

女性活躍推進法に基づく愛西市特定事業主行動計画【前期計画】

平成28年4月1日

愛西市長
愛西市議会議長
愛西市教育委員会
愛西市代表監査委員
愛西市農業委員会
愛西市消防長

I 総論

1 女性活躍推進法とは

女性活躍推進法（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））は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成38年3月31日までの時限立法として平成27年9月4日に公布されました。

2 特定事業主行動計画策定の意義及び計画期間

女性活躍推進法第15条において、国及び地方公共団体は、特定事業主行動計画（女性職員の活躍のための計画）を策定することが定められました。

愛西市特定事業主行動計画では、愛西市の各部局の職員を一体として捉え計画しています。

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、特に地方公共団体における女性の活躍は、その自治体の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義があります。加えて、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分

に発揮できることを目指して推進することが必要です。また、多様な人材を生かすことにより、多様化する市民ニーズのきめ細かい把握や新しい発想など、行政の質の向上を図ることができます。そのためにも、女性活躍の観点による女性の採用・登用の拡大や、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進に積極的に取り組む必要があります。

女性活躍推進法は、平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限立法として成立しています。愛西市特定事業主行動計画策定においても、平成 28 年度から平成 37 年度の 10 年間とし、その前半 5 年間で「前期計画」と位置付け、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの計画期間とします。

なお、計画期間中、社会情勢の変化等に柔軟に対応するため、本行動計画は必要に応じて見直しを行うものとします。

3 特定事業主行動計画の推進体制

- ① 特定事業主行動計画の内容を職場全体に周知徹底します。計画で掲げた目標を達成していくために、すべての職員がこの行動計画を知り得るよう職場内ポータルサイトにより広く周知するとともに、女性活躍推進に関する職員研修の実施、意見交換等が可能となる職員会議の設置、他団体における優良取り組み事例の紹介等情報提供を行います。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置し、当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を人事担当課に配置します。
- ③ 特定事業主行動計画の実施状況について、ホームページ等に掲載し、その取り組み内容や実績を広く市民に公表するとともに、その後の対策や計画の見直しなどを図ります。

II 女性職員活躍に向けた現状分析及び目標数値

1 現状分析

特定事業主行動計画を策定するにあたり、女性職員の活躍を進めていく上で愛西市役所の現状分析を実施します。把握すべき項目の状況把握を行い、そこから課題分析を行うことで、女性職員の活躍を阻害している要因を明らかにします。

以下の現状分析は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第 2 条により把握すべき項目として定められた事項について実施しています。

(1) 女性職員の割合及び女性職員の採用割合

女性職員の割合を平成 27 年 4 月 1 日時点でみると、現状分析資料 1 のとおりです。

時点における職員数（愛知県からの派遣職員、県費負担、再任用職員を除く）は 712 人であり、その内女性職員の割合は 54.8%と半数以上を占めています。保育士や保健師の比較的女性が占める割合の多い職種と、消防職員の比較的女性が占める割合の多い職種は、偏った割合となっています。また、正規職員の補助的業務を担う臨時職員等の割合も 94.5%と女性職員の割合が圧倒的に多い状況となっています。それら特定の職種を除いた職員については、女性の占める割合が 32.6%と 30%を若干上回る数値となっています。

また、女性職員の採用割合について、平成 27 年 4 月 1 日に採用された再任用職員を除く職員で確認すると、女性職員の割合と同じように職種による性別の偏差が認められますが、それら特定の職種を除いた職種の採用職員の割合は 57.1%と半数以上を占め、前述の特定職種を除く女性職員割合の 32.6%を今後引き上げていく要因となりうる事が予想されます。

(2) 男女別の離職率

任期の定めのない職員で、定年退職以外の職員の平成 26 年度中の離職状況は、現状分析資料 2 のとおりです。

平成 25 年度人事院白書によると、平成 24 年度の国の行政職俸給表(一)適用職員の離職率は、女性職員が 1.8%、男性職員が 1.3%と記載されています。公務員の離職率は、民間に比べ低くなっています。

