

御殿場市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 28 年 4 月 1 日
御 殿 場 市

1. はじめに

「女性の活躍」とは、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の個性と能力が、社会において十分に発揮されることであり、特に、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っている地方公共団体においては、従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められていること、また、既に多くの女性の採用が進んでいることなどから、女性の活躍に関する取組を、さらに主体的かつ積極的に推進していくことが必要とされている。

そこで、国は、新たに、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。）を制定し、地方公共団体に新たな特定事業主行動計画の策定を義務づけた。そして、法に基づき、女性活躍により目指すべき社会、事業主の取組に必要な視点、国や自治体が講じる施策等を内容とする基本方針が示され、行動計画策定等の詳細についての内閣府令が公示されたところである。

御殿場市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、法第 15 条に基づき、御殿場市における女性職員の活躍状況及び改善すべき事情を把握分析し、その結果を踏まえ、御殿場市長、御殿場市議会議長、御殿場市代表監査委員、御殿場市教育委員会が、特定事業主として策定する行動計画である。

【参考】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

第 15 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定方針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）を定めなければならない。

2. 計画期間

法に定められる特定事業主行動計画は平成28年度から平成37年度までの10年間の計画である。本計画の期間は、そのうち平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、本計画に掲げる数値目標は、平成32年度の達成目標とする。

【参考】事業主行動計画策定方針（抄）

第3部 特定事業主行動計画

3 行動計画の策定

（2）計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間の各事業主の実情に応じて、おおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

3. 現状の把握及び分析

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、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。現状把握及び分析は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態等の要素に基づく職員のまとまりのこと。本計画においては、一般行政職、保育士、幼稚園教諭、技能労務職、臨時職員をそれぞれのまとまりとした。）ごとに行い、対象期間は平成26年4月1日から平成27年3月31日までとした。

【参考】「職員のまとまり」とは（内閣府通知 平成27年府共第941号より）

「職員のまとまり」とは、職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づく職員のまとまりであって、当該まとまりに属している職員について、他のまとまりに属している職員とは異なる人事の事務を行うことを予定して設定しているものをいう。（略）少なくとも、常勤職員及び臨時・非常勤職員については、通常、互いに別の職員のまとまりとして運用されているものと考えられる。

内閣府令第2条に基づき把握分析した事項は、以下の7項目である。

- ①採用した職員に占める女性割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

分析の結果「④管理職的地位にある職員に占める女性職員の割合」及び「⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」の2項目の数値が低く、また「⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間」のうち、男性職員の育児休暇取得率も低い数値となった。

平成26年4月1日から平成27年3月31日を対象期間とした集計の結果

①採用した職員に占める女性割合

平成26年4月1日付採用職員数

	人 数	うち女性の数	女性の割合
職員全体の人数	34人	16人	47.1%
うち一般事務職	20人	8人	40%
うち技術職	6人	0人	0%
うち保育士	5人	5人	100%
うち幼稚園教諭	3人	3人	100%
うち技能労務職	—	—	—
臨時職員	620人	541人	87.3%

②平均した継続勤務年数の男女の差異（平成26年4月1日現在）

男性職員の平均継続勤務年数 → 15.8年

女性職員の平均継続勤務年数 → 13.3年

※この項目については、少人数での分析が難しいため、職員全体で分析を行った。
また、臨時職員については契約期間（6か月）があるため、分析の対象外とした。

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
職員全体	6.86	4.67	4.87	4.81	3.30	4.15	5.50
一般行政職	9.05	5.91	6.16	6.13	4.32	5.02	7.09
保育士	0.31	0.35	0.23	0.30	0.47	0.52	0.23
幼稚園教諭	0.41	0.95	1.34	0.78	0.22	1.99	1.04
技能労務職	3.28	4.04	4.13	3.92	1.52	4.21	3.80
臨時職員	1.62	1.53	1.33	1.37	0.87	1.71	1.21

	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員全体	4.86	12.42	3.97	4.94	7.45	67.80
一般行政職	6.02	16.55	4.95	6.39	9.10	86.69
保育士	0.36	0.44	0.22	0.26	0.47	4.16
幼稚園教諭	1.54	0.76	1.06	0.73	0.49	11.31
技能労務職	4.84	5.12	3.90	3.30	10.46	52.52
臨時職員	1.60	1.60	0.76	0.91	1.45	15.96

