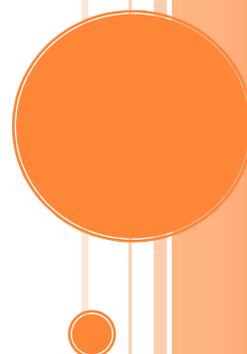


岸和田市における 女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和3年4月
岸 和 田 市



目次

はじめに	1
I. 基本的な考え方	2
II. 計画期間	2
III. 女性職員の活躍に関する状況と課題	3
1. 女性職員の採用状況と課題	3
2. 女性職員の登用状況と課題	5
(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	5
(2) 各役職段階に占める女性職員の割合	6
3. 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の現状と課題	8
(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異	8
(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	9
(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数	11
(4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	12
IV. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組	13
1. 女性職員の登用のための目標と取組	13
(1) 女性職員の登用目標	13
(2) 女性職員の登用のための取組	14
2. 職員のワークライフバランスの推進のための目標と取組	15
(1) 価値観・意識の改革	15
(2) 時間外勤務の適正管理	16

(3) 育児休業、休暇等の取得促進.....	16
(4) 年次休暇等の取得しやすい環境づくりの推進.....	17
(5) ハラスメント防止の取組	18
V. 推進体制	19

はじめに

平成 27 年 8 月 28 日「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「女性活躍推進法」という。）が成立しました。この女性活躍推進法では、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるとされ、

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

を基本原則とし、「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。」ことが目的として掲げられています。

これらのことを踏まえ、本市では、「岸和田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（前期計画）」を平成 28 年 4 月に策定し、取り組みを推進してきましたが、計画期間が令和 3 年 3 月をもって満了することから、今後更なる改善・向上を図るため、令和 3 年 4 月からの後期計画を策定することとします。

令和 3 年 4 月 1 日

岸和田市長

水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う

岸和田市長

岸和田市議会議長

岸和田市教育委員会

岸和田市選挙管理委員会

岸和田市代表監査委員

岸和田市公平委員会

岸和田市農業委員会

岸和田市消防長

I. 基本的な考え方

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであると考えられます。特に、地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、住民の様々なニーズに対応した行政サービスの提供のためには、今後より一層多様で柔軟な発想が求められると考えられます。これらの状況に加え、民間企業に比して女性の採用が進んでいることから、女性職員の活躍は地方公共団体の経営戦略上の重要な課題となっていると言えます。

これらの考え方に基づき、女性職員の登用の拡大に取り組み、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進めることは、新しい発想による政策立案や行政サービスの提供を可能とするだけでなく、子育てや介護を担う男女を含む組織全員の力を最大限発揮できるようになるという効果も期待されます。よって、女性職員の活躍を推進するに当たっては、男女全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することが不可欠であると言えます。

ワークライフバランスの推進は、男女ともに育児や介護等を理由とした時間に制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要であり、全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方を行いつつ公務を支えるという仕組みへの転換を図ることが求められていると言えます。

この行動計画は、こうした考えに沿って、岸和田市における女性職員の活躍と全ての職員のワークライフバランス推進についての取組を進めるために定めるものとしします。

II. 計画期間

この計画は、女性活躍推進法の有効期間（平成28年4月から令和8年3月まで）の後半期間である、令和3年4月から令和8年3月までを計画期間とします。

III. 女性職員の活躍に関する状況と課題

1. 女性職員の採用状況と課題

本市が令和元年度に採用した職員に占める女性職員の割合は次のとおりです。

○ 採用した職員に占める女性職員の割合

(平成31年4月1日から令和2年3月31日まで)

(1) 常勤職員

	採用した職員数 (A)	採用した職員に占める 女性職員数(B)	女性の割合 B/A (%)
行政部門	38	17	44.7%
事務系職種	27	17	63.0%
技術系職種 (土木、建築、医療技術等)	11	0	0.0%
保育所 保育士、調理、看護師、医療技術等	10	10	100.0%
市民病院	40	20	50.0%
医療職 (医師、歯科医師)	17	2	11.8%
医療技術職	5	1	20.0%
看護職	18	17	94.4%
高等学校 教諭	12	3	25.0%
幼稚園 教諭	6	6	100.0%
消防本部 消防職	4	0	0.0%
合計	110	56	50.9%

(2) 非常勤職員

	採用した職員数 (A)	採用した職員に占める 女性職員数(B)	女性の割合 B/A (%)
任期付短時間勤務職員	0	0	0.0%
非常勤嘱託員	264	208	78.8%
合計	264	208	78.8%

