

# 和光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

第1期【平成28年度～平成32年度】



平成28年3月策定



## 和光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

平成28年3月22日決裁

和光市長

和光市議会議長

和光市教育委員会

和光市選挙管理委員会

和光市公平委員会

和光市代表監査委員

和光市農業委員会

和光市固定資産評価審査委員会委員長

### はじめに

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「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。）」が平成28年4月1日から施行されます。和光市では、法第15条に基づき、女性職員の活躍の現状について把握・分析し、その結果を踏まえ、当市の実情に応じた数値目標を含めた和光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。）を定めました。

なお、本計画は上記の任命権者が連名で策定するものです。

### 1. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

### 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・変更にあたっては、職員に対して意見募集を行うこととします。

また、毎年、計画に基づく取組の実施状況を公表するとともに、法第17条に基づき「女性の職業選択に資する情報」の提供を行うため、【資料1】女性職員の職業生活における活躍に関する状況（P6）については直近のデータに修正して公表します。





### 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条に基づき、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いました。その結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

#### (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

##### 【目標1】

管理的地位（課長級以上）に占める女性割合を増加させます。

6. 6%（H27.4.1） → **15. 0%以上**（平成32年度）

##### 【目標2】

部長・次長相当職に占める女性割合を増加させます。

3. 0%（H27.4.1） → **10. 0%以上**（平成32年度）

※目標値及び期限については、第4次男女共同参画基本計画で定める数値です。

##### 【目標3】

課長相当職に占める女性割合を増加させます。

10. 7%（H27.4.1） → **20. 0%以上**（平成32年度）

※目標値及び期限については、第4次男女共同参画基本計画で定める数値です。





## (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

### 【目標4】

男性職員の育児休業取得率を増加させます。

取得率 12.5% (平成26年度) → **13.0%以上** (平成32年度)

※目標値及び期限については、第4次男女共同参画基本計画で定める数値です。

### 【目標5】

「男性職員の妻の出産休暇」の取得率を増加させます。

取得率 62.5% (平成26年度) → **100%** (平成32年度)

※目標値及び期限については、次世代育成支援対策推進法に基づく第3期和光市特定事業主行動計画で定める数値です。

### 【目標6】

「男性職員の育児参加のための休暇」の取得率を増加させます。

取得率 12.5% (平成25年度) → **50.0%以上** (平成32年度)

※目標値及び期限については、次世代育成支援対策推進法に基づく第3期和光市特定事業主行動計画で定める数値です。

## (3) 長時間勤務関係

### 【目標7】

年次有給休暇の取得日数を増加させます。

取得日数 12.1日 (平成26年) → **15.0日以上** (平成32年度)

※目標値及び期限については、次世代育成支援対策推進法に基づく第3期和光市特定事業主行動計画で定める数値です





#### 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

職員に対して実施した昇任に対する意識調査の結果、「どちらかといえば昇任して活躍したい」の意見を含めると、多くの職員が昇任に対して意欲的であることがわかりました。一方、育児・介護に携わり時間的制約を受けてしまうことや、昇任で職務の責任が高まることで昇任に対して不安を抱いているようです。職員が不安感を少しでも解消できるように、また、「3. で掲げた数値目標」の達成に向けて、次に掲げる取組を実施します。

##### (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- ① 子育てや介護を行った職員が管理監督職員昇任選考試験の受験に不利とならないよう、引き続き受験資格の運用を行います。
- ② 引き続き女性職員の能力開発を図る研修を実施します。
- ③ 育児休業を取得している職員の能力開発を支援するため、引き続き通信教育講座の受講を奨励します。
- ④ 引き続き育児休業からの円滑な復帰に資する取り組みを行います。
- ⑤ 平成28年度より、管理職員に対して女性職員の活躍の推進に関する研修を実施します。
- ⑥ 職員の職務能力を高める外部研修機関（自治大学校、地域リーダー養成塾 等）への派遣については、引き続き公募により派遣者を決定します。
- ⑦ 平成28年度より、介護を行う職員を支援する取り組みを実施します。

##### (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- ① 職員課では、職員の仕事と育児の両立及び全職員の理解・協力を促進するため、各種両立支援制度に関するハンドブック「和光市職員子育て支援ガイド」を作成しています。休暇等の各種支援制度の見直しが行われた場合は、「和光市職員子育て支援ガイド」の見直しを行い、職員に周知します。
- ② 職員課では、出産を控えている全ての職員（男女ともに）に対して、引き続き両立支援制度に関する個別説明を行います。
- ③ 男性職員の育児休業取得率を高めるためには、男性職員が「妻の出産休暇」や「育児参加のための休暇」を取得して積極的に育児に係わることが大切であると考えます。職員課では、管理職員がそれぞれの休暇の取得を促すため、「男性職員のための出産・育児休業取得チェックシート」を平成27年度に作成しました。引き続きこ





のチェックシートの活用を奨励します。

- ④ 男性職員に対して男性の家事、育児等への参画を促す取り組みを実施します。

### (3) 長時間勤務関係

- ① 職員課では、各部等の長に対して所属別時間外勤務の状況を毎月報告しています。各部等の長は、この報告に基づき、引き続き職員の健康管理に配慮した注意喚起を行います。
- ② 平成28年度より、職員課は、各部等の長に対して所属別年次有給休暇の取得状況を報告します。各部等の長は、この報告に基づき、年次有給休暇の取得を促進します。
- ③ ワークライフバランスを推進するため、引き続き早期退庁を促す取り組みを行います。
- ④ 平成28年度より、職員課は、夜間等に行われる会議等に従事する職員が長時間勤務とならないように、時差勤務制度の活用を奨励します。
- ⑤ 管理職員に対して、引き続き職場のマネジメントに関する研修を実施します。





**【資料 1】**

**女性職員の職業生活における活躍に関する状況**

**(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係**

① 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

区分	課長職以上の割合
H27. 4. 1	6. 6%
H26. 4. 1	6. 5%

※定員管理調査に基づく人数から「教育長」を除いた割合です。

② 管理職員（課長補佐級以上）にある職員に占める女性職員の割合

区分	課長補佐職以上の割合
H27. 4. 1	17. 6%
H26. 4. 1	15. 5%

※定員管理調査に基づく人数から「教育長」を除いた割合です。

③ 各役職段階に占める女性職員の割合

区分	部長・次長級	課長級	課長補佐級	統括主査級
H27. 4. 1	3. 0%	10. 7%	31. 9%	44. 3%
H26. 4. 1	3. 1%	10. 0%	27. 1%	46. 2%