※ 一般行政職について、12月の平均超過勤務時間数が多くなっているのは、平成26年12月に衆議院議員選挙が行われ、選挙事務対応についての超過勤務時間が加算されているためである。

また、時間外勤務手当が支給されない職員（管理的地位にある職員）については、分析の対象外とした。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成26年4月1日現在）

	人数	うち女性の数	女性の割合
職員全体の人数	124人	29人	23.4%
うち一般行政職	107人	12人	11.2%
うち保育士	9人	9人	100%
うち幼稚園教諭	8人	8人	100%
うち技能労務職	—	—	—

※ 「管理的地位にある職員」は、管理職手当の支給対象となる課長補佐級以上の職員を対象とし、臨時職員については、分析の対象外とした。

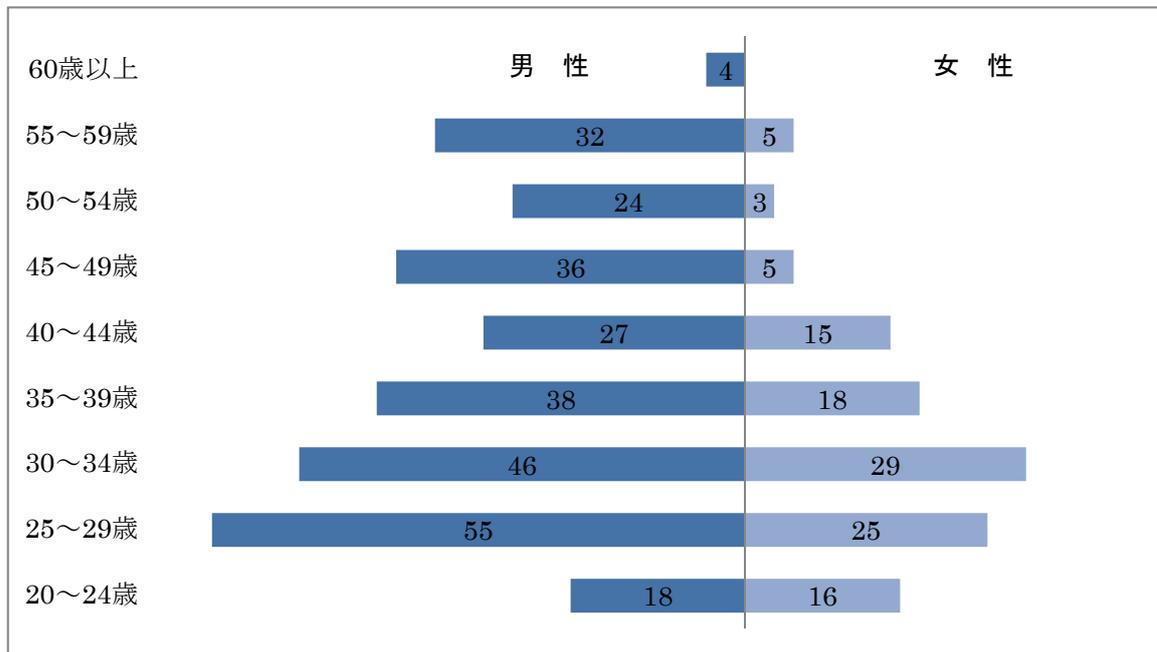
⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成26年4月1日現在）

	部長級	次長級	課長級	参事級	課長補佐級	副参事級	主幹級
人数	16人	15人	30人	14人	49人	77人	76人
うち女性	1人	1人	1人	7人	19人	17人	53人
割合	<u>6.3%</u>	<u>6.7%</u>	<u>3.3%</u>	50%	<u>22.1%</u>	<u>22.1%</u>	70%

※この項目については、まとまりごとの分析が難しいため、職員全体で分析を行った。
また、臨時職員については、分析の対象外とした。

【参考】一般事務職員の年齢別人数（平成26年4月1日現在）

	60歳以上	55～59歳	50～54歳	45～49歳	40～44歳	35～39歳	30～34歳	25～29歳	20～24歳
男性	4人	32人	24人	36人	27人	38人	46人	55人	18人
女性	0人	5人	3人	5人	15人	18人	29人	25人	16人



