

知多市特定事業主
女性活躍推進行動計画

前期計画
(平成 28 年度～平成 32 年度)

平成 28 年 2 月
知多市

はじめに

少子化による日本の人口減少社会を乗り切り、活力ある社会を維持するためには、女性が活躍できる職場環境を整えるとともに、これまで男性中心と考えられてきた職場に新しい切り口で女性の活躍の場を広げることが重要です。また、共働き環境の社会資本整備や一人あたりの労働生産性のさらなる向上を実現しなければなりません。

こうした中、「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。)」が平成27年8月に制定され、地方公共団体の機関である特定事業主は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が義務づけられました。

知多市は、「知多市男女共同参画推進連絡会」の中で、すべての職員が当たり前家事や育児に参加しながら働くことができるように、女性の活躍状況の把握と課題分析を行い、知多市特定事業主女性活躍推進行動計画(以下「計画」という。)」を策定しました。

この計画で目指すべき姿は、「女性の個性と能力が発揮される職場の実現」です。トップの強い行動力と上司のマネジメントのもとで職員一人ひとりが計画に向き合い、超過勤務を当然とする体質を改めるなど改善行動に努め、すべての職員が生き生きと働くことのできる新たな職場環境を実現していきます。

目 次

I 総論

| | | |
|---|---------|---|
| 1 | 計画の目的 | 1 |
| 2 | 計画の期間 | 1 |
| 3 | 計画の対象者 | 1 |
| 4 | 計画の推進体制 | 1 |

II 活躍状況の把握及び課題分析

| | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | 女性採用比率 | 2 |
| 2 | 平均勤続年数の男女の差異 | 2 |
| 3 | 男女別の時間外勤務時間数 | 3 |
| 4 | 管理的地位に占める女性職員の割合 | 4 |
| 5 | 職種別に占める女性職員の割合 | 4 |
| 6 | 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 | 7 |
| 7 | 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び取得時間 | 8 |
| 8 | 男性職員の育児参加のための休暇取得率及び取得時間 | 8 |

III 計画の方針及び目標

| | | |
|---|---------------|---|
| 1 | 目標値の設定 | 9 |
| 2 | 計画の実施状況の点検と公表 | 9 |

IV 行動計画

| | | |
|---|------------------------|----|
| 1 | 女性職員の採用拡大に向けた取組み | 10 |
| 2 | 女性職員が活躍できる職場作りに向けた取組み | 10 |
| 3 | ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組み | 11 |

I 総論

1 計画の目的

知多市では、女性活躍推進法に基づく国の行動計画策定の指針を踏まえ、今後5年間の基本的な考え方や具体的な取組みを定めた、「知多市女性活躍推進行動計画（前期計画）」を策定します。この計画は、職場における女性の活躍推進にとどまらず、女性が活躍しやすい職場として認知されることを目指すものです。

2 計画の期間

平成28年度～平成32年度

女性活躍推進法は、平成37年度までの時限立法ですが、計画の推進状況や計画期間中における制度改正等を反映させるため、5年計画とし5年を目処に計画の見直しを行うものとします。

3 計画の対象者

この計画は、市長部局、消防本部、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、公平委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局及び議会事務局に所属する常勤職員を対象とするものとします。

※派遣職員を除く。

4 計画の推進体制

(1) 推進体制

計画を推進するため、知多市男女共同参画推進連絡会を中心として行動計画の進捗状況や職員ニーズの把握を行い、推進に当たっての課題検討や計画の見直しなどを行います。

(2) 公表

社会全体の女性の活躍の推進を図るため、市民及び職員に対し年1回広報誌等で実施状況を公表します。

II 活躍状況の把握及び課題分析

1 女性採用比率（平成27年度採用者に占める女性採用比率）

採用者に占める女性採用比率は、全体で57.4%で、職種別の女性採用比率は、事務職が39.3%、消防職が25.0%、保育士・幼稚園教諭職及び医療技術職が100%となっています。