常勤職員における採用者に占める女性の割合は、高等学校及び消防本部を除き各職場とも40%台の数値を超え、全職場の合計においては50.9%です。特に事務系職種が63.0%となっており、採用した職員に占める女性職員の割合は高い水準にあると言えます。

2. 女性職員の登用状況と課題

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本市の令和2年4月1日現在における、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び過去の推移は次のとおりです。

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

男（人）	女（人）	計（人）	女性の割合（％）
156	41	197	20.8

※「管理的地位にある職員」：課長級以上の職員

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の推移（各年4月1日現在）

（単位：％）

H27年	H28年	H29年	H30年	H31年
19.0	22.2	20.8	19.8	20.5

※「管理的地位にある職員」：課長級以上の職員

前期計画策定前の平成27年における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合に比べると一定進んでいるところですが、平成28年から令和2年までの5年間は横ばいで推移しています。今後においても女性の登用をより一層推進する必要があります。

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合

本市の令和2年4月1日現在における、各役職段階に占める女性職員の割合及び過去の推移は次のとおりです。

○ 各役職段階に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

役職	男（人）	女（人）	計（人）	女性の割合（%）
部長級	28	2	30	6.7
課長級	128	39	167	23.4
主幹級	113	45	158	28.5
担当長級	97	78	175	44.6
主査級	128	143	271	52.8

○ 各役職段階に占める女性職員の割合の推移（各年4月1日現在）

（単位：%）

役職	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年
部長級	7.7	8.8	10.3	9.7	6.9
課長級	22.1	25.3	22.8	21.8	23.0
主幹級	24.3	21.9	24.6	26.1	29.8
担当長級	41.3	42.6	45.7	46.0	44.9
主査級	47.4	48.9	49.1	49.3	47.7

各役職段階に占める女性職員の割合は、平成27年と比べると課長級はプラス1.3ポイント、主幹級はプラス4.2ポイント、担当長級はプラス3.3ポイント、主査級はプラス5.4ポイントで、これら役職段階の平均は、プラス3.6ポイントの増加傾向にあります。

他の役職段階に比べて部長級が1.0ポイントとなっていること、また今後も管理的地位を担うこととなる前段階の役職に占める女性職員の割合を高める必要があるため、引き続き女性の登用をより一層推進する必要があると言えます。

3. 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の現状と課題

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

本市の令和2年4月1日現在における、平均した継続勤務年数の男女の差異及び過去の推移は次のとおりです。

- 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

（単位：年）

男	女	全体
16.7	13.1	14.9

- 平均した継続勤務年数の男女の差異の推移（各年4月1日現在）

（単位：年）

役職	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年
男	16.9	16.6	16.8	17.0	16.8
女	13.6	13.3	12.9	13.3	13.4
全体	15.3	14.9	14.8	15.1	15.1

男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合は、直近及び過去も含め、約8割で推移しております。

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

本市の令和元年度における、育児休業等の取得状況は次のとおりです。

○ 育児休業等の取得者数

(単位：人)

	令和元年度の取得者数			令和元年度中に新たに取得可能となった職員			
	育児休業	部分休業	育児短時間勤務	（育児休業等対象者数）	うち育児休業取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数
男性職員	2			50	2		
女性職員	43	8		43	43		
	38	10					
計	45	8	0	93	45	0	0
	38	10	0				

(注) 「令和元年度の取得者数」欄の上段には令和元年度に新たに取得した者、下段には平成30年度以前から引き続き取得している者の人数を記入している。

● 育児休業等の取得率（令和元年度中に新たに取得可能となった職員）

(単位：%)

男	女
4.0	100.0

○ 育児休業を取得した職員の承認期間（令和元年度中に新たに取得可能となった職員）

(単位：人)

	育 児 休 業 承 認 期 間						合計
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え	
男性職員	1	1					2
女性職員		18	10	3	3	9	43
計	1	19	10	3	3	9	45

● 育児休業の平均承認日数（令和元年度中に新たに取得可能となった職員）

(単位：日)

	男性	女性
事務系・技術系職種		469.3
保育所		749.0
市民病院	123.0	517.9
全体	123.0	556.9

- 部分休業を取得した職員の承認期間（令和元年度中に新たに取得可能となった職員）

（単位：人）

	部分休業承認期間						合計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
男性職員							0
女性職員	8						8
計	8	0	0	0	0	0	8