管理職における女性職員の割合については、各年齢層における男性職員と女性職員の構成比率の違いが大きく影響している。現在、若年層の職員については、比較的、構成比の差が少ないものの、年齢が上がるにつれて、女性職員の割合が大幅に少なくなっており、それが女性管理職員の割合にも影響しているものと考えられる。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男性職員	女性職員
育児休業取得率	0%	100%
平均取得期間	—	21月

※この項目については、まとまりごとの分析が難しいため、職員全体で分析を行った。
また、臨時職員については、分析の対象外とした。

⑦男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

男性職員の配偶者出産休暇取得率 → 78% (対象職員9人中7人取得)

男性職員の配偶者出産休暇平均取得日数 → 1.57日

※この項目については、少人数での分析が難しいため、職員全体で分析を行った。
また、臨時職員については、分析の対象外とした。

【参考】妻の出産休暇（配偶者出産休暇）

（御殿場市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則 第15条第9号）

職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる特別休暇。2日の範囲内。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び目標を達成するための取組等

把握分析の結果から、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。
なお、この目標及び取組内容は、内閣府令第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結果について、最も大きな課題とされるものから順に掲げている。

また、目標数値については、国の定めた第4次男女共同参画基本計画に掲げられている「男性の育児休業取得率について、地方公務員にあっては、平成32年までに13%」

「指導的地位に女性が占める割合について、市町村の本庁課長相当職にあつては、平成32年度末までに20%程度」等の数値目標や、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、平成27年3月23日に策定された御殿場市特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン～職員みんなで仕事と子育ていきいきと～」に掲げられている男性の育児休業取得率の数値目標、静岡県や近隣市町村の状況、当市における平成23年度～平成27年度の男性職員の育児休業取得実績などを参考に、適正と思われる数値を算出し、設定したものである。

目標1：平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、平成26年度の実績値（0%）より13%引上げ、13%以上にする。

平成26年度実績である「対象男性職員86人のうち取得0人」を平成32年度までに「対象男性職員86人のうち取得12人以上」にする。

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに困難がある場合も多く、職場では、育児・家事・介護等の家庭的責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

急速な少子化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することが予想されるが、男性職員が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等に繋がり、職務における視野が広がる等、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

また、男性職員が、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の制度を利用し、積極的に家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを持つことによって、男性職員だけでなく、当該男性職員の配偶者である女性もまたその職場において活躍しながら、ワーク・ライフ・バランスを実現していくことが期待される。

このため、管理的地位にある職員等に対する制度理解のための取組や、両立支援制度の利用時、育児休業取得中、育児休業等からの復職後等、職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、男女を問わず、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

そこで、「目標1」を達成するための具体的取組として、以下の項目を実施する。

1（全職員に向けての制度周知）

各種両立支援制度に関する情報をまとめた「職員のための子育てハンドブック」について、更なる周知及び積極的な配布を行うとともに、庁内掲示板等へ掲載し、定期的に情報提供を行う。

- ①毎年4月に各所属に1部ずつ、最新の「職員のための子育てハンドブック」を配布し、併せて、最新の「職員のための子育てハンドブック」を庁内掲示板へ掲載し、チームウェア新着情報にてその旨職員へ周知する。
- ②10月初旬に、再度「職員のための子育てハンドブック」についての案内をチームウェア新着情報にて職員へ通知する。

2（制度取得の促進及び周囲の職員の制度理解に資する研修体制の確立）

男性職員の育児休業等の取得の促進に向けての意識改革や、職場マネジメントに関する研修、育児休業からの円滑な復帰に資する研修を実施する。

- ①男性職員の育児休業取得促進に向け、新規採用職員研修において、育児休業制度の詳細な説明を行い、積極的取得を促す。
- ②管理者I研修に、男性の育児休業取得についての意識改革や職場マネジメントに関する内容を盛り込み、管理職員の育児休業に対する理解を深める。
- ③育児休業等からの円滑な復帰を支援するため、長期（1年以上）の育児休業から復職する職員に対して、システム研修や会計事務研修、文書事務研修等の職能研修への参加を促す。