女性採用比率の低い職種は、女性の受験申込比率（採用試験の受験申込者の総数に占める女性の割合）が低くなっており、採用試験における女性受験者の拡大に向け、女性が活躍できる職場であることを、求職者に向けて積極的にアピールすることが必要です。

| | 全 体 | 事務職 | 保育士 ・幼稚園 教諭職 | 消防職 | 医療技 術職 | 技能労 務職 |
|-----------|-------|-------|--------------------|-------|-----------|-----------|
| 女性採用比率 | 57.4% | 39.3% | 100.0% | 25.0% | 100.0% | — |
| 採用者数 | 47人 | 28人 | 13人 | 4人 | 2人 | — |
| 男性 | 20人 | 17人 | 0人 | 3人 | 0人 | — |
| 女性 | 27人 | 11人 | 13人 | 1人 | 2人 | — |
| 女性の受験申込比率 | | 21.5% | 91.3% | 15.4% | 100.0% | — |

2 平均勤続年数の男女の差異

職員全体の平均勤続年数は、全体で約18年で、職種別の平均勤続年数は、事務職が約21年に対して、女性職員比率の高い保育士・幼稚園教諭職は約13年、医療技術職が約14年となっています。

また、男性と女性の平均勤続年数の差は、男性より女性の方が全体で約7年短くなっています。女性の就労継続を阻む要因が、男性よりも多いことがうかがわれ、この要因を取り除くことが必要です。

| | 全 体 | 事務職 | 保育士 ・幼稚園 教諭職 | 消防職 | 医療技 術職 | 技能労 務職 |
|--------------|-------|-------|--------------------|--------|-----------|-----------|
| 平均勤続年数 | 17.9年 | 20.5年 | 12.6年 | 18.9年 | 13.7年 | 17.2年 |
| 男性 (①) | 21.0年 | 22.6年 | 9.1年 | 19.1年 | —年 | 18.5年 |
| 女性 (②) | 13.8年 | 15.4年 | 12.9年 | 6.0年 | 13.7年 | 14.4年 |
| 年数差 (②-①) | ▲7.2年 | ▲7.2年 | 3.8年 | ▲13.1年 | 13.7年 | ▲4.1年 |

※ 平均勤続年数は、平成27年4月1日を基準に職員の勤続年数を平均した数字です。ただし、平成27年度採用職員を除きます。

3 男女別の時間外勤務時間数（月別平均）

（平成26年度の職員（管理職を除く。）の1人当たりの時間外勤務時間数）

月別の時間外勤務時間数は、平均で男性が11.4時間、女性が8.8時間で、女性よりも男性の方が2.6時間程長くなっています。なお、時間外勤務時間数が、月で30時間を超える職員の割合は、平均で男性が12.5%、女性が4.3%となっています。

長時間勤務は、仕事と生活の両立を困難なものとするため、時間外勤務を減らすことが必要です。また、一部の職員が多く時間外勤務をおこなっている現状もあることから、仕事量の偏りを無くし、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる体制づくりが必要です。

| | 全体 | 男性 | 30時間超 の職員割合 | 女性 | 30時間超 の職員割合 |
|-----|--------|--------|----------------|--------|----------------|
| 4月 | 11.3時間 | 11.8時間 | 12.6% | 10.9時間 | 10.48% |
| 5月 | 10.9時間 | 12.8時間 | 12.1% | 9.0時間 | 4.8% |
| 6月 | 12.0時間 | 14.3時間 | 17.9% | 9.7時間 | 7.1% |
| 7月 | 10.4時間 | 12.1時間 | 14.5% | 8.8時間 | 4.3% |
| 8月 | 8.3時間 | 9.8時間 | 5.8% | 6.8時間 | 1.4% |
| 9月 | 8.5時間 | 9.7時間 | 5.8% | 7.3時間 | 1.4% |
| 10月 | 11.7時間 | 14.1時間 | 16.0% | 9.3時間 | 4.3% |
| 11月 | 8.5時間 | 9.3時間 | 8.2% | 7.6時間 | 1.9% |
| 12月 | 11.2時間 | 12.8時間 | 17.9% | 9.6時間 | 2.9% |
| 1月 | 7.9時間 | 8.3時間 | 8.2% | 7.6時間 | 2.4% |
| 2月 | 9.5時間 | 10.6時間 | 18.8% | 8.4時間 | 4.3% |
| 3月 | 10.8時間 | 11.2時間 | 12.6% | 10.4時間 | 6.7% |
| 月平均 | 10.1時間 | 11.4時間 | 12.5% | 8.8時間 | 4.3% |