- 部分休業の平均承認日数（令和元年度中に新たに取得可能となった職員）

（単位：日）

	男性	女性
事務系・技術系職種		295.0
市民病院		152.0
全体	0.0	277.1

女性職員の育児休業の取得率は従来から 100%で推移しており、引き続きこれを維持することを目指すことが必要と考えられます。一方、男性職員の育児休業の取得は、令和元年度の取得者は 2 名、取得率は 4%となっていますが、前期計画期間（平成 28 年 4 月から令和 3 年 3 月まで）において未だ少ない状況にあり、進んでいないと言えます。

【参考】男性職員の育児休業取得者数（取得率）

平成 28 年度：1 名（4.0%） 平成 30 年度：3 名（7.7%）

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

本市の令和元年度における男性職員の配偶者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、また過去の推移は次のとおりです。

○ 男性職員の配偶者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

(単位：人)

令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
50	31	0	31	16

休暇取得率	B/A	62.0%	C/A	0.0%	D/A	62.0%	E/A	32.0%
-------	-----	-------	-----	------	-----	-------	-----	-------

平均取得日数 4.24 日

○ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率の推移

(単位：%)

H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
50.0	68.0	51.3	71.8

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について双方又はいずれかの休暇を取得した職員は 62.0%で平均取得日数は 4.24 日となっています。

過去の取得率については、各年度にばらつきがあるものの、平均 6 割の男性職員がこれらの特別休暇を取得しているところですが、より一層の取得の促進を図ることが必要であると考えられます。

(4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

本市の令和元年度における職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は次のとおりです。

○ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(平成31年4月1日から令和2年3月31日まで)

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
行政部門 事務系職種 技術系職種	35.1	22.0	17.4	24.7	12.0	15.3	18.0	18.5	15.2	14.3	15.4	20.5
保育所	6.1	5.1	5.9	10.9	4.0	6.3	9.0	5.6	6.2	4.4	6.5	5.5
学校 校務員 給食調理員	12.4	0.9	1.0	6.9	0.3	0.4	0.4	1.1	0.8	1.4	1.3	0.1
市民病院 医療職 医療技術職 看護職	21.4	21.8	21.6	22.5	20.5	20.3	20.0	20.3	22.6	25.1	18.1	18.0
消防本部	17.2	46.1	7.6	13.7	15.3	21.3	22.6	22.1	21.7	31.7	18.6	12.6

○ 上限（月45時間）を超えた職員数

(平成31年4月1日から令和2年3月31日まで)

(単位：人)

行政部門 事務系職種 技術系職種	保育所	学校 校務員 給食調理員	市民病院 医療職 医療技術職 看護職	消防本部
267	0	0	108	83

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、行政部門では多い月で約35時間程度となっています。

しかしながら、月45時間を超えて超過勤務を行っている職員が存在する現状がある中、なお一層の超過勤務の縮減が必要であると考えられます。

IV. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組

1. 女性職員の登用のための目標と取組

地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、市民ニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策立案や行政サービスを提供して行くためには、多様で柔軟な発想が今後より一層求められると考えられます。

本市では、女性職員の採用については、進んでいると考えられることから、多様な人材を活かすという観点から、女性職員の活躍を推進するために、本人の希望と能力・実績主義に基づき、女性の登用をより一層推進するための取り組みを進めることとします。

(1) 女性職員の登用目標

女性職員の登用拡大に向けて、各役職段階に占める女性職員の割合に関する目標については、前期計画期間（平成 28 年 4 月から令和 3 年 3 月まで）の推移を踏まえ、その中で一番高かった割合に概ね 5%を加算した割合を目標値とします。

○ 目標とする各役職段階に占める女性職員の割合

役 職	女性職員の割合 【期限】
部長級	15%程度 【令和 7 年度末】
課長級	30% 【令和 7 年度末】
主幹級	35% 【令和 7 年度末】

(2) 女性職員の登用のための取組

女性職員の登用をより一層推進するため、以下のことに取り組みます。

- 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に積極的に努める。
- 管理職員の候補となり得るような女性職員については、本人の希望と能力・実績主義に基づき、必要な職務や研修の機会を付与し、計画的に育成する。
- 人事考課制度の能力考課における育成面談（フィードバック面談）や実績考課における期首の目標設定面談、期末の実績考課面談などの機会をとらえ、上司が女性職員に対し今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図る。

2. 職員のワークライフバランスの推進のための目標と取組

今後、女性だけではなく、共働き世帯の増加とともに、男性も含めて育児や介護を担うなど時間制約のある職員が増加していくことが見込まれます。こうした現状の下で、時間に制約のある職員について、その事情に配慮した人事配置（超過勤務の比較的少ないポストへの異動等）や周囲の職員の負担増による対応は、もはや限界がきており、女性の就業継続・登用や男女の子育てなどに支障となるだけでなく、組織としての持続が困難となることが危惧されます。