愛西市における離職率は、全体で 0.9%と低く表れてはいますが、保健師で 5.0%、保育士で 2.0%と、専門的な職種での離職が、若干ではありますが高くなっています。

(3) 長時間労働の状況

長時間労働は、ワークライフバランスを保つための指標ともなる重要な項目です。平成 26 年度における時間外勤務の状況は、現状分析資料 3 のとおりです。

月別時間外勤務状況では、年度当初に起因する事務繁忙及び人事異動やジョブローテーションによる業務への不慣れさも影響し、4 月の時間外勤務が最も多くなっています。なお、平成 26 年度における 1 人あたり 1 か月の時間外勤務の最大は 111 時間でした。

また、男女別時間外勤務の状況では、月平均の時間外勤務時間で、男性職員

が 11.0 時間、女性職員が 6.2 時間となっており、5 時間弱男性職員の時間外勤務が多い結果となっています。これは職務分担の偏重が考えられますが、男性女性ともより充実したワークライフバランスを保持していくためにも、長時間労働の是正が求められるところです。

(4) 管理職員の女性割合

平成 27 年 4 月 1 日時点の管理職員である部長級及び課長級に占める女性の割合は、現状分析資料 4 のとおりです。

時点における管理職員総数 62 人に対し、女性管理職員数は 5 人 (8.1%) となっています。各役職段階の職員の女性割合 (現状分析資料 5) をみると、部長級女性管理職員は 0 人、課長級女性管理職員は 5 人となっています。課長級女性管理職員は、保育士職及び保健師の女性職員で、専門職部門における女性登用が主となっています。

第 4 次男女共同参画基本計画【案】における地方公務員の女性登用の目標「市町村の本庁課長相当職に占める女性の割合」の現状 14.6% (平成 27 年) 及び目標 20% (平成 32 年度末) を大きく下回っている状況となっています。

(5) 各役職段階の職員の女性割合

管理職員の女性割合と密接に関係する、平成 27 年 4 月 1 日時点の各役職段階別の女性職員割合は、現状分析資料 5 のとおりです。

補職ごとにその割合をみると、役職が上位になるにしたがって女性の占める割合が低くなっている傾向がうかがわれます。しかしながら、近年の男女雇用機会均等法の影響もあり、若年層における男女の雇用割合は、男性の割合が若干多い結果となっているものの、限りなく 50% に近づいています。

女性職員の職務に対するさらなる意欲向上、活躍の場の確保からも、各役職段階における女性職員比率を高める必要があります。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 26 年度の男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は、現状分析資料 6 のとおりです。

育児休業取得対象女性職員は、平成 26 年度に育児休業を新規取得可能及びすでに取得中の職員で、対象者 22 人に対し同数の 100% の女性職員が育児休業を取得しています。一方で育児休業取得対象男性職員は、平成 26 年度に配偶者の出産に伴い育児休業を取得可能となった職員で、対象者 6 人に対し取得者数は 0 人との結果になっています。

女性の育児休業の取得率は、その期間に長短はありますが、100%の女性職員が取得しています。これは、その制度が広く女性職員に認知されているためと考えられます。しかし、男性の育児休業の取得については、市町村合併により愛西市が平成17年度に誕生して以降取得実績はありません。古くからの固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）や、育児休業を取得しづらい職場環境（風土）も、その要因の一端であると考えられます。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数は、出産補助休暇及び育児参加休暇について平成26年度の取得状況を分析しました。現状分析資料7のとおりです。

取得対象男性職員の定義は前述(6)と同じです。出産補助休暇及び育児参加休暇ともに取得対象者は6人で、出産補助休暇は4人(66.7%)の男性職員が取得しています。取得日数は、制度上2日取得可能ですが、0.9日の取得にとどまっています。

