

羽曳野市特定事業主行動計画（後期計画）

（女性職員の活躍の推進に関する行動計画）

令和3年4月

羽曳野市

はじめに

「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す。また、多様な人材を生かすダイバーシティマネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すこと等を通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させることとなります。

このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組む必要があります。

自らの意思によって職業生活を営み、また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ことから、女性活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、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、「羽曳野市特定事業主行動計画（女性職員の活躍の推進に関する行動計画）」を平成 28 年 4 月に策定し、その取り組みを推進してきました。女性活躍推進法の 10 年間の期間のうち、前期 5 か年の計画期間が令和 2 年度をもって終了したことから、前期計画における目標達成状況等から検証・見直しを行い、令和 3 年度を初年度とする後期計画を策定します。

本計画のもと、すべての職員にとって働きやすく、働きがいのある職場環境を整備し、組織全体の活性化を進めてまいります。

令和 3 年 4 月 1 日

羽曳野市長

羽曳野市議会議長

羽曳野市選挙管理委員会

羽曳野市代表監査委員

羽曳野市公平委員会

羽曳野市農業委員会

羽曳野市固定資産評価審査委員会

羽曳野市教育委員会

1. 目的

本計画は、女性活躍推進法に基づく特定事業主として、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することで、すべての職員が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境づくりを進めることを目的とします。

2. 計画期間

本計画（後期計画）の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。本計画の進捗を検証しながら、また、社会・経済状況等の変化に伴い、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 目標設定と取組内容

公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ、女性の活躍に向けた動きをさらに加速していくために、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりに向けて、上記計画期間中において、次のような目標を設定し、優先度の高い順に取組を進めていきます。

（1）登用、配置、育成及び教育訓練関係

【目標設定】

・ 管理的地位に占める女性職員の割合【全部局】

（現状）令和2年度 27.7% → （目標）令和7年度 34%

・ 役職段階に占める女性職員の割合（主査級以上の職員割合）【全部局】

（現状）令和2年度 36.2% → （目標）令和7年度 41%

【取組内容】

- ・ 職場環境の整備、キャリア形成支援、職員への意識啓発

女性職員の登用については、女性職員の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、性別にかかわらず、成績主義の原則に基づいた取組が求められます。

管理的地位に占める女性職員の割合は、前期計画（平成28年度～令和2年度）策定時の24.3%から、3.4%増加しました。引き続き、将来の管理職候補を育成するために、各役職段階において人材確保を念頭においた人材育成を行っていき、令和7年度までに女性職員の割合を34%まで引き上げることをめざします。

女性職員の昇進への意欲を阻害する要因としては、育児による時間的制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明瞭であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。そのため、職域拡大等による多様なポストへの積極的配置や、能力・意欲向上のための研修への参加、活躍する先輩職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じての意欲向上を図っていきます。

(2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立関係

【取組内容】

- ・ 育児休業取得率及び平均取得期間の向上、配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数の向上のための職員への制度周知
- ・ 各種ハラスメントの発生防止に向けた職員の意識の徹底
- ・ 男性職員に対する啓発

出産・育児に係る男性職員の休暇取得は、少しずつ増加してきているものの、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がまだ少なからずあります。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の背景にもなりやすいため、あらゆるハラスメントの発生防止に向けて、職員への意識啓発や研修等を定期的に行います。また、ハラスメント相談窓口の設置、ハラスメント相談員の配置について周知を図ります。

また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今後ますます増加すると見込まれますが、職員が介護等により離職することなく継続勤務ができるよう、職員に対し、介護休暇制度等の周知を図っていきます。

前期計画策定時には男性職員の育児休業の取得率は0パーセントだったものが、令和元年度には5.9パーセントとなり、出産補助休暇、育児参加休暇の取得率も向上しています。職員が家事・育児等において様々な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げることにつながり、キャリア形成においても有効なものとなります。管理的地位にある職員に対する男性職員の育児休業取得の促進に関する意識啓発や、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の制度の周知によるさらなる取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進するとともに、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中、育児休業等からの復帰後の各段階において、職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行い、育児に関わる職員にとって仕事と家庭の両立ができる職場環境を整備していきます。