このため、時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事改革を進め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスを実現するための取り組みを進めることとします。

(1) 価値観・意識の改革

男女ともに育児・介護等時間に制約のある職員が増える中で、これまでの長時間勤務を前提としたワークスタイルでは組織も個人も立ちゆかなくなることを認識する必要があります。

長時間労働を当たり前とせず、時間に制約のある職員がいることを前提とし、全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方を行いつつ公務を支えるという仕組みへの転換を図るためには、一人ひとりの職員が働き方に対する価値観を変えてゆくことが重要です。

こうした考え方を組織全体に周知・浸透させるためには、第一に管理職への浸透が重要であることから、管理職を対象とした研修等の機会を活用し、働き方に対する価値観・意識を変えるための啓発に取り組みます。

(2) 時間外勤務の適正管理

平成 28 年 2 月 1 日より「時間外勤務の適正管理に関する指針」を作成し、全庁を挙げて時間外勤務の適正管理に取り組んでいるところです。引き続き、指針に定められた以下の取り組み事項を進めることで、職員のワークライフバランスの実現を図ります。

「時間外勤務の適正管理に関する指針」における具体的な取組

1. 時間外勤務命令の適正化
 - (ア) 事前命令の徹底
 - (イ) 時間外勤務の必要性の精査
2. 職員が退庁しやすい職場環境の確保
3. 定時退庁日における退庁指導の徹底
4. 目安時間を超える時間外勤務の抑制
5. 深夜及び休日等における時間外勤務等の抑制

(3) 育児休業、休暇等の取得促進

育児休業については、女性職員の育児休業の取得率は従来から 100%で推移していますが、男性職員の取得が少ない状況にあります。

育児休業、休暇等の制度の仕組みについて庁内 LAN 掲示板等を活用し職員に対し周知するとともに、制度を利用したことのみにより昇任・昇格に不利益が生じることないよう積極的に取り組んでいるところですが、能力・実績に基づく人事管理を引き続き徹底し、その旨を改めて説明することによって、取得促進に取り組むこととします。

男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇についても、取得促進を図り、令和 7 年度までに特別休暇の取得率が 90%以上となることを目指します。ま

た、取得日数についても令和7年度までに平均取得日数が5日以上となることを目指します。

(4) 年次休暇等の取得しやすい環境づくりの推進

男女ともに育児・介護等時間に制約のある職員の中には、子どもの体調管理（病気や予防接種等）や学校行事への参加、親の介護など休暇を必要とする機会が比較的多くなります。子育てや介護と仕事の両立が図れるよう、職場全体で休暇が取得しやすい環境づくりを推進するため、以下のことに取り組むこととします。

- 所属長は、事務処理等において、副担当者を置くなど職場全体で相互応援ができる体制を整備する。
- 所属長は、所属職員の休暇取得状況を把握し、計画的な休暇取得の促進を図る。また、長期勤続特別休暇についても、すべての職員が取得できるよう取得促進を推奨する。
- 所属長は、子どもの学校行事、家族の記念日、子どもの春休み、夏休み、冬休み期間などにおける職員の年次休暇の取得促進を推奨する。
- ゴールデン・ウィークやお盆期間など公式な行事や会議等をできるだけ自粛する。
- 所属長や周囲の職員は、子どもの病気や予防接種の際には、子育て中の職員が子の看護休暇を円滑に取得できるよう配慮、協力する。
- 育児・介護等時間に制約のある職員は、日頃から周囲の職員と、急な休暇の取得ができるための協力体制の構築に努める。

(5) ハラスメント防止の取組

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントは、人権を侵害する行為であるだけでなく、職場のモラルを低下させ就業環境の悪化をもたらすものです。

ワークライフバランスを推進していく観点においても、全ての職員が対等平等な関係で快適に働き、十分に能力を発揮できるよう、「岸和田市職員のハラスメント防止に関する要綱」に基づき、ハラスメントの防止に取り組んでいきます。

V. 推進体制

この行動計画を効果的に推進するため、関係部局（市長部局、上下水道局、教育委員会、消防本部）における人事担当者等を構成員とした「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画推進委員会」（以下「推進委員会」という。）を設置しています。

推進委員会はこの行動計画の実施状況を把握し、職員のニーズや社会情勢の変化を踏まえ、計画の点検・評価を実施し、対策の実施や計画の見直しを図ります。