育児参加休暇では、1人(16.7%)の男性職員の取得にとどまっており、その取得日数も、制度上取得可能日数は5日ですが、0.1日の取得で非常に低くなっています。

これは男性職員の育児休業取得率と大きく関係していると考えられ、前述の固定的性別役割分担意識の変革、職場風土の改善が求められるところです。

2 目標数値

以上の現状分析により、女性の活躍を推進するための指針となるべき目標数値について、特に愛西市における女性活躍の支障となっていると考えられる課題を解決していくため、以下の項目について目標設定します。

(1) 女性管理職員の割合向上

女性職員採用・登用について、職員採用においては、平等かつ公平な職員採用制度により男女比率はほぼ同数であり、採用における大きな問題はありません。

しかし、女性職員の登用となると、その割合は上位職に向かうにしたがい低くなっています。そのため、管理職員の担う重責が女性職員の登用を阻む古来の考え方を改め、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用し、より堅実な市政運営の礎とし、また、後任の若年層に対する女性ビジネスライフモデルとし

ての姿を示すことも期待し目標数値を設定します。

【目標数値】

女性管理職員の割合を、平成 27 年度の 8.1%より前期計画最終の平成 32 年度までに、約 7 ポイントアップの 15%以上にします。

(2) 職員の長時間労働の縮減

より充実したワークライフバランスの実現に向け、男性女性職員共に仕事に対する価値観・意識を大きく変革し、長時間労働の是正・働き方の改革が必要です。

長時間労働を前提とした働き方は、男性女性ともに家事・育児に参画することを困難とし、結果として女性職員が活躍する上での障壁となります。

限られた勤務時間での集中的・効率的な業務遂行を目指すことで、男性女性職員共に仕事と家庭の両立が可能となり、時間当たりの生産性を向上させ、歳出人件費を抑制し、よりよい住民サービスの展開も望めます。

【目標数値】

時間外勤務年間総時間数を、平成 26 年度の 49,555 時間より前期計画最終の平成 32 年度までに、約 10%削減の 44,600 時間以下にします。

(3) 男性職員の育児休業取得率のアップ

近年、育児を取り巻く環境は、国の主導の下改革が進んでおり、男性女性とも制度をうまく活用した充実した子育て環境が整いつつあります。

女性の一層の活躍を進めるためには、男性職員の家事・育児への積極的なかわりを促し、男性女性が協力して家事・育児を担うことが必要です。それにより、女性の働く機会及び幅が広がり、さらに女性の社会参画機会の増進、キャリアプランの設定が可能となります。

また、男性職員の育児休業の取得や、配偶者の出産時や出産後における特別休暇等の取得することを阻害する職場環境（風土）の是正も合わせて整備していくため、組織全体での理解促進が必要です。

平成 27 年 3 月 20 日に閣議決定されました「少子化社会対策大綱」では、

配偶者の出産直後からの男性の休暇促進として、計画終期の平成 32 年度までに男性の育児休業取得率 13%、及び出産直後の男性の休暇取得率 80%の具体的な数値目標が示されています。

【目標数値】

男性の育児休業の取得割合を、現在の 0%より前期計画最終の平成 32 年度までに、10%以上にします。

【目標数値】

男性の出産・育児のための特別休暇の取得日数を、前期計画最終の平成 32 年度までに、100%にします。

Ⅲ 愛西市役所女性職員活躍アクションプラン

前述「Ⅱ女性職員活躍に向けた現状分析及び目標数値」を達成するため、女性職員の活躍の場の提供主体である愛西市役所としての取り組みを、「愛西市役所女性職員活躍アクションプラン」として示し、女性職員がそれぞれの場面において十分な力を発揮し、女性の職業生活における活躍を後押しすることが可能な個別具体項目を示します。

当市におけるこれまでの取り組みを踏まえ、男性女性職員のワークライフバランスのために必要な職場生活環境の整備、女性の活躍を阻害する職場風土改革に対する取り組みについても明らかにします。