(3) 長時間勤務関係

【取組内容】

- ・ 必要なときに休みがとれ、帰りやすい職場風土に向けた勤務時間管理の徹底
- ・ 業務の優先順位付け、業務分担見直し、業務プロセス見直し・効率化の実施

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となります。

長時間勤務（超過勤務）は縮減傾向にありますが、引き続き、健康維持や公務能率の向上を図るため、必要なときに休みがとれる職場、定時退庁の促進等帰りやすい職場の雰囲気作り、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行うための優先順位付け、業務分担の見直しにより、働きやすい職場環境を整備していきます。

（４）採用関係

【取組内容】

- ・ 積極的な広報活動の実施
- ・ 採用時期・採用要件等の拡充

職員採用試験においては、女性の割合は受験者、合格者ともに増加してきており、入庁後様々な職場で活躍しています。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、職務や職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動（様々な広報媒体の活用や、先輩職員の声の紹介など）を行っていきます。

また、職員数の動向を見据えつつ、専門職を中心に、民間企業等の職務経験者の採用など、出産・育児により離職していた女性の再就職につなげます。

(別添) 資料編 女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析

資料1 管理的地位に占める女性職員の割合【全部局】

	管理職員数全体	うち女性職員	割合
令和2年4月1日	141人(101人)	39人(13人)	27.7%(12.9%)
平成31年4月1日	150人(104人)	41人(12人)	27.3%(11.5%)
平成30年4月1日	156人(109人)	39人(10人)	25.0%(9.2%)
平成29年4月1日	147人(100人)	34人(6人)	23.1%(6.0%)
平成28年4月1日	141人(93人)	35人(6人)	24.8%(6.5%)
平成27年4月1日	140人(91人)	34人(7人)	24.3%(7.7%)

※園長及び園長代理は、この表において「管理職員」に含めている。

※()内は一般行政職に属する職員数及び割合を示している。

資料2 役職段階に占める女性職員の割合【全部局】

	職員全体	うち女性職員	割合
令和2年4月1日	部長級 17人	部長級 1人	部長級 5.9%
	副理事 15人	副理事 1人	副理事 6.7%
	課長級 97人	課長級 25人	課長級 25.8%
	補佐級 221人	補佐級 95人	補佐級 43.0%
	主査級 53人	主査級 24人	主査級 45.3%
	主任級 103人	主任級 59人	主任級 57.3%
	主事級 175人	主事級 91人	主事級 52%
	主査以上の職 403人(289人)	主査以上の職 146人(71人)	主査以上の職 36.2%(24.6%)
平成31年4月1日	部長級 19人	部長級 1人	部長級 5.3%
	副理事 11人	副理事 1人	副理事 9.1%
	課長級 93人	課長級 15人	課長級 16.1%
	補佐級 242人	補佐級 110人	補佐級 45.5%
	主査級 47人	主査級 20人	主査級 42.6%
	主任級 99人	主任級 57人	主任級 57.6%
	主事級 173人	主事級 88人	主事級 50.9%
	主査以上の職 412人(303人)	主査以上の職 147人(77人)	主査以上の職 35.7%(25.4%)
平成30年4月1日	部長級 22人	部長級 0人	部長級 0%
	副理事 7人	副理事 1人	副理事 14.3%
	課長級 99人	課長級 13人	課長級 13.1%
	補佐級 240人	補佐級 109人	補佐級 45.4%
	主査級 44人	主査級 18人	主査級 40.9%
	主任級 107人	主任級 59人	主任級 55.1%
	主事級 168人	主事級 88人	主事級 52.4%
	主査以上の職 412人(300人)	主査以上の職 141人(72人)	主査以上の職 34.2%(24.0%)