※定員管理調査に基づく人数から「教育長」を除いた割合です。

**(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係**

① 平均した継続勤務年数の男女の差異

区分	事務職・技術職	保健師・管理栄養士・保育士
男性	17. 9年	11. 0年
女性	12. 6年	15. 2年

※平成27年3月31日現在の継続勤務年数です。

② 直近年度の10年度前とその前後に採用した職員の男女別継続任用割合

区分	事務職・技術職		保健師・管理栄養士・保育士	
	男性	女性	男性	女性
H16～H18 ※1	88. 2%	91. 7%	— ※2	85. 7%

※1 平成16年度から平成18年度までの3ヵ年で採用した職員の平成27年4月





1日現在の継続任用の状況です。

※2 平成16年度から平成18年度までの3ヵ年で採用した職員はいません。

③ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

臨時・非常勤職員以外

区分	育児休業取得率	平均取得期間
男性	12.5%	74.0日
女性	100%	375.3日

臨時・非常勤職員

区分	育児休業取得率	平均取得期間
男性	—	—
女性	—	—

※平成26年度中に育児休業を開始した職員はいません。

④ 男性職員の妻の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（平成26年度）

臨時・非常勤職員以外

区分	取得率	平均取得日数
妻の出産休暇（3日）	62.5%	2.8日
育児参加のための休暇（5日）※	12.5%	3.0日

※産前6週間から産後8週間の期間内において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休暇です。

臨時・非常勤職員

区分	取得率	平均取得日数
妻の出産休暇（3日）	—	—

※平成26年度中の取得者はいません。

③ 長時間勤務関係

① 取得職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（平成26年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
11.0時間	7.2時間	7.9時間	8.8時間	5.8時間	7.2時間





10月	11月	12月	1月	2月	3月
8.4時間	9.6時間	10.3時間	9.3時間	11.0時間	15.9時間

② 年次有給休暇の取得率

区分	取得率	取得日数
H26	31.2%	12.1日
H25	31.2%	12.1日

※各年は、1月1日から12月31日までの期間です。

(4) 採用関係

採用した職員に占める女性職員の割合については、採用数が少ない職種は数値が大きく変動する結果となっていますが、採用者全体では概ね半数が女性となっています。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	事務職	技術職	保健師・保育士 ・管理栄養士	任期付職員	臨時・非常勤職員
H27 上半期	20.0%	66.7%	100%	100%	88.8%
H26	50.0%	0.0%	100%	100%	91.0%
H25	50.0%	0.0%	100%	— ※	93.1%

※採用した職員はいません。

② 職員の女性割合

区分	女性職員の割合
H27.4.1	42.9%
H26.4.1	42.1%

※定員管理調査に基づく人数から「教育長」を除いた割合です。

③ 35歳未満職員の女性割合

区分	女性職員の割合
H27.4.1	53.3%
H26.4.1	52.4%

※定員管理調査に基づく人数から「教育長」を除いた割合です。



## 【資料2】

### 昇任に関する意識調査（実施期間：H28. 1. 29～2. 8）



「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）に基づく特定事業主行動計画を策定するにあたって、職員の昇任に対する意識調査（アンケート）を実施しました。