このような視点から、以下の項目につき具体的なアクションプランを示します。

1 女性職員の採用・育成・登用

(1) 女性職員の採用

- ① 就職情報サイトへ職員採用募集情報を掲載する際に、仕事と子育てを両立している女性職員の声や、子育て支援制度の紹介を掲載し、女性が働きやすい職場環境であることをアピールします。また、各年代、各役職で活躍している女性職員の経歴や業務内容を掲載することで、キャリアプランをイメージできるようにし、女性が活躍できる職場であることをアピールします。

- ② 採用面接における個人面接及び集団討議面接の面接官に女性職員を配置し、女性目線による採用面接を実施します。

(2) 女性管理職員の育成

- ① 職員のジョブローテーション制度を積極活用し、女性職員を多様な部署における重要ポストへ配置し、男性女性共に偏重のない適切な職務分担や人事配置を推進します。
- ② 横断的な課題解決に活用される職場内のプロジェクトチーム等に積極的に参画してもらうことで、多角的な視野のブラッシュアップを図ります。
- ③ 女性職員のキャリアアップの機運を高めるため、自治大学校や市町村アカデミー等外部研修機関で実施される女性幹部候補生育成研修に職員を派遣します。
- ④ 女性職員の採用から管理職員になるまでの職業生活について、出産・育児を経験した女性管理職員の生の声を聞き、自らのキャリアデザインを考えることができる職員研修を実施します。

(3) 女性管理職員の登用

- ① 現在活躍中の専門職分野の女性管理職員に加え、一般事務分野においても女性管理職員を登用します。
- ② 女性職員ならではの感性を生かすことができる管理職ポストの創設をします。
- ③ 男性女性にとらわれない活躍を後押しするため、昇任試験を導入します。客観的で公平な登用を行うことで、登用された職員のやる気と自信を引き出します。

2 働き方の改善

(1) 長時間労働の是正

- ① 日頃の業務を見直し、無駄のない効果的・効率的な業務体系を構築することにより生産性を高め、職員の仕事と家庭の両立に寄与します。
- ② 人事課により所属毎に時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い所属の管理職に対し注意喚起を行い、1年につき360時間、1月につき45時間を超えて時間外勤務をさせないよう、時間外勤務に関する認識の徹底を図るとともに過重労働による健康障害の防止対策を推進します。
- ③ 管理職による時間外勤務の事前申請チェックを徹底し、時間外勤務の縮減に向けた取り組み及び成果を、各所属から人事課に報告してもらいます。

- ④ 年次有給休暇の連続取得を奨励します。また、年間の取得目標を設定し取得促進に向けた取り組みを行います。

(2) 一斉定時退庁日の設定

- ① 毎週水曜日を定時退庁日「愛西市役所ノー残業デー」に設定し、定時退庁を促します。
- ② 所属長等によりノー残業デーの趣旨を徹底するとともに、退庁しやすい職場環境づくりに努めます。また、やむを得ない事由により時間外勤務を命じ、定時に退庁できない職員がいる所属においては、「ノー残業デーに時間外勤務を命ずる理由書」を人事課に提出させ、状況の把握と、趣旨の徹底を図ります。

(3) 長時間労働に対する健康管理

- ① 時間外勤務の多い職員に対して聞き取りを行い、疲労の蓄積又は健康上の不安が認められる場合には、産業医・医療機関での受診勧奨を実施し、健康面の配慮を充実させます。
- ② 月100時間を超える時間外勤務をさせた場合又は過去2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりの平均が80時間を超える時間外勤務をさせた場合には、「長時間の時間外勤務者状況報告書」により所属長から人事課へ報告するものとします。なお、該当職員は、原則として産業医による面接指導を義務付けます。

3 家事・育児・介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 育児休業制度の活用促進

- ① 出産予定のある職員に対し、妊娠から育児にかかる制度について、個別に情報を提供し、制度の周知を図ります。また、管理職員の制度に対する理解を促すための取り組みを行います。
- ② 育児休業取得予定者が安心して制度を利用できるよう、所属内の職務分担の見直しや、代替職員の採用等、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ③ 多様なライフスタイルとキャリアプランを見据え、ワークライフバランスを実現するため、育児短時間勤務制度、育児部分休業制度の積極的な活用を促します。男性職員に対しては、短時間、短期間で育児休業が取得できることを周知し、活用促進を図ります。
- ④ 育児休業制度を活用したことで、昇任等に不利益とならないように徹底します。また、そこから生じるハラスメントの防止に努めます。