平成 29 年 4 月 1 日	部長級	17 人	部長級	0 人	部長級	0 %
	副理事	12 人	副理事	1 人	副理事	8.3 %
	課長級	90 人	課長級	9 人	課長級	10.0 %
	補佐級	234 人	補佐級	102 人	補佐級	43.6 %
	主査級	43 人	主査級	20 人	主査級	46.5 %
	主任級	105 人	主任級	61 人	主任級	58.1 %
	主事級	168 人	主事級	80 人	主事級	47.6 %
	主査以上の職	396 人 (289 人)	主査以上の職	132 人 (68 人)	主査以上の職	33.3 % (23.5 %)
平成 28 年 4 月 1 日	部長級	14 人	部長級	0 人	部長級	0 %
	副理事	15 人	副理事	1 人	副理事	6.7 %
	課長級	83 人	課長級	9 人	課長級	10.8 %
	補佐級	236 人	補佐級	98 人	補佐級	41.5 %
	主査級	42 人	主査級	22 人	主査級	52.4 %
	主任級	93 人	主任級	54 人	主任級	58.1 %
	主事級	171 人	主事級	83 人	主事級	48.5 %
	主査以上の職	390 人 (283 人)	主査以上の職	130 人 (68 人)	主査以上の職	33.3 % (23.3 %)
平成 27 年 4 月 1 日	部長級	10 人	部長級	0 人	部長級	0 %
	副理事	17 人	副理事	0 人	副理事	0 %
	課長級	83 人	課長級	9 人	課長級	10.8 %
	補佐級	243 人	補佐級	98 人	補佐級	40.3 %
	主査	46 人	主査	26 人	主査	56.5 %
	主任	70 人	主任	40 人	主任	57.1 %
	主事	170 人	主事	84 人	主事	49.4 %
	主査以上の職	399 人 (287 人)	主査以上の職	133 人 (68 人)	主査以上の職	33.3 % (23.7 %)

※園長及び園長代理は、この表において「補佐級」に含めている。

※（ ）内は一般行政職に属する職員数及び割合を示している。

資料 3 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間【全部局】

	男性職員		女性職員	
令和元年度	取得率 5.9 % (17 人中 1 人)	1 か月	取得率 100 % (18 人中 18 人)	17 か月
平成 30 年度	取得率 0 % (21 人中 1 人)	0 か月	取得率 100 % (19 人中 19 人)	18 か月
平成 29 年度	取得率 6.3 % (16 人中 1 人)	2 か月	取得率 100 % (16 人中 16 人)	18 か月
平成 28 年度	取得率 0 % (10 人中 0 人)	0 か月	取得率 100 % (16 人中 16 人)	16 か月
平成 27 年度	取得率 0 % (20 人中 0 人)	0 か月	取得率 100 % (17 人中 17 人)	16 か月

平成 26 年度	取得率 0 % (10 人中 0 人)	0 か月	取得率 100 % (8 人中 8 人)	17 か月
----------	------------------------	------	-------------------------	-------

※当該年度において新たに育児休業を取得した者の平均取得期間としている。

育児休業取得期間の分布状況【令和元年度・全部局】

取得期間	男性職員	女性職員
1 月超 3 月以下	1 人	0 人
10 月超 12 月以下	0 人	8 人
12 月超 24 月以下	0 人	6 人
24 月超	0 人	4 人

資料 4 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【全部局】

	出産補助休暇		育児参加休暇	
令和元年度	取得率 100 % (17 人中 17 人)	4.0 日	取得率 59 % (17 人中 10 人)	4.2 日
平成 30 年度	取得率 45 % (22 人中 10 人)	3.6 日	取得率 27 % (21 人中 6 人)	4.0 日
平成 29 年度	取得率 69 % (16 人中 11 人)	4.2 日	取得率 25 % (16 人中 4 人)	3.8 日
平成 28 年度	取得率 80 % (10 人中 8 人)	3.8 日	取得率 30 % (9 人中 3 人)	4.0 日
平成 27 年度	取得率 65 % (20 人中 13 人)	4.1 日	取得率 20 % (20 人中 4 人)	4.0 日
平成 26 年度	取得率 60 % (10 人中 6 人)	3.8 日	取得率 30 % (10 人中 3 人)	4.0 日

※当該年度において取得した職員の平均取得日数としている。

資料 5 平均した継続勤務年数の男女の差異【全部局】

	男性職員	女性職員
令和 2 年 4 月 1 日	17 年 6 か月	14 年 1 か月
平成 31 年 4 月 1 日	17 年 4 か月	14 年 6 か月
平成 30 年 4 月 1 日	17 年 5 か月	14 年 0 か月
平成 29 年 4 月 1 日	17 年 0 か月	13 年 11 か月
平成 28 年 4 月 1 日	16 年 10 か月	13 年 8 か月
平成 27 年 4 月 1 日	17 年 4 か月	14 年 2 か月