その結果をまとめましたので、参考にしてください。

問1 （昇任に対する、入庁時の考えをお聞かせください） 将来、昇任して管理職として活躍したいですか。

- ① 昇任して活躍したい。
- ② どちらかといえば昇任して活躍したい。
- ③ 昇任を意識しているが、自信がない。
- ④ 昇任したくない。

問2 （昇任に対する、現在の考えをお聞かせください） 将来、昇任して管理職として活躍したいですか。 ※既に管理職の方はさらに上位の職への考えをご回答ください。

- ① 昇任して活躍したい。
- ② どちらかといえば昇任して活躍したい。
- ③ 昇任を意識しているが、自信がない。
- ④ 昇任したくない。

問3 管理職となることの制約として大きいものを1つ選んでください。

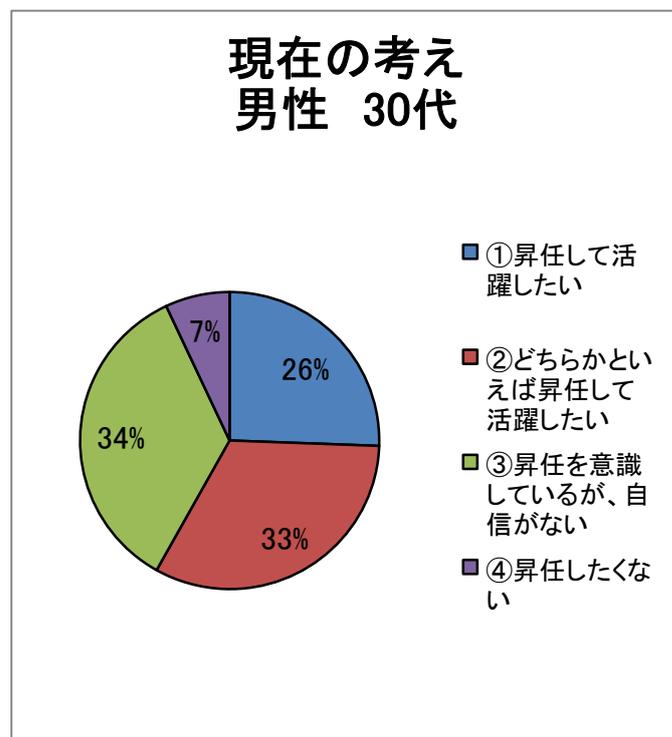
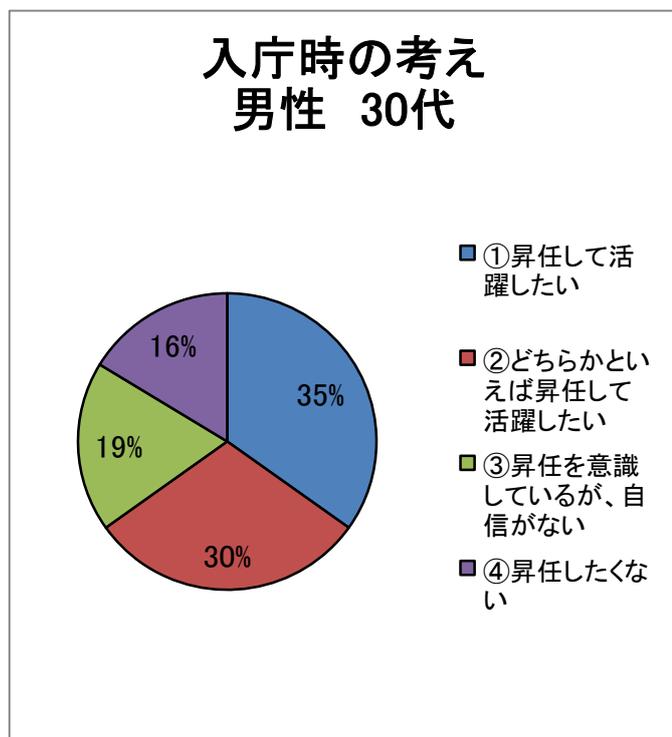
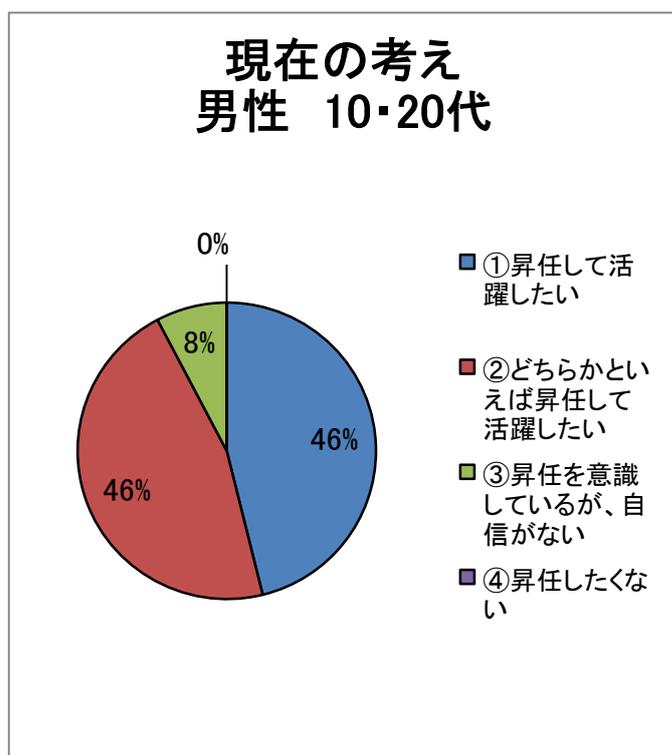
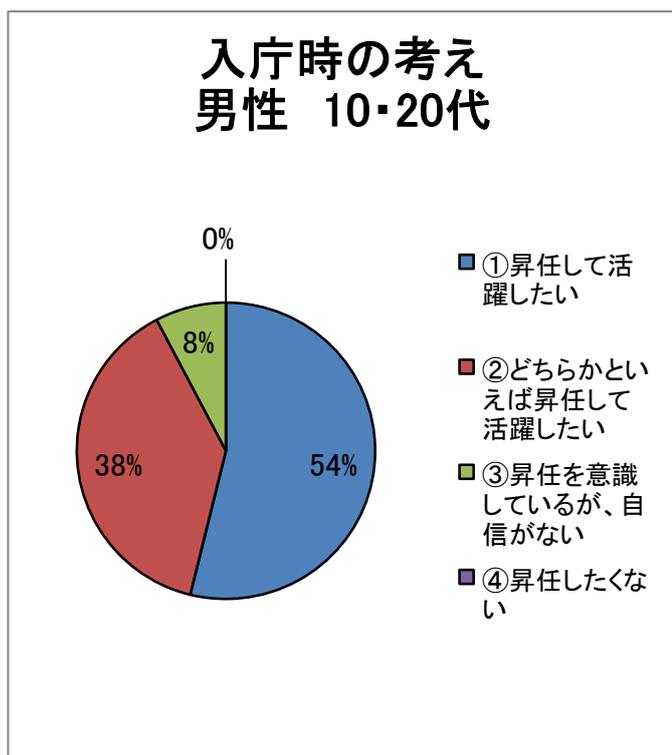
- ① 子育て
- ② 介護
- ③ 責任の重さ
- ④ 時間外勤務の対応
- ⑤ その他（ ）

問4 女性職員が、今後さらに活躍していくために必要だと思うことを1つ選択してください。 ※男性職員もご回答ください。

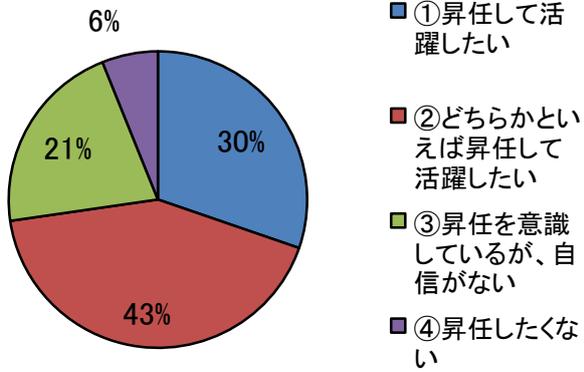
- ① 休暇や時差勤務等の制度の拡充
- ② 女性職員同士で意見交換や相談できる機会の提供
- ③ 時間外勤務の縮減
- ④ キャリアアップに対する女性職員の意識啓発
- ⑤ 上司（管理・監督職員）の意識改革
- ⑥ 男性の家事・育児・介護への参加を推進する
- ⑦ その他（ ）