(2) 男性職員の出産育児のための特別休暇の活用促進

- ① 男性職員の配偶者の出産時及び出産後の育児期間に取得可能な特別休暇制度の周知を図り、合わせて年次有給休暇を10日程度取得し、男性職員が積極的に育児に参加できる職場環境の整備を実施します。
- ② 子どもの出生時に、男性職員が特別休暇を取得できるように職場の意識改革を図り、必要に応じて職場内で応援体制を作ります。
- ③ 育児休業等を取得した経験のある男性職員もしくは男性外部講師を招いて、男性の育児サポートの重要性について職員研修を実施します。

(3) 育児休業中のフォロー体制

- ① 育児休業中も職場の情報が得られるよう、所属部署並びに人事課から、定期的に育児休業者への職場の情報提供を行います。
- ② 職業意識と職能の維持を図り、職場との関わりを持ち続けるため、育児休業中の職員のための研修や交流会を開催します。

(4) 介護休暇制度の活用促進

- ① 親の介護等により仕事に制約を抱える職員に対して、介護休暇及び短期介護休暇制度について、積極的な活用を促します。
- ② 介護休暇制度を取得する職員が、安心して制度を利用できるよう、所属内における職務分担の見直しや、職員の補充などを検討します。

(5) 子育てや介護を行う職員への配慮

子育てや介護を行う職員については、個々のライフスタイル及び意向を把握し、できる限り家庭生活に支障のないよう配慮を行います。

(6) 職場の理解・風土の醸成と環境の整備

- ① 古くからの固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）の考えを改め、男性職員が家事・育児・介護に参加できるよう、職場環境（風土）を改めます。
- ② 職員に対して職場環境（風土）に関するアンケートを実施し、課題の分析及び検討を行うことで、良好な環境づくりに役立てます。また、人事課で休暇取得状況等を把握し、目標が達成できるよう働きかけます。
- ③ 男性女性問わず子育て中の職員が気軽に相談できる体制を整備し、また、育児休業中の職員に対する支援体制を整えるため、その相談先として人事課内に相談員を配置します。
- ④ 職場及び家庭におけるストレスを緩和するため、同じような悩み・ストレスを抱える複数の職員や、専門家（保健師等）を交え気兼ねなく話し合う場を設けることで、仕事への意欲向上及び不安の解消を図ります。

Ⅳ 事後検証

女性活躍推進法第15条第6項において特定事業主行動計画に基づく取り組みの実施状況の公表が義務付けられています。

本行動計画の実施状況の公表は、「Ⅱ 女性職員活躍に向けた現状分析及び目標数値」の「2 目標数値」において設定した3項目4つの目標数値の達成状況を公表するものとします。

公表時期は毎年度6月に実施し、達成状況を把握すべき客体は、「女性管理職員の割合」は公表年度の4月1日現在とし、「時間外勤務年間総時間数」「男性の育児休業の取得割合」「男性の出産・育児のための特別休暇の取得日数」は公表年度の前年度1年間とします。

Ⅴ おわりに

事業主として女性の活躍をサポートするこの計画を広く愛西市職員に周知し、職員個々がその趣旨を理解し実行することで、全ての愛西市職員がワークライフバランスに計画的に取り組み、健康で豊かな生活を確保することが可能となります。女性職員の個性と能力を十分に発揮できる場の提供は、多種多様化する市民ニーズに対し、幅広く柔軟な対応が期待され、行政の質の向上に寄与します。

少子高齢化に伴う労働力人口の減少から、今まで以上に女性の活躍が期待される昨今において、この計画を推進することにより、より高い意欲と、優れた能力を有する女性職員を雇用・育成・登用することで、地域への貢献を可能にし、ひいては自治体力の向上につながることを期待します。