

「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」

大東市女性活躍推進行動計画

(平成28年度～平成32年度)



平成28年4月

大東市

目 次

I. 総論	
1. はじめに	2
2. 計画期間	3
3. 対象となる職員	3
4. 計画の推進体制	3
5. 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の関係	3
II. 課題と現状、今後の目標・取り組み	
1. 本市の課題と現状、今後の目標	4
(1) 採用関係	4
(2) 配置・育成・登用関係	4
(3) 継続就業および育児に係る休業・休暇関係	6
(4) 長時間勤務関係	7
(5) 職場環境関係	7
2. 具体的な取り組み内容	8
(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み	8
(2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場づくり	8
(3) 男女双方の働き方改革	9
(4) ハラスメントのない働きやすい職場づくり	9

I. 総論

1. はじめに

現在、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況であり、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められています。

一方、急速な人口減少による将来の労働力不足の懸念や、人材の多様性の確保に対応するためにも、早急に女性の活躍の推進が求められています。

そこで、平成27年8月に「**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）**」が施行されました。

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が個性と能力を十分に発揮できることです。「女性の活躍＝女性職員の管理職への登用の拡大」と捉えられる傾向がありますが、女性の活躍はそれにとどまるものではなく、臨時・非常勤嘱託員等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発揮できることを目指して推進する必要があります。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、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男女共に増加します。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力が向上したり、多様な価値観の醸成等を通じて職務における視野を広げることができるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても貴重な機会であると考えられます。

上記を踏まえ、今般、本市における「**女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画**」を策定しました。本計画を推進するためには、性別、役職の有無等に関係なく、職員全員が少しずつ意識や行動を変えていくことが重要です。男女関係なく、育児・介護等により時間に制約がある職員が働きやすい職場は、どの職員も働きやすいということになります。平成27年4月策定の「次世代育成支援対策特定事業主行動計画（大東市特定事業主行動計画）」と本計画を「車の両輪」として推進し、お互いに支え合い、助け合いながら、笑顔でいきいき働くことができる職場環境の実現を目指します。

平成28年4月

大東市長・大東市議会議長

大東市選挙管理委員会・大東市代表監査委員

大東市公平委員会・大東市教育委員会

大東市上下水道事業管理者

2. 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**とし、必要に応じて見直すこととします。

3. 対象となる職員

大東市の各執行機関等に勤務する**全職員（再任用職員、任期付職員、非常勤嘱託員、臨時職員を含む）**とします。

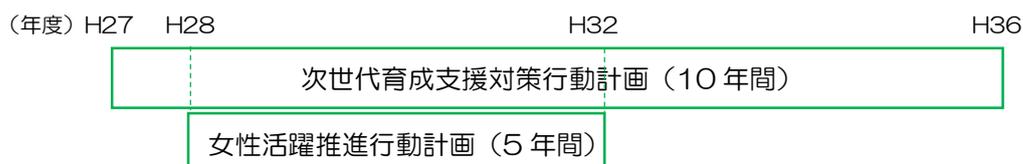
4. 計画の推進体制

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事課が中心となって本計画の実施状況を点検するとともに、推進策の検討、計画の見直し等を行います。
- (2) 女性活躍推進に関する職員研修、情報の提供等を行います。
- (3) 行動計画の内容については、広く一般に公表するとともに啓発資料の作成、配布等により行動計画の内容の周知徹底を図ります。

※この行動計画に掲げた各項目については、平成28年4月1日より順次実施していきます。

5. 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の関係

どちらの法律においても、地方公共団体は「特定事業主」と位置付けられています。次世代育成支援対策推進法は、「次代の社会を担う子どもの育成」を図るもので、両立支援に関する労働条件の整備等の取り組みについて事業主としての行動計画の策定を求めています。女性活躍推進法は「女性の職業生活における活躍」を推進するもので、その推進に向けた事業主としての行動計画の策定を求めています。それぞれの法律に基づく行動計画は内容が重なる部分があります。