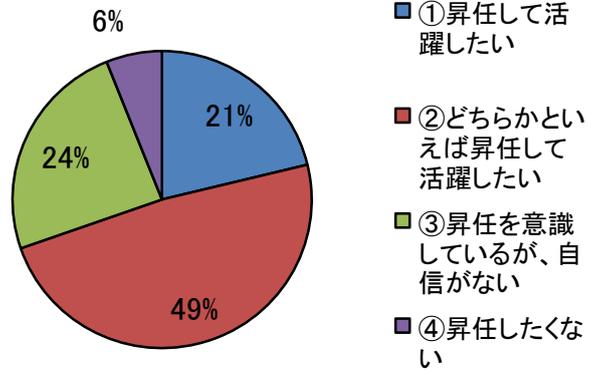
- (1) (入庁時の考え) 将来、昇任して管理職として活躍したいか。
- (2) (現在の考え) 将来、昇任して管理職として活躍したいか。



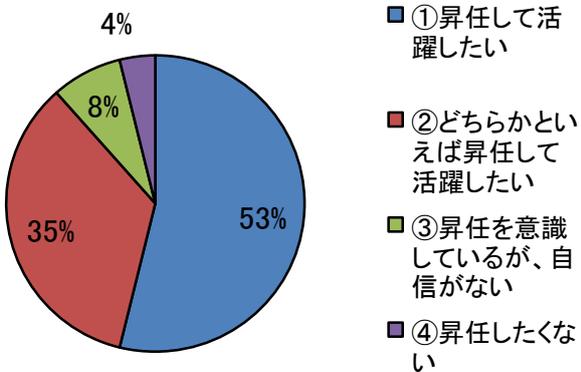
### 入庁時の考え 男性 40代



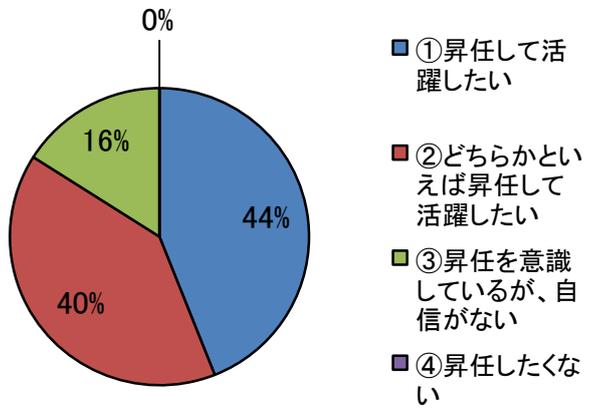
### 現在の考え 男性 40代



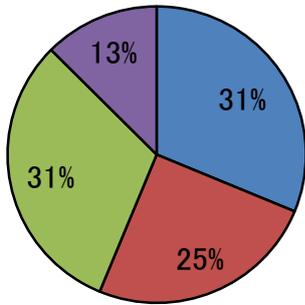
### 入庁時の考え 男性 50代



### 現在の考え 男性 50代

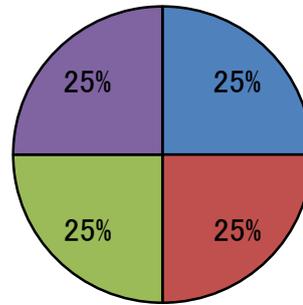


### 入庁時の考え 女性 10・20代



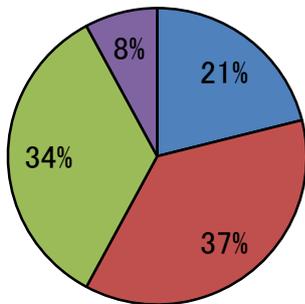
- ①昇任して活躍したい
- ②どちらかといえば昇任して活躍したい
- ③昇任を意識しているが、自信がない
- ④昇任したくない

### 現在の考え 女性 10・20代



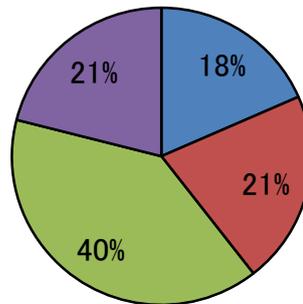
- ①昇任して活躍したい
- ②どちらかといえば昇任して活躍したい
- ③昇任を意識しているが、自信がない
- ④昇任したくない

### 入庁時の考え 女性 30代



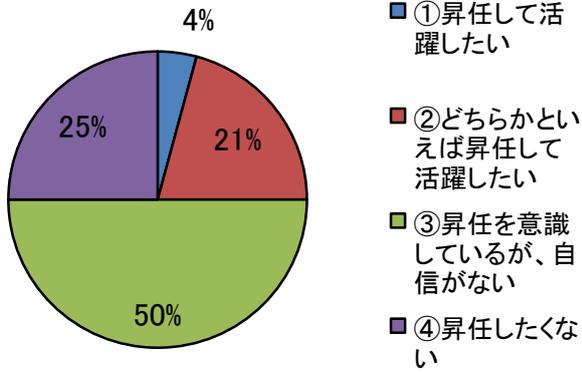
- ①昇任して活躍したい
- ②どちらかといえば昇任して活躍したい
- ③昇任を意識しているが、自信がない
- ④昇任したくない