4 管理的地位に占める女性職員の割合

管理的地位に占める女性職員の割合は、副統括監の職で33.3%となっているものの、副課長以上の職での活躍は低い状況となっています。

平成26年度まで実施していた統括監（副課長）昇任試験が、女性のキャリアアップの妨げになっていた可能性も少なからずあります。このため、女性職員のキャリアアップへ向けた支援が必要です。

※平成27年度より統括監（副課長）昇任試験は廃止し、統括主任級昇任試験を新設しました。

| | 女性職員の割合 | 全体 | 性別 | |
|------|---------|------|------|-----|
| | | | 男性 | 女性 |
| 全体 | 18.7% | 193人 | 157人 | 36人 |
| 部長 | 0.0% | 12人 | 12人 | 0人 |
| 課長 | 7.7% | 39人 | 36人 | 3人 |
| 副課長 | 14.5% | 62人 | 53人 | 9人 |
| 副統括監 | 33.3% | 84人 | 56人 | 28人 |

5 職種別に占める女性職員の割合

(1) 事務職

事務職に占める女性職員の割合は、書記及び主事では40%を超えているのに対し、副課長以上では10%に満たない状況です。管理職となる年齢層の女性が少ないことや、昇格できる年齢に達しても、昇格希望を持たない女性が多いことが原因として考えられます。このため、家事、子育て、介護などをしながらも活躍できる職場環境の整備や、女性が管理職として働くことへの意識啓発が必要です。

| | 女性職員の割合 | 全体 | 性別 | |
|------|---------|------|------|-----|
| | | | 男性 | 女性 |
| 全体 | 28.9% | 339人 | 241人 | 98人 |
| 部長 | 0.0% | 11人 | 11人 | 0人 |
| 課長 | 3.1% | 32人 | 31人 | 1人 |
| 副課長 | 6.0% | 50人 | 47人 | 3人 |
| 副統括監 | 28.2% | 39人 | 28人 | 11人 |
| 統括主任 | 38.3% | 47人 | 29人 | 18人 |
| 主任 | 29.6% | 27人 | 19人 | 8人 |
| 主事 | 43.1% | 65人 | 37人 | 28人 |
| 書記 | 42.6% | 68人 | 39人 | 29人 |

(2) 保育士・幼稚園教諭職

保育士・幼稚園教諭職に占める女性職員の割合は、90%以上でほとんどが女性職員という現状です。

| | 女性職員の割合 | 全体 | | |
|------|---------|------|-----|------|
| | | | 男性 | 女性 |
| 全体 | 93.8% | 161人 | 10人 | 151人 |
| 課長 | 100.0% | 1人 | 0人 | 1人 |
| 副課長 | 100.0% | 6人 | 0人 | 6人 |
| 副統括監 | 100.0% | 12人 | 0人 | 12人 |
| 統括主任 | 100.0% | 12人 | 0人 | 12人 |
| 主任 | 87.0% | 23人 | 3人 | 20人 |
| 主事 | 92.5% | 53人 | 4人 | 49人 |
| 書記 | 94.4% | 54人 | 3人 | 51人 |