3（管理職員、人事担当部署による支援）

妻が出産予定または子どもが生まれた男性職員に対して、所属長（または人事課）による各種両立支援制度の活用促進や制度活用時の支援を行う。

- ①妻が出産予定または子どもが生まれた男性職員に対して、所属長から各種両立支援制度（育児休業、育児部分休業、妻の出産休暇、子の看護休暇等）についての説明を行い、今後の制度活用予定等を確認する。また、その情報を所属で共有することによって、当該男性職員が、各種両立支援制度を活用しやすい職場環境をつくる。
- ②育児休業等の取得前後において、所属する職場と休業中の職員との定期的な連絡体制を確立する等、所属長が中心となって積極的な支援を行う。また、人事課においては、育児休業取得時や復職時に必要となる各種手続きについて案内する等、円滑な制度活用を支援する。

目標 2 : 平成 3 2 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を

**職員全体においては、平成 2 6 年度の実績値（2 3 . 4 %）より
4 % 引上げ、2 7 . 4 % 以上にする。**

平成 2 6 年度実績である「管理職員 1 2 4 人のうち女性 2 9 人」を
平成 3 2 年度までに「管理職員 1 2 4 人のうち女性 3 4 人以上」にする。

**うち一般行政職においては、平成 2 6 年度の実績値（9 . 5 %）より
5 % 引上げ、1 4 . 3 % 以上にする。**

平成 2 6 年度実績である「管理職員 1 0 5 人のうち女性 1 0 人」を
平成 3 2 年度までに「管理職員 1 0 5 人のうち女性 1 5 人以上」にする。

管理的地位にある女性職員が少ないことは、相当年齢の職員の男女構成比が大きく影響しているが、その他の要因として、育児による時間的制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、身近に管理職の女性職員が少ないこと等が考えられる。

そのような要因については、組織や職種により実態が異なるため、実情に沿った取組を進める必要がある。具体的には、多様な職務機会の付与や、女性の能力・意欲向上のための研修を積極的に実施すること、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくこと、また、性別にとらわれない公平な人事評価に基づく登用等が考えられる。

そこで、「目標2」を達成するための具体的取組として、以下の項目を実施する。

1 (多様な職務機会の付与)

女性職員を、管理部門、事業部門等の多様なポストへ配置し、職務機会を付与する。

- ①将来の管理職候補となるべき人材を育成するため、女性職員を、多様なポストへ積極的に配置し、マネジメント能力や政策形成能力等の向上を図る。
- ②職場内ジョブローテーションにより、多様な職務機会を提供する。
- ③性別にとらわれない、人事評価制度に基づく公平な登用を行う。

2 (女性職員に特化した研修の実施)

女性職員のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的とした研修の実施や、外部研修への積極的な派遣を行う。

- ①女性職員のキャリアアップに対する意識を高めるため、女性職員のみを対象としたキャリアアップ研修、リーダーシップ研修等を実施する。
- ②外部研修（自治大学校、市町村アカデミー、近隣市町との合同研修等）へ、女性職員を積極的に派遣する。
- ③外部研修機関が実施する女性職員向けの研修について、庁内掲示板に掲載する等の情報提供を行う。

3 (女性職員の計画的育成やキャリア形成の支援)

女性職員の活躍事例の紹介や、管理職女性職員と若手女性職員の交流の機会の提供など、女性職員の計画的育成やキャリア形成に資する支援を行う。

- ①新規採用職員に向けた「先輩職員からのメッセージ」に、女性管理職員からのメッセージを多数掲載する、庁内広報誌「みくりや」に女性職員の活躍事例を掲載する等、女性職員の活躍を紹介する機会を増やす。
- ②若手女性職員に対して女性統括職員、中堅女性職員に対して課長級、部長級の女性職員のように、各年代においてロールモデルとなり得る女性先輩職員の講話会を開催し、意見交換の場を設ける等、管理職女性職員と若手～中堅女性職員の交流の機会を提供する。

5. おわりに

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であり、また、推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解が必要となる。

今後、本計画を広く周知し、実施することによって、職員一人ひとりが、組織において、女性が働きやすくますます活躍できるような職場環境づくりを意識し、その結果、地域社会においても、女性だけでなく男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革に貢献することを期待する。

また、本計画において、把握分析の結果、数値目標として掲げていない項目についても、引き続き良好な数値を維持できるよう、女性の活躍のさらなる推進に資するような取組の実施に努めるものである。

さらには、男性女性を問わず、職員が仕事と家庭の両立支援制度を積極的に活用し、ワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍することを促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく御殿場市特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン ～職員みんな仕事と子育ていきいきと～」についても、本計画とあわせて、積極的に実施していくものである。