### 現在の考え 女性 30代

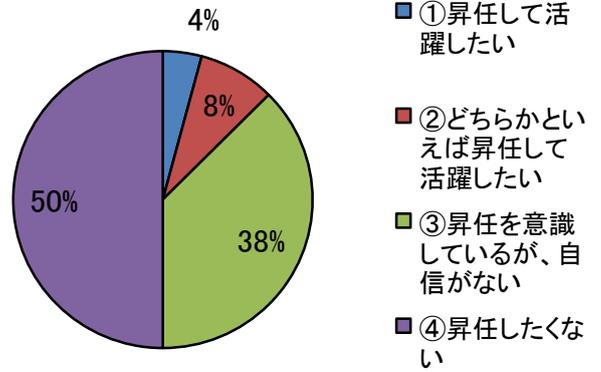


- ①昇任して活躍したい
- ②どちらかといえば昇任して活躍したい
- ③昇任を意識しているが、自信がない
- ④昇任したくない

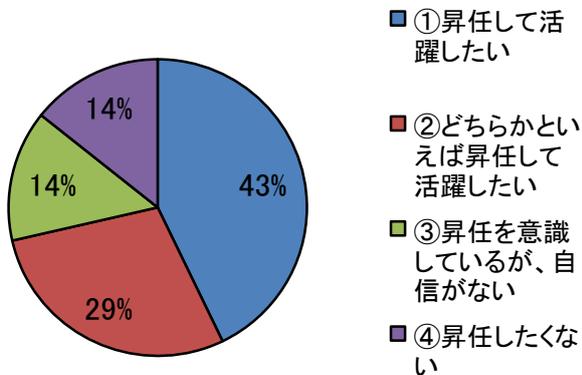
### 入庁時の考え 女性 40代



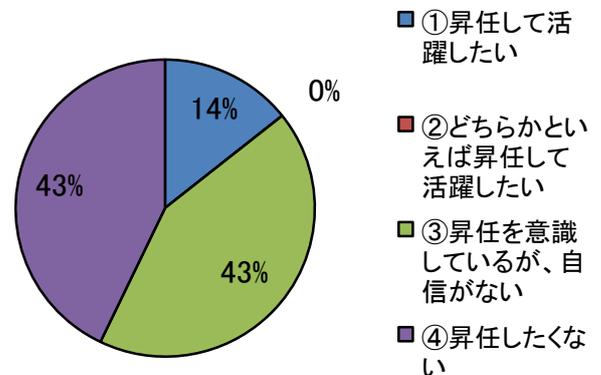
### 現在の考え 女性 40代



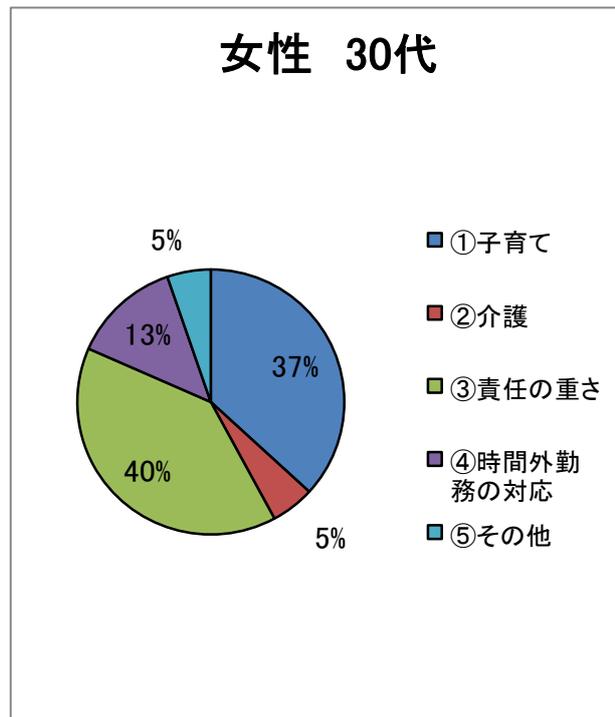
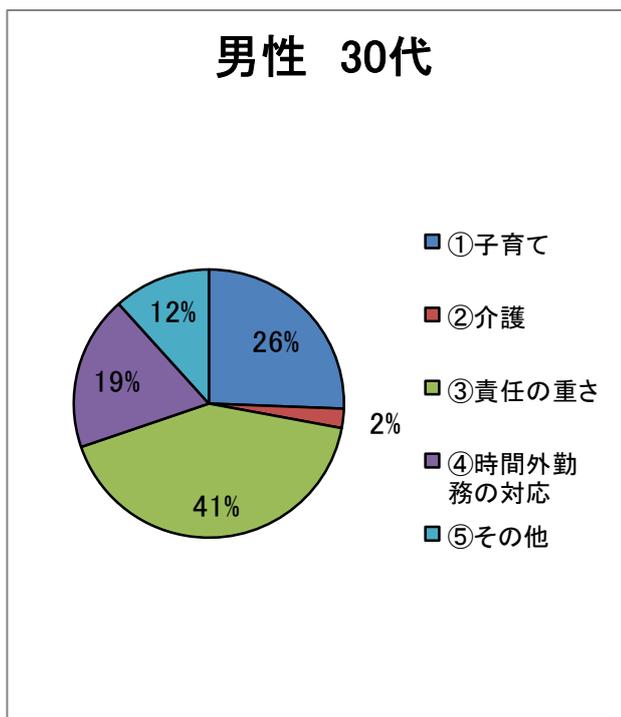
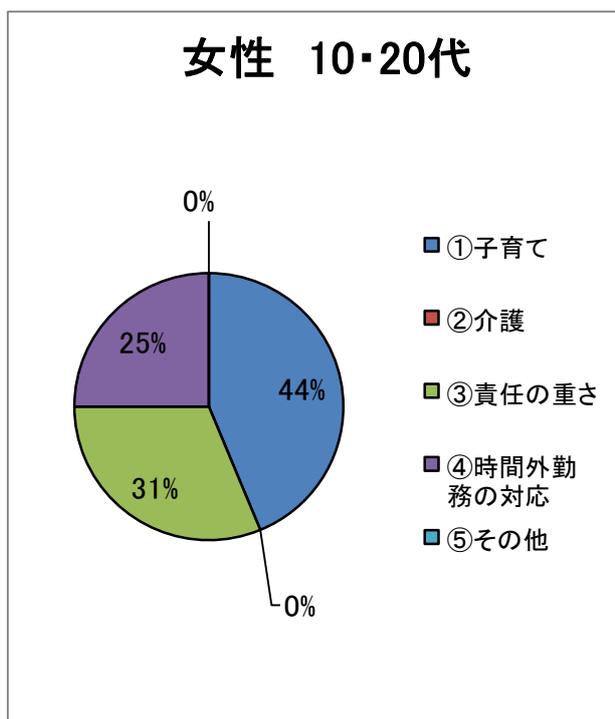
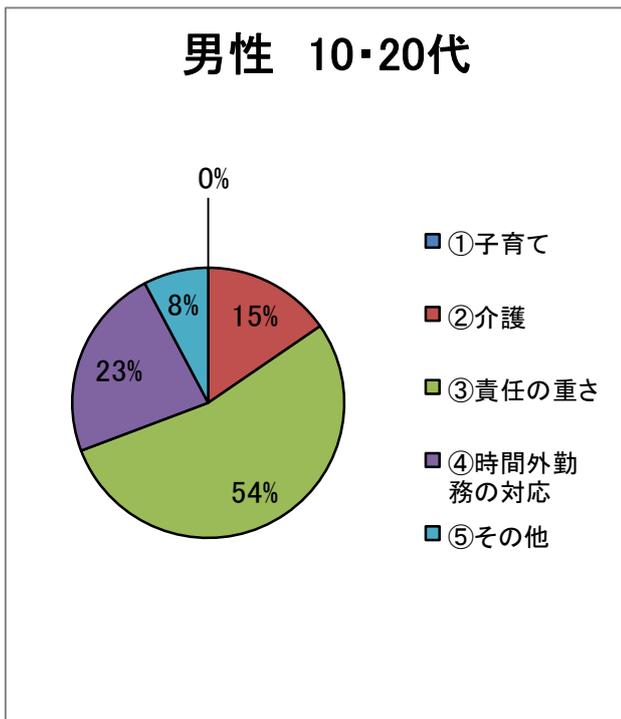
### 入庁時の考え 女性 50代