(3) 消防職

消防職に占める女性職員の割合は5%以下でほとんどが男性職員という現状です。近年では女性職員の採用もありますが、人数は少なく、消防職においては女性の活躍の場が十分に確保されているとは言い難い状況です。女性も活躍できる職場であるというアピールを積極的に行い、採用者を増やしていくことが必要です。

| | 女性職員の割合 | 全体 | | |
|------|---------|------|-----|----|
| | | | 男性 | 女性 |
| 全体 | 3.0% | 101人 | 98人 | 3人 |
| 部長 | 0.0% | 1人 | 1人 | 0人 |
| 課長 | 0.0% | 5人 | 5人 | 0人 |
| 副課長 | 0.0% | 6人 | 6人 | 0人 |
| 副統括監 | 0.0% | 21人 | 21人 | 0人 |
| 統括主任 | 0.0% | 12人 | 12人 | 0人 |
| 主任 | 0.0% | 11人 | 11人 | 0人 |
| 主事 | 6.7% | 15人 | 14人 | 1人 |
| 書記 | 6.7% | 30人 | 28人 | 2人 |

(4) 医療技術職

医療技術職に占める女性職員の割合は、100%ですべて女性職員という現状です。

| | 女性職員の割合 | 全体 | | |
|------|---------|-----|----|-----|
| | | | 男性 | 女性 |
| 全体 | 100.0% | 29人 | 0人 | 29人 |
| 課長 | 100.0% | 1人 | 0人 | 1人 |
| 副課長 | 0.0% | 0人 | 0人 | 0人 |
| 副統括監 | 100.0% | 5人 | 0人 | 5人 |
| 統括主任 | 100.0% | 3人 | 0人 | 3人 |
| 主任 | 100.0% | 7人 | 0人 | 7人 |
| 主事 | 100.0% | 11人 | 0人 | 11人 |
| 書記 | 100.0% | 2人 | 0人 | 2人 |

(5) 技能労務職

技能労務職に占める女性職員の割合は、32.3%という現状です。

| | 女性職員の割合 | 全体 | | |
|---------|---------|-----|-----|-----|
| | | | 男性 | 女性 |
| 全体 | 32.3% | 31人 | 21人 | 10人 |
| 主任 | 0.0% | 7人 | 7人 | 0人 |
| 副主任 | 0.0% | 3人 | 3人 | 0人 |
| 用務員(3級) | 50.0% | 20人 | 10人 | 10人 |
| 用務員(2級) | 0.0% | 0人 | 0人 | 0人 |
| 用務員(1級) | 0.0% | 1人 | 1人 | 0人 |

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

育児休業取得率は、男性が0%、女性が100%となっています。また、育児休業の平均取得期間は約2年となっています。

育児に対する男性の貢献意識が低いことや、職場の業務体制が、固定的な役割分担となっているため、育児休業を取得しにくいと考えられます。

(1) 育児休業取得率

| | 全 体 | 事務職 | 保育士 ・幼稚園 教諭職 | 消防職 | 医療技 術職 | 技能労 務職 |
|-----|--------|--------|--------------------|------|-----------|-----------|
| | | | | | | |
| 全体 | 38.7% | 25.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | — |
| 男 性 | 0.0% | 0.0% | — | 0.0% | — | — |
| 女 性 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | — | 100.0% | — |

※ 取得率の算出方法：子が1歳に達するまでに取得した職員を対象

【男性】 育児休業取得可能者数÷配偶者が出産した男性職員数×100

【女性】 育児休業取得可能者数÷出産した女性職員数×100

(2) 平均取得期間

| | 全 体 | 事務職 | 保育士 ・幼稚園 教諭職 | 消防職 | 医療技 術職 | 技能労 務職 |
|-----|------|------|--------------------|-----|-----------|-----------|
| | | | | | | |
| 全体 | 2.2年 | 2.1年 | 2.4年 | — | 1.6年 | — |
| 男 性 | — | — | — | — | — | — |
| 女 性 | 2.2年 | 2.1年 | 2.4年 | — | 1.6年 | — |

