹
尾張旭市公平委員会	
尾張旭市消防長	大脇伸雄
尾張旭市教育委員会	
尾張旭市農業委員会	
尾張旭市長久手市衛生組合管理者	尾張旭市長 水野義則



## 1 計画の目的

この計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第15条に基づき策定するもので、一人ひとりの女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場環境を整備していくために策定しました。

## 2 計画の策定主体及び対象

本市においては、市における各機関の任命権者である市長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、消防長、教育委員会、農業委員会及び尾張旭市長久手市衛生組合管理者の連名により計画を策定しました。これは、任命権者は異なっていますが、人事管理を同一で行っていることから連名とするものです。

計画の対象となるのは、各機関の職員全員です。非常勤嘱託員や臨時職員についても基本的に本計画の対象としますが、教育委員会においては、県費負担教職員は対象外とします。

## 3 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間を前期と後期の2期に分け、平成28年度から平成32年度までの5年間を前期計画期間、平成33年度から平成37年度までを後期計画期間とします。

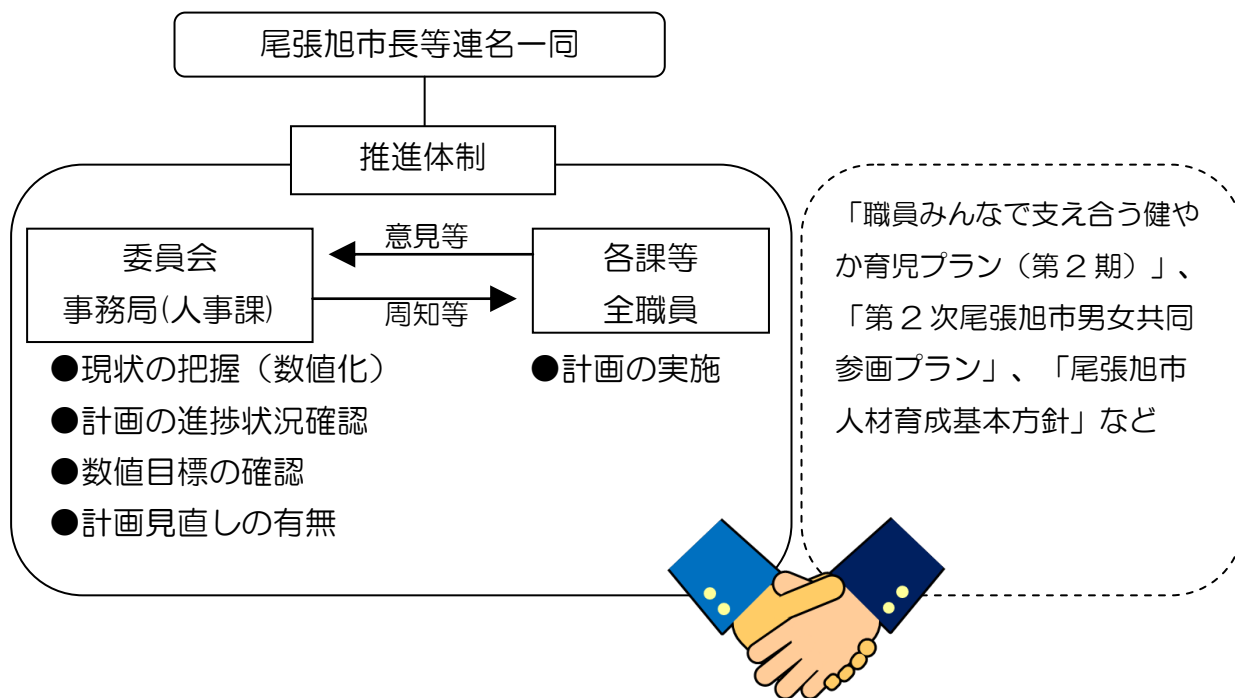
年 度	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
前期計画期間										
後期計画期間										

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画に基づく取組の実施は、全ての職員の理解を得ながら行っていくものとし、その進捗状況は、年度毎に女性活躍推進特定事業主行動計画実施委員会（仮称）において把握すると同時に、社会情勢の変化等にも対応しながら、必要に応じて本計画の見直し等を図るものとします。

また、既に策定済みの「職員みんなで支え合う健やか育児プラン（第2期）」（次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画）、「第2次尾張旭市男女共同参画プラン」や「尾張旭市人材育成基本方針」などとも連携して推進していくものとします。

◆推進体制イメージ図



5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

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うえで、女性職員の活躍を推進するための目標を設定します。

なお、この目標は、尾張旭市長部局、尾張旭市議会事務局、尾張旭市選挙管理委員会事務局、尾張旭市監査委員事務局、尾張旭市公平委員会事務局、尾張旭市消防本部、尾張旭市教育委員会事務局、尾張旭市農業委員会事務局及び尾張旭市長久手市衛生組合事務所において、それぞれに勤務する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ましたが、人事管理を同一で行っていることから、状況把握について統一的な整理を行い、目標及び取組についても関係機関全てにおいて同一のものとして整理を行っています。

