

「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）」（平成 27 年法律第 64 号）  
に基づく特定事業主行動計画

## 第 2 期大東市女性活躍推進行動計画

【令和 3 年度～令和 7 年度】

※第 1 期 平成 28 年度～令和 2 年度

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. 本市の現状と課題、今後の目標	4
(1) 採用関係	4
(2) 配置・育成・登用関係	5
(3) 継続就業及び育児に係る休業・休暇関係	7
(4) 長時間勤務関係	8
(5) 職場環境関係	9
2. 具体的な取り組み内容	10
(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み	10
(2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場づくり	10
(3) 長時間労働の削減	11
(4) ハラスメントのない働きやすい職場づくり	11
3. さいごに	11

## I. 総論

### 1. はじめに

現在、働く場面においては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**」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。本市においても、平成28年4月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、「**大東市女性活躍推進行動計画**」（以下「第1期計画」という。）を策定し、令和2年度までの5年間を計画期間と定め、これまで力を入れて取り組んできました。

国においては、平成31年4月に働き方改革関連法を施行し、労働基準法の改正などによって、時間外労働の上限規制や、有給休暇取得の義務化、労働時間把握の義務化など、全ての労働者にとって働きやすい職場環境の整備を推進しています。また、令和元年5月には女性活躍推進法を一部改正し、情報公表の強化とその履行確保について規定する他、特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設を行う等、女性活躍推進についても、より一層動きを強めています。

上記を踏まえ、今般、本市における「**第2期大東市女性活躍推進行動計画**」を新たに策定しました。

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。「次世代育成支援対策推進法」に基づき平成27年4月に策定された「大東市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」として引き続き推進し、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。

令和3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**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、会計年度任用職員を含む）**とします。

## 4. 計画の推進体制

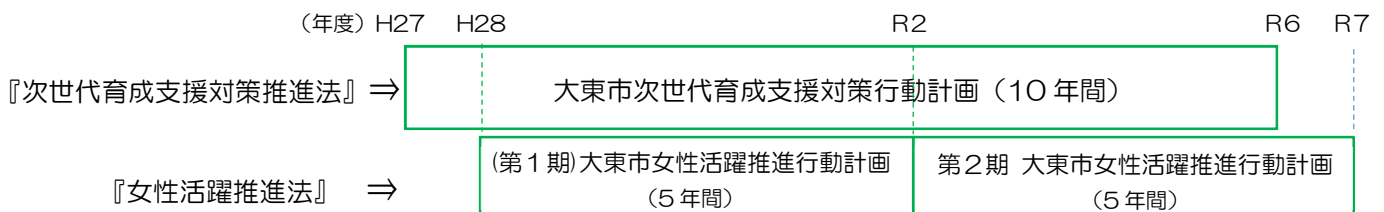
- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事課が中心となって本計画の実施状況を点検するとともに、推進策の検討、計画の見直し等を行います。
- (2) 女性活躍推進に関する職員研修、情報の提供等を行います。
- (3) 行動計画の内容については、広く一般に公表するとともに啓発資料の作成、配布等により行動計画の内容の周知徹底を図ります。

※この行動計画に掲げた各項目については、令和3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

『次世代育成支援対策推進法』と『女性活躍推進法』のいずれの法律においても、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。一方、『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。それぞれの異なる法律に基づく2つの行動計画は、互いに内容が重なる部分があります。



本計画は「女性活躍推進法」第19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. 本市の現状と課題、今後の目標

第1期計画に定めた内容について、現在の進捗状況及び課題は以下のとおりです。現状・課題を踏まえ、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現状

- 平成27年度～令和2年度に実施した採用試験（正職員）において、受験者総数における女性の割合は、年度により増減はあるものの、増加傾向にあります。
- 平成27年度～令和元年度に実施した採用試験（技術職）において、受験者総数における女性の割合は、60%以上を維持しています。令和2年度については、土木職・建築職・保健師の募集を行い、例年と比較すると女性割合が低くなっています。
- 第1期計画においては、『**令和2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%以上にする**』という目標を掲げ取り組んできましたが、その結果、令和元年度に**31%**、令和2年度には**38.4%**に達し、それぞれ目標を達成することができました。

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2 【第1期目標】 事務職:28%
受験者総数に占める女性の割合(事務職)	21.5%	24.3%	25.0%	26.1%	31.0% (第1期目標達成)	38.4% (第1期目標達成)
受験者総数に占める女性の割合(技術職)	65.7%	65.6%	76.2%	61.8%	60.0%	34.1%
受験者総数に占める女性の割合(全体)	26.5%	29.2%	32.2%	31.6%	33.1%	38.1%

(数値は、前期試験と後期試験の合計です。)

##### ②課題

- 採用試験（正職員）の、受験者総数及び事務職における女性の割合は3割程度となっており、年々改善はしているものの、男性との差は依然として大きく開いています。
- 事務職における女性の割合は徐々に上昇しているものの、技術職における女性の割合については年度によって差があり、令和2年度においては、34.1%と大きく低下しました。

