

益田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
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15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、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、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

3で掲げた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。

なお、この取組は、市長部局等において、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（H28.1.1）

区 分	女性比率	職員数	女性	男性
50歳以上	19.42%	139人	27人	112人
40歳以上49歳以下	33.33%	147人	49人	98人
30歳以上39歳以下	34.91%	106人	37人	69人
20歳以上29歳以下	50.00%	50人	25人	25人
18歳以上19歳以下	66.67%	3人	2人	1人
全 職 員	31.46%	445人	140人	305人

役職別女性比率（H28.1.1）

区 分	女性比率	職員数	女性	男性
管理職（部課長）	9.38%	64人	6人	58人
部長級	7.14%	14人	1人	13人
課長級	10.00%	50人	5人	45人
課長補佐級	20.83%	48人	10人	38人
係長級	23.33%	60人	14人	46人

年齢別男女構成をみると、年齢が上がるに伴い女性職員の比率は減少している。特に、50歳以上の女性職員は市役所全職員に占める女性職員の割合約30%を大きく下回っている状況であり、また部課長級に占める女性の割合が9.38%と低い状況であることから、女性職員のロールモデル不足となり、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（H28.1.1）

	女性比率	職員数	女性	男性
議会事務局	50.00%	4人	2人	2人
政策企画局	24.00%	25人	6人	19人
総務部	29.85%	67人	20人	47人
福祉環境部	51.85%	108人	56人	52人
産業経済部	18.92%	37人	7人	30人
建設部	14.06%	64人	9人	55人
美都総合支所	31.82%	22人	7人	15人
匹見総合支所	28.57%	21人	6人	15人
水道部	15.38%	26人	4人	22人
教育委員会	29.31%	58人	17人	41人
出納室	66.67%	6人	4人	2人
農業委員会	50.00%	4人	2人	2人
選挙管理委員会	0.00%	1人	0人	1人
監査委員事務局	0.00%	2人	0人	2人

部局別でみると、女性職員の配置が30%を下回る部局がある。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。

アンケートより

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	男 性	女 性
望む	19人	1人
「条件」が整えば望む	78人	18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）	42人	16人
係長以上への昇任は望まない	19人	35人
降任したい	8人	4人
現職位のままでよい	47人	26人
その他	14人	6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	男 性	女 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	60人	14人
業務をバックアップするなど職場での相互支援体制	44人	12人
休日出勤や時間外勤務の縮減	15人	7人
家庭での子育て、介護等の負担減少	15人	10人
役職手当など給与面での処遇改善	29人	1人
その他	4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	男 性	女 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	3人	16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	10人	26人
自分には能力がないから	14人	24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	7人	12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	4人	5人
業務負担の割に給与面のメリットが少ない	4人	4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	4人	4人
その他	0人	0人

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、「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、さまざま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、「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。

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、さまざまな業務の経験や研修に積極的に参加させるなど、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能力を養うことや、職員それぞれが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

- ・平成 32 年度までに、部課長にある職員に占める女性割合を 15%以上を目標とする。
- ・平成 32 年度までに、課長補佐相当職以上の女性職員の割合を 25%以上に、係長相当職以上の女性職員の割合を 30%以上を目標とする。

●取組内容

- ・平成 28 年度から、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。
- ・平成 28 年度から、係長・課長補佐・課長の各役職段階を念頭におき、様々な研修を通じて人材育成を行う。
- ・平成 26 年度から実施している、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(平成27年) ※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7名(対象職員8名)	87.5%
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・・・0名	0.00%

アンケートより		
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	男 性	女 性
現行制度（各種休暇）を取得しやすい職場づくり	114人	58人
業務の効率化	111人	64人
時間外勤務の縮減	102人	53人
男性の家事、育児への積極的参加	73人	49人
職員の意識改革	119人	42人
管理監督者（係長級以上）の意識改革	71人	30人
制度の周知徹底	37人	18人
新たな制度の導入	9人	5人
その他	13人	2人

仕事と家庭の両立を進めていくためには「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、実際には男性職員の育児に関わる休暇の取得率は低く、制度があるにもかかわらず十分に活用できていない状況がある。また、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。）について十分に理解していないことも取得率の低さの要因の一つとして考えられる。

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

- ・育児に親しむアクションプログラムで掲げた目標である、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする目標を引き継ぐものとする。
- ・平成32年度までに、各種両立支援制度が利用可能な男性職員の妻の出産に関わる特別休暇、配偶者の出産時の子の養育に関わる休暇の取得について、対象職員は日数に関わらず、全員が取得することを目標とする。

●取組内容

- ・平成28年度から、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を積極的に進める。
- ・平成28年度から、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。
- ・平成28年度中において、各種両立支援制度に関する情報を一覧にまとめ、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- ・平成28年度から、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

アンケートより

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	男 性	女 性
現行制度（各種休暇）を取得しやすい職場づくり	114人	58人
業務の効率化	111人	64人
時間外勤務の縮減	102人	53人
男性の家事、育児への積極的参加	73人	49人
職員の意識改革	119人	42人
管理監督者（係長級以上）の意識改革	71人	30人
制度の周知徹底	37人	18人
新たな制度の導入	9人	5人
その他	13人	2人

平成27年における職員1人当たり超過勤務時間(平成27年)

1月	13時間	5月	13時間	9月	9時間
2月	13時間	6月	12時間	10月	13時間
3月	18時間	7月	9時間	11月	12時間
4月	23時間	8月	14時間	12月	8時間

8月選挙含む

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。すべての職員が活躍できる職場をつくるためには、管理職員の働かせ方だけでなく職員においても、その働き方に対する意識を変えていくことも必要となる。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、組織全体で働かせ方、働き方を見直す意識を持つことが必要となる。

●数値目標

- ・平成28年度から、職員1人当たり平均の年間超過勤務時間を、確実に前年度実績を下回ることを目標とする。

●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。
- ・かねてより実施してい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。
- ・週休日の振替について、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命令を徹底し、確実に休日を取得することにより心身の健康の保持を図る。
- ・管理職においては超過勤務の事前命令と事後確認を徹底し、業務量の把握と配分を常に見直し管理する。
- ・職員においてはワーク・ライフ・バランスの推進により、効率的な事務の遂行を推進するとともに、日ごろから自らの働き方を認識し超過勤務を縮減するよう意識する。

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
- イクメン . . . 育児に積極的な男性
- イクボス . . . 男性の職員や部下の育児参加に理解のある上司