## (1) 状況把握

---

事業主行動計画策定指針に基づき、本市においても以下の7項目について状況把握を行いました。

- ア 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日採用）  
46.4%  
※専門職（消防士、保健師、保育士）を除いた場合は37.5%  
※現在籍職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）  
40.7%
- イ 男女別の平均継続勤務年数（平成27年4月1日現在）  
男性職員 16.9年  
女性職員 12.3年
- ウ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（平成26年度実績）  
平均11.88時間
- エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）  
課長級以上の職員において 13.8%
- オ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）  
部長・部次長級 6.7%  
課長級 16.0%  
課長補佐級 33.3%  
係長級 32.9%
- カ 男女別の育児休業取得率（平成26年度実績）  
男性職員 9.1%  
女性職員 100.0%
- キ 男性職員の出産介助及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（平成26年度実績）  
72.7%（子どもの出生時における男性職員の5日以上の休暇取得率）  
7.3日（子どもの出生時における男性職員の平均休暇取得日数）

## (2) 目標設定

---

すでに策定されている「職員みんなで支え合う健やか育児プラン（第2期）」において、次の数値目標が定められています。

- ・「子どもの出生時における父親の5日以上の休暇の取得率」
- ・「育児休業の取得率」
- ・「1年間の超過勤務時間数が360時間を超えない職員の割合」

また、新規採用職員については、現状での男女比がほぼ半数に近いことと、平均継続年数についても極端に差があるわけではありません。しかしながら、採用時にはほぼ半数の男女比であるものが、平均勤続年数に若干違いはあるものの、女性管理職の登用割合になると1割程度と低い値になっています。

したがって、本計画においては、現状把握したすべての項目について目標を定めるのではなく、第一義的に管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合について、次のとおり目標を定めます。

ア 平成32年度までに、課長級以上の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、平成27年度の実績13.8%より4.2ポイント引き上げ、18%とする。

イ 平成32年度までに、部長・部次長級以上の女性職員の割合を、平成27年度の実績6.7%より5.3ポイント引き上げ、12%とする。

ウ 平成32年度までに、課長級の女性職員の割合を、平成27年度の実績16.0%より4.0ポイント引き上げ、20%とする。

エ 平成32年度までに、課長補佐級の女性職員の割合を、平成27年度の実績33.3%より1.7ポイント引き上げ、35%とする。

オ 平成32年度までに、係長級の女性職員の割合を、平成27年度実績32.9%より2.1ポイント引き上げ、35%とする。

次に、女性の働きやすい職場の一つとして、男性も女性と同様に育児休暇を取るなどが普通だと思える職場意識の醸成が求められます。そのきっかけとするため、さらに次のとおり目標を定めます。

カ 平成32年度までに、男性職員の出産介助及び育児参加のための平均休暇取得日数を、10日とする。（平成26年度の実績 7.3日）

目 標 一 覧

指 標	平成27年度 実績	平成32年度 目標値
課長級以上の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	13.8%	18%
部長・部次長級以上の女性職員の割合	6.7%	12%
課長級の女性職員の割合	16.0%	20%
課長補佐級の女性職員の割合	33.3%	35%
係長級の女性職員の割合	32.9%	35%
男性職員の出産介助及び育児参加のための平均休暇取得日数	7.3日	10日

(3) 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組内容

女性職員が働きにくいと感じる大きな要因として、「時間外勤務が多いこと」、「急な休みが取れない（取りにくい）こと」、「業務の都合を優先しなければならないこと」が挙げられます。

また、女性職員の活躍推進のためには、「女性職員向けのキャリア形成支援」、「職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与」及び「管理職や上司を対象とした女性職員の活躍促進に向けた意識啓発や研修」が有効だと考えられます。

次に、男性職員の子育て目的の休暇取得を推進するには、職場全体で、「男性職員が育児休暇等を取得することが当たり前」と認識するようになることが有効だと考えられます。そのためには、啓発資料を作成したり、上司が該当職員と面談を行うなど、本人の意識に直接働きかけることと合わせ、他の職員も積極的に休暇を取得することにより、職場全体で休みが取りにくい雰囲気を払拭することを考えていきたいと思います。

以上のことから、本計画で掲げた目標の達成に向け、次の取組を実施します。

取組	実施内容
積極的な女性職員の登用	女性管理職への登用を想定しながらこれまで以上に意識的に行うことで、女性も昇進するという職場雰囲気づくりに取り組む。
職場での幅広い職務機会の付与	管理・監督者が職務の経験を通じた育成の必要性を意識し、女性に幅広い職務機会を付与する。
女性職員を対象とした活躍促進のための研修の実施	女性職員が自らの経歴・経験を考える機会を提供し、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援する。
子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	周囲の職員も父親となる職員が育児目的の休暇を取得しやすい雰囲気を作り出すとともに、みんなで積極的に休暇を取得するような意識醸成及び啓発を行う。

#### (4) その他

##### ア ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進は、優秀な人材の確保、継続的勤務の推進、公務の能率的な運営はもとより、男女ともに育児・介護等時間制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性を向上させるためにも非常に重要です。女性だけでなく、全ての職員が働きやすくなるのが、女性職員の活躍推進にも寄与してくるため、本市においても時間外勤務時間の削減、育児・介護休業等の円滑な取得推進を図るなど積極的にワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

##### イ 職場風土の改善

女性職員が高い意識を持って働くことができるようになるには、女性職員自身の意識改善も大事であることはもちろん、無意識に持っている性差別的な感覚や偏見について問題意識を持つことのできる職場風土への改善も重要な取組のひとつと考えています。

##### ウ 他計画との連携

最後に、本計画は、既に策定済みの「職員みんなで支え合う健やか育児プラン（第2期）」（次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画）と内容が重複する部分が多々あるため、両計画を合わせて推進していくことで女性職員が活躍できる職場環境への改善を目指します。