本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」第15条に基づき策定する特定事業主行動計画です。

Ⅱ. 課題と現状、今後の目標・取り組み

1. 本市の課題と現状、今後の目標

本市における女性職員の活躍に関する課題および現在の状況は以下のとおりです。課題・現状を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための今後の取り組み目標を以下のとおりとします。

(1) 採用関係

①課題

- 採用試験（正職員）の受験者総数における女性の割合は3割程度ありますが、事務職、土木・建築職の女性割合が低くなっています。

②現状

- 平成27年度実施の採用試験（正職員）において、前期試験は事務職、土木・建築職、幼稚園教諭、保育士、保健師、社会福祉士、発達相談員を、後期試験は事務職を募集しました。受験者総数における女性の割合は、前期試験 40.9%、後期試験 21.7%でした。
- 上記（前期試験）のうち、幼稚園教諭、保育士、保健師、社会福祉士、発達相談員における職種ごとの女性受験者の割合はそれぞれ 100%、84.8%、92.3%、46.2%、66.7%、事務職は 20.7%、土木・建築職は 5.3%でした。

③今後の目標

平成32年度までに、事務職（正職員）の採用試験において事務職受験者総数に占める女性の割合を、28%以上にします。

年度	H25	H26	H27	【目標】 H32
事務職受験者総数に占める女性の割合	21.9%	23%	21.5%	28%

（数値は前期試験と後期試験の合計です。）

(2) 配置・育成・登用関係

①課題

- 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合が正職員 6.8%と低くなっています。
- 昇任試験（主査試験）受験者のうち女性職員の受験者が少ない状況です。

②現状

- 平成 27 年度における管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合は、正職員 6.8%です。再任用における課長級以上の職員は2人おり、男性1人、女性1人です。任期付職員は、フルタイム勤務で課長級が2人いますが2人とも男性で、短時間勤務で役職のある職員はいません。
- 平成 27 年度における各役職段階の職員（正職員）の女性の割合は以下の表のとおりです。

補職	男性		女性		合計
	人数	割合	人数	割合	
理事級	1	100.0%	0	0.0%	1
部長級	13	100.0%	0	0.0%	13
次長級	23	95.8%	1	4.2%	24
課長級	32	88.9%	4	11.1%	36
課長級以上合計	69	93.2%	5	6.8%	74
課長補佐級	28	68.3%	13	31.7%	41
上席主査級	54	68.4%	25	31.6%	79
主査級	47	79.7%	12	20.3%	59
役職者合計	198	78.3%	55	21.7%	253
係員	143	42.3%	195	57.7%	338
総合計	341	57.7%	250	42.3%	591

- 昇任試験（主査試験）受験者のうち女性職員の割合が低くなっています。
 H26：総受験者 35 人中、女性受験者 8 人（22.9%）
 H27：総受験者 20 人中、女性受験者 4 人（20.0%）
- 昇任試験（主査試験）女性対象者の受験割合が低くなっています。
 H26：女性対象者 116 人中、女性受験者 8 人（6.9%）
 H27：女性対象者 116 人中、女性受験者 4 人（3.4%）

③今後の目標

平成32年度までに、管理的地位にある職員（正職員：課長級以上）に占める女性割合を、20%以上にします。

年度	H25	H26	H27	【目標】 H32
管理的地位にある職員 （正職員：課長級以上） に占める女性割合	7.8%	8.5%	6.8%	20%

（数値は各年度の4月1日現在のものです。）

（3）継続就業および育児に係る休業・休暇関係

①課題

- ・育児休業取得率（正職員）について、女性職員は100%ですが、男性職員は、平成22年度から平成26年度の5年間で見ても1.94%と低い状況です。

②現状

- ・平成26年度における育児休業取得率（平均取得日数）は、正職員の男性0%、女性100%（平均472日間）、非常勤嘱託員の女性100%（平均154日間）でした。（それ以外は対象なしでした。）