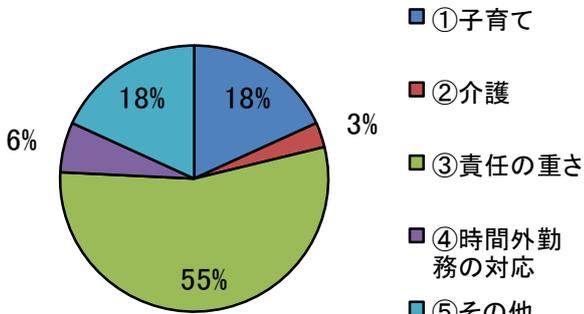
### 現在の考え 女性 50代



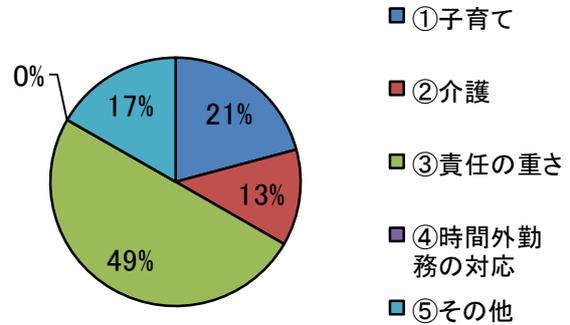
(3) 管理職となることの制約として大きいものを1つ選択してください。



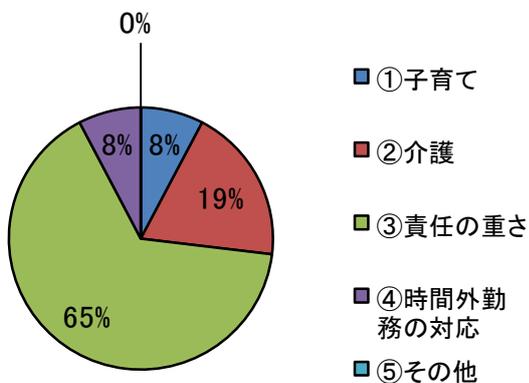
### 男性 40代



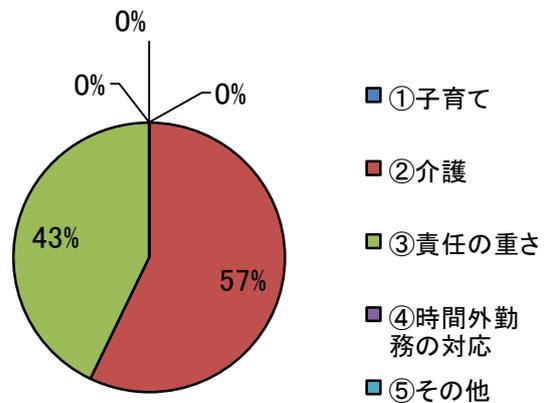
