

益田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

令和3年4月1日
益田市市長
益田市議会議長
益田市選挙管理委員会
益田市代表監査委員
益田市公平委員会
益田市農業委員会
益田市教育委員会
益田市水道事業管理者

益田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（以下「本計画」という。）は、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。）第19条の規定に基づき、益田市長、益田市議会議長、益田市選挙管理委員会、益田市代表監査委員、益田市公平委員会、益田市農業委員会、益田市教育委員会及び益田市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととし、政策調整会議において報告、協議する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19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条の規定に基づき、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市代表監査委員事務局、市公平委員会事務局、市農業委員会事務局、市教育委員会事務局、市水道事業局（以下これらを「市長部局等」という。）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。当該課題分析の結果、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、この目標は、市長部局等において、現状及び職員アンケートの結果に基づき、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に基づき掲げている。

4. 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及び実施時期

数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係】

●現況の分析

年代別女性比率 (R3.1.1)

区 分	女性比率 (比前計画)	職員数	女性	男性
50 歳以上	21.93% (2.51)	114 人	25 人	89 人
40 歳以上 49 歳以下	39.75% (6.42)	161 人	64 人	97 人
30 歳以上 39 歳以下	38.16% (3.25)	76 人	29 人	47 人
20 歳以上 29 歳以下	44.05% (Δ5.95)	84 人	37 人	47 人
18 歳以上 19 歳以下	66.67% (0.00)	3 人	2 人	1 人
全 職 員	35.84% (4.38)	438 人	157 人	281 人

役職別女性比率 (R3.1.1)

区 分	女性比率 (比前計画)	職員数	女性	男性
管理職 (部課長)	22.41% (13.03)	58 人	13 人	45 人
部長級	27.27% (20.13)	11 人	3 人	8 人
課長級	21.28% (11.28)	47 人	10 人	37 人
課長補佐級	27.27% (6.44)	55 人	15 人	40 人
係長級	43.64 (20.31)	55 人	24 人	31 人

年齢別男女構成においては、前計画策定時と同様、年齢が上がるに伴い女性職員の比率は減少しているものの、全体的に女性の比率は大きくなっている。また、部課長級に占める女性割合が 22.41%と前回から大きく改善したものの、全体の 3 割には到達していない。

このことは、女性職員のロールモデル不足など、将来女性がどのように働いていくのかがイメージしにくい状況となっていることが考えられる。

部課長級にある職員の女性割合を高めるには、将来を見据えた計画的な人材育成が求められる。

部局別女性比率 (R3.1.1)

	女性比率 (比前計画)	職員数	女性	男性
議会事務局	50.00% (0.00)	4人	2人	2人
政策企画局	37.50% (13.50)	32人	12人	20人
総務部	32.84% (2.99)	67人	22人	45人
福祉環境部	57.02% (5.17)	114人	65人	49人
産業経済部	25.64% (6.72)	39人	10人	29人
建設部	12.96% (Δ1.10)	54人	7人	47人
美都総合支所	52.94% (21.12)	17人	9人	8人
匹見総合支所	33.33% (4.76)	15人	5人	10人
上下水道部	20.51% (5.13)	39人	8人	31人
教育委員会	23.26% (Δ6.05)	43人	10人	33人
出納室	66.67% (0.00)	6人	4人	2人
農業委員会	20.00% (Δ30.0)	5人	1人	4人
選挙管理委員会	0.00% (0.00)	1人	0人	1人
監査委員事務局	100% (0.00)	2人	2人	0人

部局別でみると、概ね事業課において女性職員の配置が30%を下回っている。女性職員の職域を拡大し、幅広く業務の経験を重ねるためにも、現在配置の少ない部局に対しても積極的に女性職員を配置するなど、男性も女性も均等に長期的な視点で経験を積む機会を与え、一人ひとりの適性に合った指導、育成を図り、個々の意欲向上やキャリア形成に努めていく必要がある。