### ③今後の目標

令和7年度までに、**正職員の採用試験**において、受験者総数に占める**女性の割合**を、**40%以上**にします。

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	【目標】 R7
受験者総数に占める女性の割合(全体)	26.5%	29.2%	32.2%	31.6%	33.1%	38.1%	40%

(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現状

- 令和2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 17%です。管理的地位にある女性職員の割合は、未だに低い状態となっています。

《令和2年度 各役職段階の職員（正職員）の女性の割合（令和2年4月1日現在）》

補職	男性		女性		合計
	人数	割合	人数	割合	
理事級	1	100%	0	0%	1
部長級	15	100%	0	0%	15
次長級	22	88.0%	3	12.0%	25
課長級	35	74.5%	12	25.5%	47
<b>課長級以上合計 (管理的地位)</b>	<b>73</b>	<b>83.0%</b>	<b>15</b>	<b>17.0%</b>	<b>88</b>
課長補佐級	37	82.2%	8	17.8%	45
上席主査級	55	68.4%	16	22.5%	71
主査級	48	61.5%	30	38.5%	78
<b>役職者合計 (理事級～主査級)</b>	<b>213</b>	<b>75.5%</b>	<b>69</b>	<b>24.5%</b>	<b>282</b>
係員	130	41.3%	185	58.7%	315
<b>総合計</b>	<b>343</b>	<b>57.5%</b>	<b>254</b>	<b>42.5%</b>	<b>597</b>

- ・昇任試験（主査試験）については、これまで受験者のうち女性職員の割合が低くなっていましたが、平成 30 年度から増加傾向にあります。

《総受験者中の女性受験者の割合》

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
受験者総数	20	23	25	19	17	20
女性受験者数	4	5	5	5	9	12
女性割合	20.0%	21.7%	20.0%	26.3%	52.9%	60.0%

- ・しかしながら、昇任試験（主査試験）女性対象者の受験割合は、平成 27 年度と比較すると増加傾向にはありますが、依然として低いままとなっています。

《女性対象者中の受験者の割合》

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
女性対象者	110	110	100	98	73	75
女性受験者	4	5	5	5	9	12
割合	3.6%	4.5%	5.0%	5.1%	12.3%	16.0%

- ・第 1 期計画においては、『令和 2 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%以上にする**』という事を目標として定めておりました。平成 27 年度から令和 2 年度にかけては 5 年間で 10.2%の増加があり、目標には届かなかったものの、大幅に近付けることができました。

②課題

**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**は増加したものの、第 1 期計画の目標を達成できず、未だに少ない状況にあります。

③今後の目標

**令和 7 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、25%にします。**

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	【目標】 R7
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	6.8%	8.9%	10.0%	11.1%	18.2%	17.0%	25%

（数値は、各年度の 4 月 1 日現在のものです。）



### (3) 継続就業及び育児に係る休業・休暇関係

#### ①現状

- 令和元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 12.5%（平均 56 日間）、女性 100%（平均 385 日間）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 27 年度～令和元年度において、男性職員（正職員）の育児休業取得者数及び平均取得日数は、依然として少ない状態となっています。

年度	H27		H28		H29		H30		R1	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者数	<u>16</u>	9	<u>12</u>	8	<u>18</u>	10	<u>18</u>	11	<u>16</u>	8
取得者数	<u>0</u>	9	<u>1</u>	8	<u>0</u>	10	<u>0</u>	11	<u>2</u>	8
育児休業取得率	<u>0%</u>	100%	<u>8.3%</u>	100%	<u>0%</u>	100%	<u>0%</u>	100%	<u>12.5%</u>	100%
平均取得日数	<u>0日</u>	427日	<u>5日</u>	397日	<u>0日</u>	395日	<u>0日</u>	323日	<u>56日</u>	385日

- 第 1 期計画においては、『**令和 2 年度（算定期（直近 5 年間）：平成 27 年度～令和元年度）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%以上にする**』という事を目標として定めていました。しかし、算定期間（直近 5 年間）における取得率は、平成 28 年度の 2%に対し令和 2 年度は 3.75%と、増加はしているものの、未だ低い状況となっています。

#### ②課題

**男性職員（正職員）**の育児休業取得率が、第 1 期計画策定時から増加はしているものの、大幅な改善には至っていない状況です。

### ③今後の目標

令和7年度（算定期間：令和2年度～令和6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30%以上にします。なお、今日では在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイルワークなどのテレワークの推進が推奨されていることや、コワーキングスペースへの保育施設の併設など、働き方改革の一環として職場環境が急速に変化している状況にあります。育児などで時間的制約を抱える職員にとっては、テレワークを実施することで、育児に積極的に参加しやすい環境や多様な働き方が今後見込まれるため、その環境変化に合わせ随時目標値の修正を検討します。