### 女性 40代



### 男性 50代



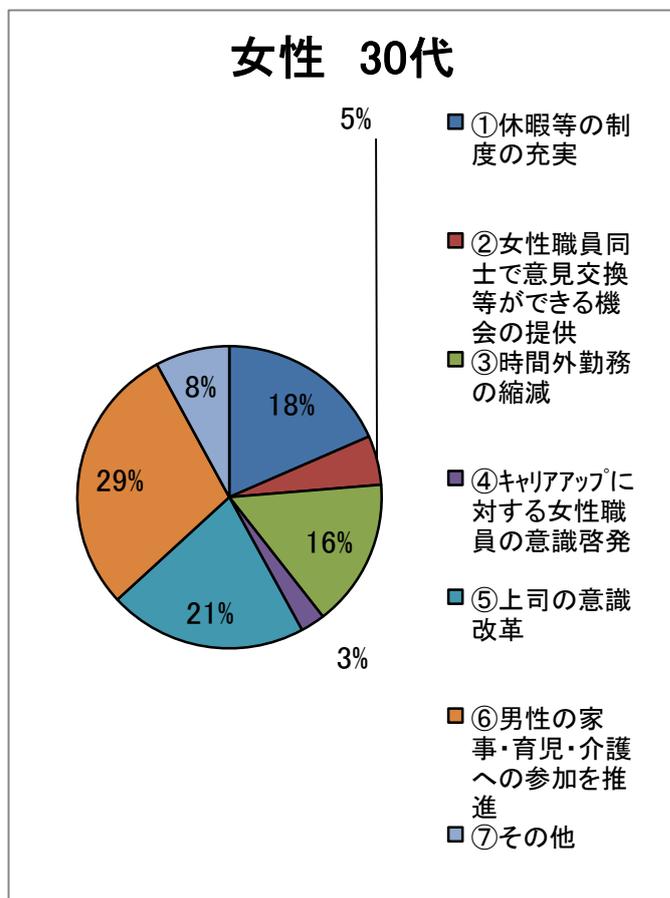
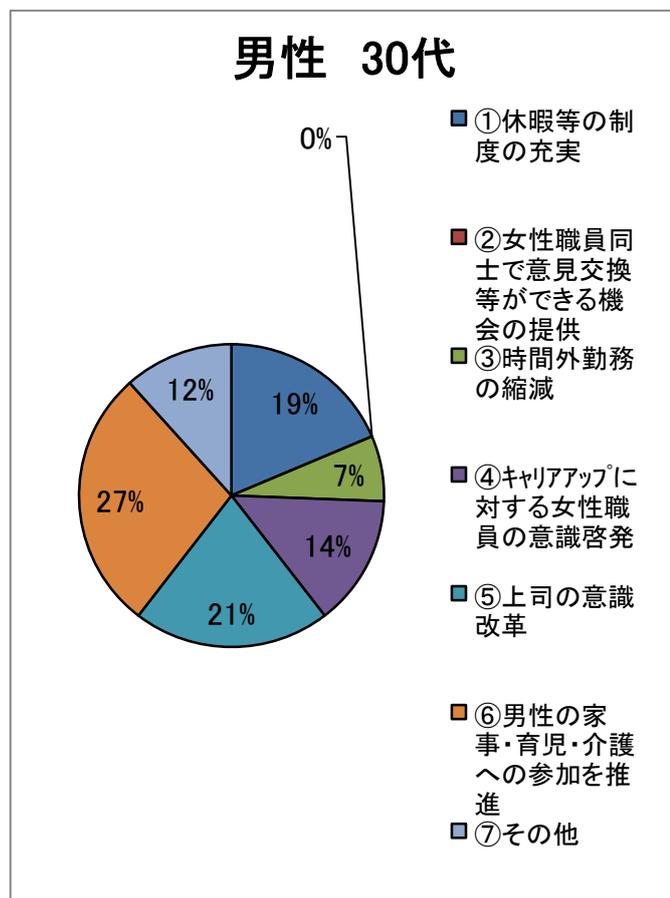
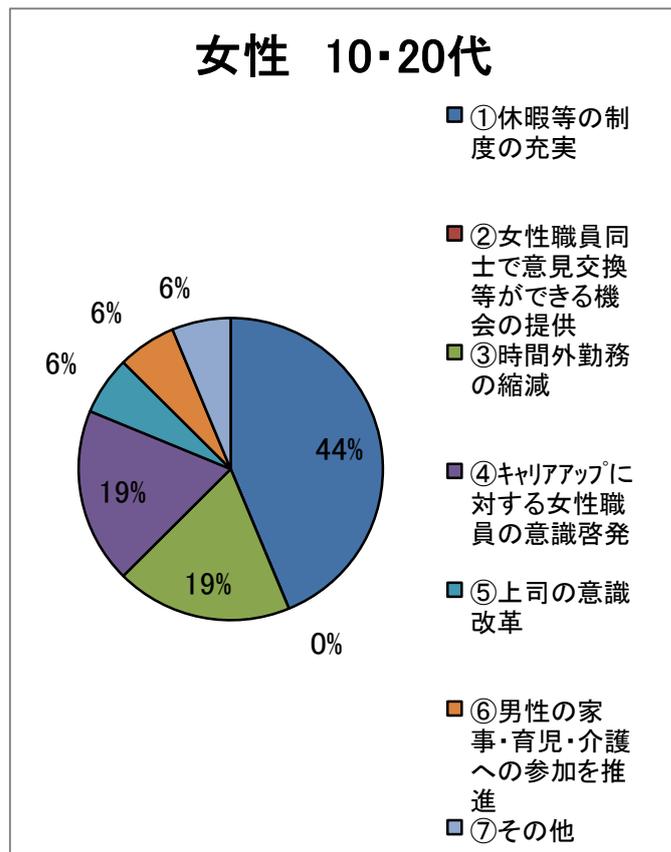
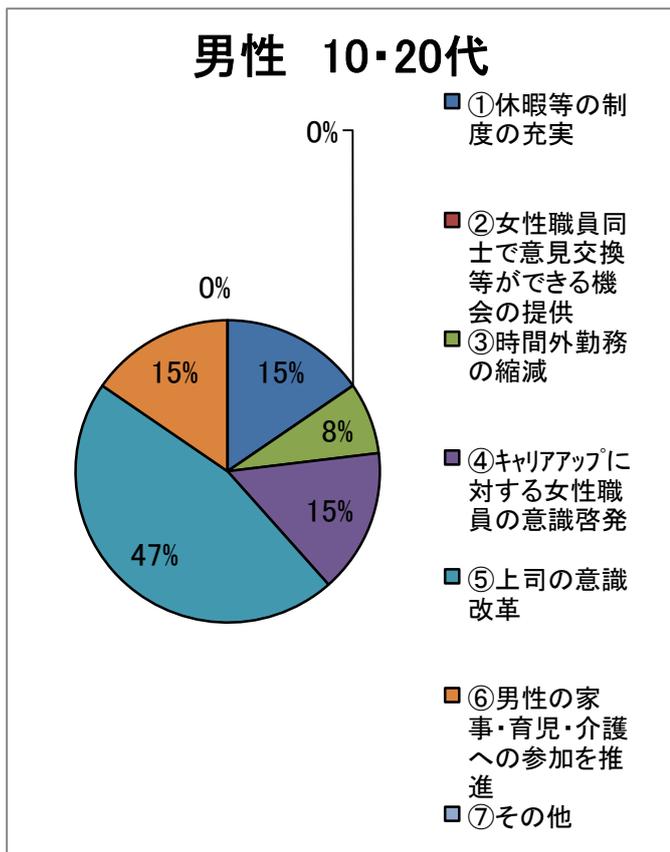
### 女性 50代