アンケートから

Q あなた自身は、将来、昇任して管理職として活躍したいですか

回 答	女 性	男 性
望む	0人	11人
「条件」が整えば望む	9人	33人
課長級以上への昇任は望まない（課長補佐級以下であれば望む）	17人	23人
係長以上への昇任は望まない	24人	9人
降任したい	6人	7人
現職位のままでよい	16人	18人
その他	2人	2人

Q あなた自身は、将来、昇任して管理職として活躍したいですか → 「条件」が整えば望む

あてはまると思う「条件」とは

回 答	女 性	男 性
幅広い分野での業務経験により、自信が持てるようになったら	7人	21人
業務をバックアップするなど職場での相互支援体制	5人	20人
休日出勤や時間外勤務の縮減	1人	13人
家庭での子育て、介護等の負担減少	5人	9人
役職手当など給与面での処遇改善	3人	17人
その他	0人	2人

Q あなた自身は、将来、昇任して管理職として活躍したいですか → 望まない

昇任を「望まない」理由とは

回 答	女 性	男 性
仕事と家庭生活の両立に影響がでるから、または支障がでている	8人	6人
マネジメントの経験が不足しており、部下を指導する立場に自信が持てない	20人	5人
自分には能力がないから	15人	4人
業務上の責任が重たくなるから、または現在の責任が重すぎるから	11人	4人
仕事に対するやりがいや達成感、充実感が見いだせない	6人	7人
業務負担の割に給与面のメリットが少ない	3人	2人
現職位のまま専門的な仕事がしたい、または専門的な業務に戻りたい	6人	0人
その他	1人	0人

職員に対するアンケートの結果、前回の計画策定時と比較して、昇任に肯定的な回答を行った職員の割合が減少（34.8%⇒29.9%）しており、特に女性職員の割合が減少（17.9%⇒12.1%）している。また、昇任に肯定的な回答をした職員が昇任を希望する条件として、前回同様「幅広い分野での業務経験により、自信が持てるようになったら」と回答した職員が男性、女性とも多くなっており、様々な職場での業務経験や知識の不足から自信が持てないと感じていると考えられる。

また、否定的な回答の理由としても前回同様、「マネジメントの経験が不足しており、部下を指導する立場に自信が持てない」、「自分には能力がないから」との回答が多い。

このことから、計画的な人材育成を念頭におき、男女関係なく職域を拡大し、様々な業務を経験させたり、研修に積極的に参加させたりするなど、職員の意欲の向上や育成に努めることが重要である。また、職員一人ひとりがマネジメントできる能力を養うことや、職員がそれぞれ持つ多様な能力を最大限に引き出すために、適性や関心を活かした配置や長期的な視点で様々な経験を積む機会を与えることが必要であると考えられる。

●数値目標

- ・令和8年度には、部課長にある職員に占める女性割合を25%以上にする。
- ・令和8年度には、課長補佐相当職以上の女性職員の割合を30%以上にする。
- ・係長相当職以上の女性職員の割合は現状を維持する。

●取組内容

- ・女性職員を性別にとらわれることなく、多様な部署やポストに積極的に配置する。
- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階を念頭においた人材育成を行う。
- ・女性職員が対象となる研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を引き続き積極的に行う。

【継続就業及び仕事と家庭の両立関係】

●現況の分析

育児等に関わる休暇取得状況（令和元年度） ※いずれも対象は男性職員	取得率
妻の出産に関わる特別休暇・・・取得者数6名（対象職員8名）	75.0%
配偶者の出産時の子の養育・・・取得者数2名（対象職員8名）	25.0%
育児休業取得者数・・・3名（平成29年度～令和元年度の対象職員26名）	11.5%