「取得率＝育児休業をした者÷年度中に子どもが出生した者」

- ・平成18年度以降における男性職員（正職員）の育児休業取得者数（取得期間）は、平成18年度1人（95日）、平成23年度1人（60日）、平成25年度1人（43日）です。

③今後の目標

平成32年度（算定期間：平成27年度～平成31年度）における育児休業を取得する男性職員（正職員）の割合を6%以上にします。

年度	H25	H26	H27	【目標】 H32
算定期間	H20～24	H21～25	H22～26	H27～31
男性職員（正職員） 育児休業取得率	0.98%	1.83%	1.94%	6%

（数値は算定期間5年間におけるものです。）

(4) 長時間勤務関係

①課題

- ・長時間勤務の職員が増加傾向にあります。

②現状

- ・平成 27 年度において、課長級までは、役職が上位になるほど総勤務時間が増える傾向にあります。
- ・1 年間で 360 時間以上（国の超過勤務縮減指針による年間の上限時間）時間外勤務をしている職員の数、平成 25 年度は 3 人、平成 26 年度は 7 人、平成 27 年度（平成 28 年 2 月末まで）11 人となっており、増加傾向にあります。

③今後の目標

時間に制約がある職員も働きやすい職場づくりを行います。

(5) 職場環境関係

①課題

- ・全職員が気持ちよく働ける環境とはまだまだ言い難い状況です。

②現状

- ・正職員、再任用職員、任期付職員、非常勤嘱託員、臨時職員と任用形態の異なる職員がいます。
- ・家事、育児、介護は女性が担うもの、課の庶務は女性が担当するものといった性別による役割分担意識が男女それぞれに未だ見受けられます。

③今後の目標

任用形態、性別、役職等を理由としたハラスメントのない働きやすい職場づくりを行います。

2. 具体的な取り組み内容

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

ア. 採用試験の女性受験者の拡大

- ①女性を対象とした採用説明会を実施します。
- ②女性職員の活躍状況や子育て支援制度等を募集要項・ホームページ等に掲載します。

イ. 女性職員のキャリア形成支援、意欲の向上

- ①女性職員が管理職として働きやすい、また、働きたいと思える環境整備を行います。
- ②女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援を一層積極的に行います。
- ③女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持てるよう、ロールモデルとなる人材を育成します。
- ④仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が先輩職員に気軽に相談できる環境づくりを行います。
- ⑤昇任試験の受験対象となる前から意識付けを行い、対象者には受験の働きかけを行います。

(2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場づくり

- ①休暇制度の一覧をサイボウズに掲載していることを再度周知し、各種休暇制度の取得促進を図ります。
- ②男性職員の育児休業取得等、男性の家庭生活への参画をさらに促進します。
- ③育児休業取得中・復帰後や介護休暇取得時等における本人の働き方に関する意向確認、助言等を目的として、上司により面談を実施し、本人の意欲等を踏まえ、働きやすい環境を整備します。
- ④管理職を対象に、所属職員が安心して育児休業等を取得することができる環境づくりの意識改革や各職場でのマネジメント・課題検討に資する研修等を実施します。

(3) 男女双方の働き方改革

- ①長時間労働を当たり前とせず、時間に制約があることを前提とした業務体制の構築、運営を行います。
- ②時間当たりの生産性を意識した効率的な業務運営を行います。
- ③上記内容について全職員、特に管理職対象に意識啓発を行います。
- ④効率的な業務運営等の取組に向けて取られた行動について、人事評価において適切な反映を行うことを「人事評価マニュアル」に明記する等、周知徹底します。

(4) ハラスメントのない働きやすい職場づくり

男性の意識改革、両立支援制度利用の障壁や各種ハラスメントの背景となる固定的な性別役割分担意識の解消等、任用形態・性別・役職等を問わず職員全員が気持ちよく仕事ができるように、管理職等を対象に研修等を実施し、ハラスメントのない働きやすい職場づくりを行います。



平成 28 年 4 月発行
大東市総務部人事課

印刷物番号

28-8