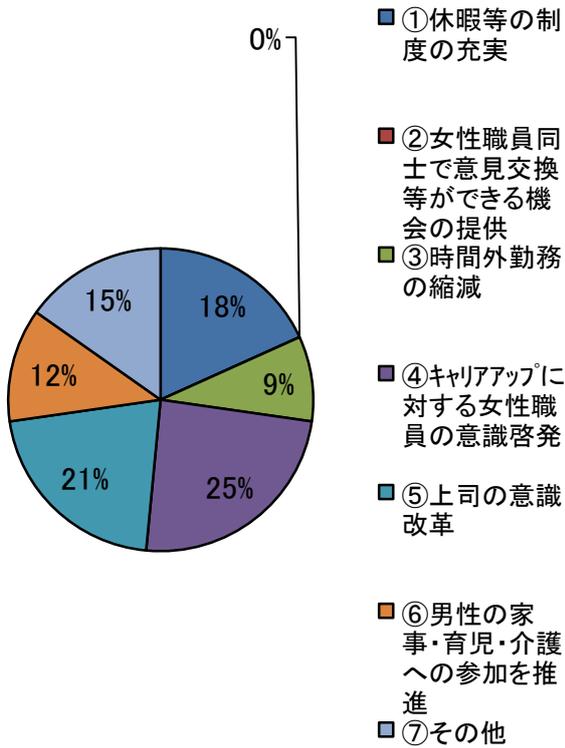
#### ⑤ その他の意見

・部下のマネジメント能力。
・課内の協力体制の弱さ。
・自身の健康状態。
・やりがい。
・女性に対する信頼感。
・適正。
・管理職務について市の規定が必要（職員不調への対応、業務量調整等）。
・子育て、家族の看護、介護、責任の重さ等全て該当する。

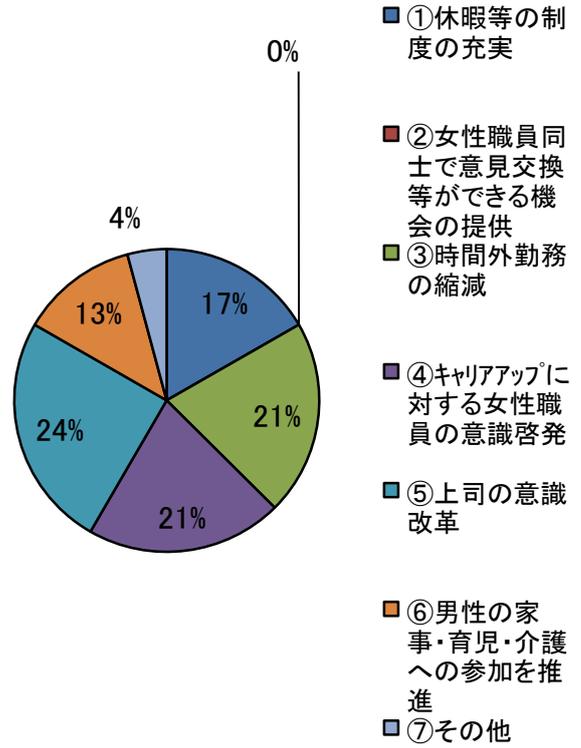
(4) 女性職員が、今後さらに活躍していくために必要だと思うこと



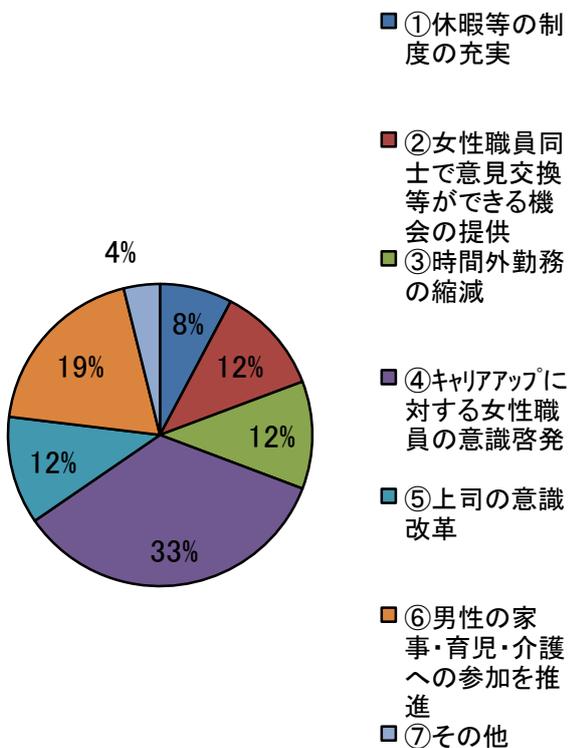
### 男性 40代



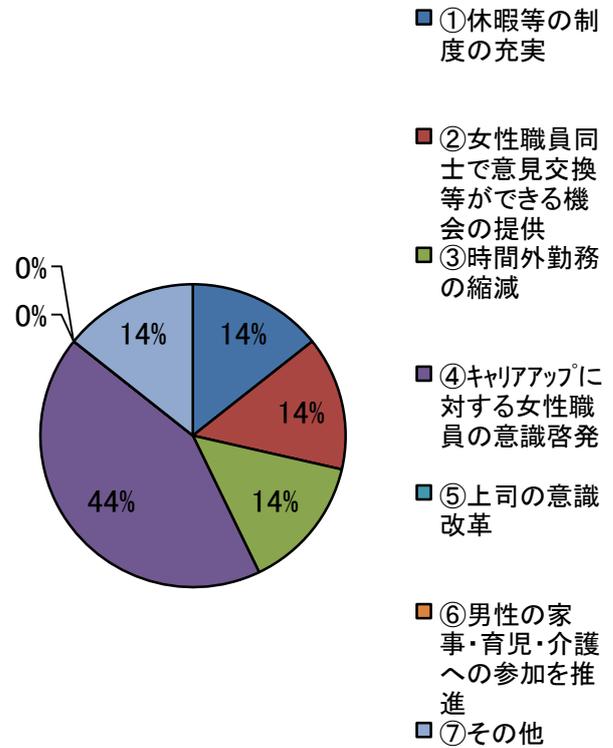
### 女性 40代



### 男性 50代



### 女性 50代



⑤ その他の意見

・強いリーダーシップを持つこと。
・業務効率化。
・女性職員の意識改革。
・女性職員を管理職等に積極的に登用している事実。
・結婚、育児、介護を経験する女性管理職モデルの存在。
・ワークシェアリングの推進。
・男女における平等、差別化の役割を明確にする必要がある。
・昇任を希望する働き方と希望しない働き方の選択を認める。
・必要なことは多々あり、1つを選択することはできない。
・産休、育休の影響に向き合った職員定数、配置。
・職員の拡充。
・自分自身の職務能力向上。
・誰もが働くことが当たり前という社会全体の意識改革と環境整備。