アンケートから

Q あなたは仕事と家庭の両立を進めていくためには何が必要と思いますか。

回 答	女 性	男 性
現行制度（各種休暇）を取得しやすい職場づくり	38人	53人
業務の効率化	39人	65人
時間外勤務の縮減	38人	43人
男性の家事、育児への積極的参加	33人	30人
職員の意識改革	33人	59人
管理監督者（係長級以上）の意識改革	22人	33人
制度の周知徹底	12人	20人
新たな制度の導入	9人	8人
その他	5人	5人

仕事と家庭の両立を進めていくためには、前計画策定時と概ね同様の回答がなされており、職場や業務の改善を求める意見が多い。また、「男性の家事、育児への積極的参加」に肯定的な意見がある中で、男性職員の育児に関わる休暇の取得については、育児休業を取得する男性職員がみられるなど改善しているものの、特別休暇を未取得の職員がいるなど、制度があるのにもかかわらず十分に活用できていない状況がある。引き続き、全職員がすべての各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等をいう。以下同じ。）について十分理解されるよう周知を行っていく必要がある。

また、家庭や子育ての仕事は女性だけが担うものでなく、家族で分担することを職員が理解し、家事、育児、介護等で休まざるを得ない場合はサポートできるような職員間のコミュニケーションを日ごろから持つことも必要である。

現行制度について全職員が理解し、その制度をお互いが気兼ねなく活用できる職場環境の整備や意識を醸成する必要がある。

●数値目標

- ・令和8年度には、育児休業を取得する男性職員の割合を20%以上にする。
- ・令和8年度には、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得に関し、5日以上の休暇取得率100%を目指す。

●取組内容

- ・出産を控えている男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度の活用促進に関する助言を行う。
- ・各種両立支援制度に関する情報を一覧にまとめ、電子掲示板等で常時閲覧できる状態にする。
- ・男性の育児休業取得の促進に向けて、管理監督職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【長時間勤務関係】

●現況の分析

アンケートから

Q あなたは仕事と家庭の両立を進めていくためには何が必要と思いますか。

回 答	女 性	男 性
現行制度（各種休暇）を取得しやすい職場づくり	38人	53人
業務の効率化	39人	65人
時間外勤務の縮減	38人	43人
男性の家事、育児への積極的参加	33人	30人
職員の意識改革	33人	59人
管理監督者（係長級以上）の意識改革	22人	33人
制度の周知徹底	12人	20人
新たな制度の導入	9人	8人
その他	5人	5人

令和2年における職員1人当たり超過勤務時間

1月	7時間	5月	8時間	9月	6時間
2月	9時間	6月	7時間	10月	8時間
3月	12時間	7月	6時間	11月	9時間
4月	11時間	8月	6時間	12月	7時間

仕事と家庭の両立を進めていくために「時間外勤務の縮減」が必要と考えている職員が多い現状がある。益田市における時間外勤務の時間数は減少傾向にはあるものの、残念ながら月45時間、年360時間を超える時間外勤務も存在しているのが現状である。すべての職員が活躍できる職場をつくるためには、職員の働き方を変えていくことが必要となる。長時間勤務は女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事、育児、介護等の分担を困難にし、男性職員の配偶者である女性の活躍への障壁にもなりうる。また、職員の健康管理においても悪影響を及ぼすことから、仕事や家庭、地域生活などにおける私生活においても質の高いワーク・ライフ・バランスが実現されるよう、組織全体で働き方を見直す意識を持つことが必要となる。

●数値目標

- ・職員1人当たり平均の年間超過勤務時間を、前年度実績より下回るようにする。

●取組内容

- ・ノー残業デー（毎週水曜日、第2第4土曜日）の取組を再度推進し、管理監督職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ・週休日に勤務する必要がある場合は、原則として週休日の振替を行うように周知徹底を図る。
- ・事業の見直しや効率的な事務の遂行を推進することにより、超過勤務を縮減する。

用語の解説

- キャリア形成 …… 職務経験を通じ、職業能力を作り上げていく
- ロールモデル …… 役割を担うモデル、模範、手本