※ 平成26年度から新たに育児休業をした職員の休業期間の平均

7 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び取得時間（平成26年度）

男性職員の配偶者出産休暇制度の休暇取得率は、83.3%で、職場における制度の認知度が高く、制度を利用することに対する職場の理解が高いと考えられます。

| | | |
|------------|--------|-------|
| 男性の配偶者出産休暇 | 休暇取得率 | 83.3% |
| | 休暇取得期間 | 1.6日 |

※ 取得率の算出：休暇取得者数÷配偶者が出産した男性職員数×100

※ 取得期間の算出：総取得期間÷休暇を取得した男性職員数×100

8 男性職員の育児参加のための休暇取得率及び取得時間（平成26年度）

男性職員の育児参加のための休暇制度の休暇取得率は、58.3%で十分に活用されていません。

制度の利用の低さは、職員の認知度が低いことや、制度を利用することに対する職場の理解が低いことが考えられます。また、男性の年次有給休暇の平均取得日数が8.7日の状況であることから、育児参加のための休暇を取得するまでもないといった心理や、特別休暇の取得には、休暇承認願いの提出など手続きのわずらわしさがあるためと考えられます。

| | | |
|---------------|--------|-------|
| 男性の育児参加のための休暇 | 休暇取得率 | 58.3% |
| | 休暇取得期間 | 0.9日 |
| 男性の年次有給休暇 | 平均取得日数 | 8.7日 |

※ 休暇取得率の算出：休暇取得者数÷配偶者が出産した男性職員数×100

※ 取得期間の算出：総取得期間÷休暇を取得した男性職員数

Ⅲ 計画の方針及び目標

1 目標値の設定

本計画では、取組内容が、制度の啓発、意識改革及び雰囲気づくりなど、計画の性質上、その成果の測定が困難なものが多くなっているため、定量的な目標値を設定し、年次ごとの取組の結果を判断する指標とします。

| | | 現状値 (平成 27 年度) | 目標値 (平成 32 年度) |
|------------------------------|------|-------------------|-------------------|
| 1 女性採用比率 | 事務職 | 39.3 % | 45.0 % |
| | 消防職 | 25.0 % | 30.0 % |
| 2 男女の継続勤務年数の差異 | | 7.2 年 | 5.0 年 |
| 3 管理的地位に占める女性職員の割合 | | 18.7 % | 25.0 % |
| 4 男女別の育児休業取得率 | 男性 | 0.0 % | 10.0 % |
| | 女性 | 100.0 % | 100.0 % |
| 5 男性の配偶者出産休暇 | 取得率 | 83.3 % | 100.0 % |
| | 取得期間 | 1.6 日 | 2.0 日 |
| 6 男性の育児参加のための休暇 | 取得率 | 58.3 % | 65.0 % |
| | 取得期間 | 0.9 日 | 2.5 日 |
| 7 時間外勤務時間数が月で 30 時間を超える職員の割合 | 男性 | 12.5 % | 4.0 % |
| | 女性 | 4.3 % | 4.0 % |

※ 4～7 の現状値は、平成 26 年度の実績値です。

2 計画の実施状況の点検と公表

行動計画担当者（職員課）は、実施状況の把握・点検のため設定指標の測定を行い、その後の対策の実施内容の修正や計画の見直しに反映していきます。

また、測定結果を毎年公表し、特定事業主として、率先して積極的な取組を推進します。

IV 行動計画

1 女性職員の採用拡大に向けた取組み

| 取 組 | 取 組 内 容 |
|-----------------------------|---|
| ① 採用試験における、女性受験者の増加に向けての取組み | <ul style="list-style-type: none"> 職員募集の際に、ホームページやSNSを利用し、福利厚生制度や育児制度等についての情報を発信するなど、女性が働きやすい職場であることを積極的にアピールします。 出産、育児等の幅広い経験を持った人材を採用できるように、また、出産、育児等を理由に退職した職員に、再度職員として活躍してもらうため、一定の経験を持った方を対象に行うキャリア採用試験の実施を検討していきます。 |