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	【目標】 R7
算定期間 (直近5年間)	H22~26	H23~27	H24~28	H25~29	H26~30	H27~R1	R2~6
男性職員(正職員) 育児休業取得率	1.94%	2.0%	2.38%	2.56%	1.32%	3.75%	30%

(数値は、算定期間(直近5年間)におけるものです。)

### (4) 長時間勤務関係

#### ①現状

- 平成31年4月に改正労働基準法が施行され、時間外労働の上限時間が原則として1か月につき45時間及び1年につき360時間として定められました。また、全職員について健康保持増進を図るため勤務時間の管理を行うことが必要となり、これまで以上に厳正な労務管理が求められるようになりました。
- 第1期計画においては、長時間勤務の職員が増加傾向にあることから、『**時間に制約がある職員も働きやすい職場づくり**を行う』ということを目指し、時間外勤務の削減に取り組んできました。
- 令和元年度に、1か月あたり45時間を超える時間外勤務をしている職員の人数は、以下の通りです。

《令和元年度》

令和元年度	H31年 4月	5月	6月	7月	8月	9月
月45時間超の 時間外労働者数	35人	26人	14人	10人	5人	8人
	10月	11月	12月	R2年 1月	2月	3月
	18人	6人	2人	9人	8人	30人

月 45 時間超 時間外労働者数 (年間延べ人数)	月平均 (人数)
171 人	14.3 人

## ②課題

過重労働の基準を超える職員が、令和元年度は延べ 171 人います。特に、3月及び4月の人数が、全体の4割近くを占めています。

## ③今後の目標

**令和7年度までに、1か月に45時間を超える時間外勤務をしている職員の総数(延べ人数)を、150人以下(月平均12.5人以下)にします。**

現在、業務の効率化を目的とした仕事の定量化を行っており、それら定量化やRPAなどの取組みとあわせて推進していきます。

R1		【目標】R7	
月 45 時間超 時間外労働者数 (年間延べ人数)	月平均 (人数)	月 45 時間超 時間外労働者数 (年間延べ人数)	月平均 (人数)
171 人	14.3 人	150 人	12.5 人

## (5) 職場環境関係

### ①現状

- 本市では、正職員、再任用職員、任期付職員、会計年度任用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は社会的に未だ残っています。
- 役職や立場の違い、又はその他の様々な要因により、業務内容や人間関係等について身近に相談できる相手が少ない、という状況も想定されます。
- パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等、様々なハラスメントが存在しますが、そういった問題は、前述のような立場の違いや認識の相違等が発端となって発生することも考えられます。
- 令和2年6月に労働施策総合推進法等が改正されたことを踏まえて、本市では令和2年10月から、職場におけるハラスメントの防止及びその解決を目的として、ハラスメント相談員制度の運用を開始しています。

## ②課題

実際にハラスメントが発生した場合には、精神的なケア及びサポートが提供できるようハラスメント相談員制度を創設しましたが、今後は、ハラスメントを未然に防ぐための更なる取り組みや研修等が必要です。

## ③今後の目標

職員一人ひとりがハラスメントに対する理解を深め、**役職や立場の違いに関わらず、互いに尊重し合い、誰もが働きやすい職場環境作り**を目指します。

## 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。
- ②女性を対象とした採用説明会を実施します。
- ③採用試験の実施内容等を見直し、できるだけ多くの人が受験しやすい試験内容で実施ができるよう検討します。

#### 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。
- ⑥昇任してもワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、時間外勤務の削減に向けた取り組みを実施します。

### (2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場づくり

- ①休暇や育児休業等といった各種制度の一覧を庁内LANにわかりやすく掲載し、定期的に周知することで、各種休暇・休業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・監督職を対象に、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) 長時間労働の削減**

- 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。
- ⑤ノー残業デー等、長時間労働削減のための取り組みの実施を庁内に広く周知し、積極的な取り組みを推進します。
- ⑥時間外勤務をする場合は、事前に所属長と職員が進捗状況を共有したうえで、必要に応じて所属長が時間外勤務命令を行います。

### **(4) ハラスメントのない働きやすい職場づくり**

- ①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、定期的な研修等を実施します。
- ②令和2年10月に策定及び設置した、「大東市職員のハラスメントの防止等に関する指針」及び「ハラスメント相談窓口」の積極的な周知を行い、相談しやすい環境・雰囲気づくりに努めます。

## **3. さいごに**

本市では、第1期計画の策定から5年の年月が経過したことにより、策定当初よりも女性職員の活躍の幅が大きく広がってきています。その一方で、男性職員の育児関連休暇の取得状況にあまり変化が見られないこと等、改善の余地が見込まれる点もまだいくつか存在しています。

男性・女性共に働きやすい職場環境を整備していくために、全ての職員が女性活躍推進の取り組みについて目的や必要性の共通認識を持ち、参加していくことが重要です。全ての女性職員が、役職段階や任用形態に関わらず、その個性と能力をより発揮できるよう、本計画を着実に実行してまいります。

印刷物番号
-------

3-65
------