資料 6 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間【全部局】

	令和元年度	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
4 月	15.9 時間 (394 人)	14.6 時間	12.5 時間	13.5 時間
5 月	9.5 時間 (248 人)	8.6 時間	8.6 時間	6.6 時間
6 月	9.7 時間 (173 人)	5.8 時間	3.6 時間	5.6 時間
7 月	16.2 時間 (401 人)	7.3 時間	4.1 時間	13.0 時間
8 月	6.4 時間 (116 人)	6.3 時間	3.5 時間	4.1 時間
9 月	5.9 時間 (102 人)	7.2 時間	10.3 時間	3.6 時間
10 月	8.6 時間 (221 人)	6.4 時間	12.0 時間	3.6 時間
11 月	7.1 時間 (182 人)	5.7 時間	5.1 時間	4.9 時間
12 月	8.3 時間 (155 人)	5.8 時間	5.8 時間	4.8 時間
1 月	7.5 時間 (195 人)	7.4 時間	5.3 時間	5.5 時間
2 月	8.4 時間 (186 人)	8.0 時間	7.7 時間	7.6 時間
3 月	9.1 時間 (177 人)	9.5 時間	8.1 時間	8.4 時間

	平成 27 年度	平成 26 年度
4 月	13.7 時間	15.0 時間 (207 人)
5 月	8.5 時間	9.0 時間 (226 人)
6 月	4.2 時間	5.6 時間 (187 人)
7 月	5.3 時間	5.8 時間 (186 人)
8 月	4.0 時間	3.6 時間 (95 人)
9 月	4.8 時間	3.6 時間 (140 人)
10 月	4.6 時間	5.4 時間 (193 人)
11 月	7.0 時間	6.7 時間 (203 人)
12 月	6.7 時間	8.3 時間 (184 人)
1 月	6.0 時間	7.6 時間 (224 人)
2 月	6.2 時間	8.0 時間 (244 人)
3 月	9.8 時間	9.9 時間 (275 人)

※ () 内は超過勤務を命じられた職員数としている。

※超過勤務を命じられた職員の 1 人当たりの超過勤務時間数を計上している。

資料 7 採用した職員に占める女性職員の割合

	職員全体	うち女性職員	割合
令和 2 年 4 月 1 日	30 人	17 人	56.7%
平成 31 年 4 月 1 日	19 人	12 人	63.2%
平成 30 年 4 月 1 日	27 人	18 人	66.7%
平成 29 年 4 月 1 日	27 人	12 人	44.4%
平成 28 年 4 月 1 日	38 人	18 人	47.4%
平成 27 年 4 月 1 日	31 人	13 人	41.9%

資料 8 採用試験受験者に占める女性受験者の割合（一般事務職の場合）

	受験者全体	うち女性受験者	割合
令和元年度採用試験 （令和 2 年 4 月 1 日採用）	146 人	71 人	48.6%
平成 30 年度採用試験 （平成 31 年 4 月 1 日採用）	67 人	21 人	31.3%
平成 29 年度採用試験 （平成 30 年 4 月 1 日採用）	105 人	32 人	30.5%
平成 28 年度採用試験 （平成 29 年 4 月 1 日採用）	86 人	21 人	24.4%
平成 27 年度採用試験 （平成 28 年 4 月 1 日採用）	144 人	42 人	29.2%
平成 26 年度採用試験 （平成 27 年 4 月 1 日採用）	106 人	24 人	22.6%

資料 9 職員に占める女性職員の割合【全部局】

区分	職員全体	うち女性職員	割合
令和 2 年 4 月 1 日	681 人	296 人	43.5%
平成 31 年 4 月 1 日	684 人	292 人	42.7%
平成 30 年 4 月 1 日	688 人	289 人	42.0%
平成 29 年 4 月 1 日	670 人	274 人	40.9%
平成 28 年 4 月 1 日	654 人	267 人	40.8%
平成 27 年 4 月 1 日	639 人	257 人	40.2%

資料 10 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ハラスメント防止研修（令和 3 年 3 月 22 日実施）
（対象者：新規採用職員、新任主査職員、新任課長職員）
- ・ハラスメント相談窓口の設置
（ハラスメント相談員：人事課、人権推進課、教育総務課、水道局総務課）
- ・職場におけるハラスメント対応マニュアルの整備