2 女性職員が活躍できる職場作りに向けた取組み

| 取 組 | 取 組 内 容 |
|---------------------------|---|
| ① 女性のキャリア形成支援のための取組み | <ul style="list-style-type: none"> 女性職員が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持てるよう、キャリアデザイン研修等を実施し、自身の職業生活について考える機会の提供に努めます。 |
| ② 女性職員の管理職への積極的登用に向けての取組み | <ul style="list-style-type: none"> 昇任試験の対象となる女性職員へ受験を促し、キャリアアップを支援します。 将来の管理職候補者となるべき女性職員を育成するため、計画的な人事管理を行い、育児等で時間的な制約がある中でも多様な職務経験を積むことができるよう配慮します。 |
| ③ 職場の意識改革に向けての取組み | <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の意識改革や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、ハラスメント防止研修を開催するとともに、ハラスメントに関する相談窓口を設けます。 女性の活躍には、職場の理解が必要不可欠なことから、管理職を対象に意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。 育児休業制度等を利用することが、昇任や昇格に影響を及ぼさないという原則を周知徹底し、管理職を目指す女性職員が、制度の利用を躊躇することのないよう支援します。 |

3 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組み

| 取 組 | 取 組 内 容 |
|---------------------------|--|
| ① 時間外勤務の縮減 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 温室効果ガス削減への啓発として毎週水曜日に設定した「ノー残業デー」や毎月22日に設定した「パートナーシップの日」に合わせて、一斉定時退庁の実施を促すとともに、それ以外の日であっても、メリハリをもち、勤務時間を意識しながら、業務を行うよう啓発します。 ・ 人事管理の適正化を進めるとともに、働き方に対する意識向上のため、時間外勤務が多い部署に対しては、所管部長から所属長に対し事務内容等の改善策を図るよう指導します。 ・ 勤務の実情を踏まえた適切な人事配置に努めます。また、残業が過重な職員について、上司は、職員の健康状態に配慮した勤務時間管理を行います。 ・ 帰りやすい職場風土を醸成するため、管理職自身が勤務時間の管理の徹底に努めます。 |
| ② 年次有給休暇の有効活用と取得の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 各部署において、年次の年次有給休暇取得目標日数を設定し、計画的に休暇が取得できるよう指導します。設定した目標日数が達成されるよう、職場内において進捗管理をするとともに、取得目標に達しない職員に対しては、声掛けなどにより取得を促します。 |
| ③ 育児休業、介護休業等を取得しやすい雰囲気づくり | <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業ガイド、男性向け育児休業ガイドを配布し、育児休業の取得手続、特別休暇の種類や出産費用の給付などの諸制度について周知します。 ・ 介護休業制度を適正に活用し、仕事と介護を両立できるよう、介護休業制度について周知します。 ・ 育児休業等を取得した職員がいる場合には、必要に応じて代替臨時職員を確保し、残りの職員の業務が、過度に増加することのないよう配慮します。 ・ 育児休業や介護休業制度の利用が進むよう、管理職をはじめとする職員全員の意識改革に取り組めます。 |
| ④ 男性が子育てしやすい環境づくりに向けての取組み | <ul style="list-style-type: none"> ・ 妻が出産を控えた職員に対して、育児休業取得を啓発するとともに、育児休業が取得しやすい職場環境となるよう努めます。 ・ 妻が出産を控えた職員に対して、特別休暇取得計画表を配布し、配偶者出産休暇（2日間）の完全取得と、育児参加休暇（5日間）の積極的な取得を奨励します。 |