

下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）

平成 28 年 3 月

下田市

もくじ

- P 1 はじめに
- P 2 計画期間
- P 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等
- P 3 現状把握（下田市役所）
- P 5 分析と課題の抽出（下田市役所）
- P 6 課題克服に向けた目標設定と取組内容（下田市役所）
- P 9 一部事務組合における状況把握
- P 10 分析・課題・目標設定と取組内容
- P 11 臨時職員データ（下田市役所）
- P 12 むすび

はじめに

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。)、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則(平成27年内閣府令第51号)が平成27年9月4日に施行されました。

法は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要になっているため、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について基本原則を定め、関係者の責務を明らかにし、行動計画の策定や支援措置等について定めることを目的として制定されています。また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することで、男女の人権の尊重、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することも目指しています。

特定事業主である本市としては、この法の趣旨に沿っていくために、女性職員をめぐる勤務実態等を様々な角度から数値的に把握し、その現状分析の実施とそこから導き出される課題を整理するとともに、今後、抽出された課題に対してどのような具体的な取組を行い、改善を図るための対処策としていくのかを明らかにしながら、以降の特定事業主として求められる女性職員が活躍するための環境づくりや支援策の充実につなげていくこととします。

平成28年3月

下田市長 楠山 俊介

下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

平成 28 年 3 月

下田市長
下田市議会議長
下田市選挙管理委員会
下田市代表監査委員
下田市農業委員会
下田市教育委員会
南豆衛生プラント組合管理者
伊豆斎場組合管理者
下田地区消防組合管理者
下田地区消防組合消防長
一部事務組合下田メディカルセンター管理者

下田市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)は、法第 15 条に基づき、上記に掲げる特定事業主が連名で策定する特定事業主行動計画です。

なお、特に断りがない限り、以下「下田市役所」とは、下田市長、下田市議会議長、下田市選挙管理委員会、下田市代表監査委員、下田市農業委員会、下田市教育委員会を指します。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間を前期計画とします。

法は、平成 37 年度までの時限立法であり、望ましいのは、平成 28 年度からの 10 年間を前期・後期の 5 年間ずつに区分することですが、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。)に基づく特定事業主行動計画との関係性もあることから、その計画期間の終期に合わせて、平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間を前期として位置付け、本計画の取組期間とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、次世代法に基づく特定事業主行動計画を策定し、当該計画を円滑に実行していくための組織として「下田市行動計画策定・実行委員会」を設置していますが、今般の法の趣旨に基づき、当委員会に女性職員の活躍の推進を図るための特定事業主行動計画の策定と当該計画を実行する任務も追加し、両計画を一体的に推進、管理し得る体制としました。

3 現状把握（下田市役所）

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以下の各項目により把握することとします。

（1）職員採用

| | 男性 | 女性 | 合計 | 女性率 |
|------------|-----|----|-----|-------|
| H26.4.1 採用 | 10人 | 5人 | 15人 | 33.3% |
| H27.4.1 採用 | 3人 | 4人 | 7人 | 57.1% |
| 2年合計 | 13人 | 9人 | 22人 | 40.9% |

H26.4.1 採用には、県からの割愛職員1人を含む。

（2）継続勤務年数の男女差異

| | 男性平均 | 女性平均 | 当年全員平均 | 男女差 |
|-------------|-------|-------|--------|------|
| H26.3.31 退職 | 32.4年 | 29.4年 | 31.5年 | 3.0年 |
| H27.3.31 退職 | 30.6年 | 26.7年 | 30.1年 | 3.9年 |
| 2年合計 | 31.7年 | 28.9年 | 31.0年 | 2.8年 |

（3）職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

| | | | | | | |
|------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 年月 | H26.4 | H26.5 | H26.6 | H26.7 | H26.8 | H26.9 |
| 時間：分 | 40:52 | 40:41 | 26:57 | 26:56 | 20:37 | 24:12 |
| 年月 | H26.10 | H26.11 | H26.12 | H27.1 | H27.2 | H27.3 |
| 時間：分 | 24:36 | 25:37 | 25:13 | 26:48 | 27:57 | 35:40 |

年間の一人当たり平均

| |
|-------|
| 34:37 |
|-------|

タイムカードベースでの集計である。

保育士、幼稚園教諭、現業職を除く。

（4）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

| | 男性 | 女性 | 合計 | 女性率 |
|-------|-----|----|-----|------|
| H26年度 | 17人 | 1人 | 18人 | 5.6% |
| H27年度 | 18人 | 1人 | 19人 | 5.3% |

管理的地位とは、課長級を指す。

(5) 役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| | 男性 | 女性 | 合計 | 女性率 |
|-----------|------|-----|------|--------|
| 課長級 | 18人 | 1人 | 19人 | 5.3% |
| 課長補佐級 | 14人 | 3人 | 17人 | 17.6% |
| 係長級 | 15人 | 7人 | 22人 | 31.8% |
| 主査級 | 7人 | 3人 | 10人 | 30.0% |
| 主事 | 62人 | 31人 | 93人 | 33.3% |
| 技師 | 9人 | 1人 | 10人 | 10.0% |
| 保育士・幼稚園教諭 | 0人 | 31人 | 31人 | 100.0% |
| 保健師 | 0人 | 8人 | 8人 | 100.0% |
| 栄養士 | 0人 | 2人 | 2人 | 100.0% |
| 指導主事 | 0人 | 1人 | 1人 | 100.0% |
| 主任水道技師 | 4人 | 0人 | 4人 | 0% |
| 現業職 | 18人 | 9人 | 27人 | 33.3% |
| 合計 | 147人 | 97人 | 244人 | 39.8% |

H27.4.1 現在

男女の別を明確にするため、課長補佐級、係長級、主査級には、保育士・幼稚園教諭、保健師、主任水道技師の該当役職職員は含めないこととした。

(6) 育児休業取得率及び平均取得期間

| | 男性 | 女性 |
|----------|----|--------|
| 対象者数 | 8人 | 8人 |
| 育児休業取得者数 | 0人 | 8人 |
| 育児休業取得率 | 0% | 100.0% |
| 平均取得期間 | 0月 | 24.1月 |

対象者は、H26年度（それ以前から取得中の者含む）及びH27年度中に取得可能となった者である。

(7) 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率

配偶者出産休暇：H26年度 対象者2人 取得実績なし

育児参加休暇：取得実績なし

(8) 年次有給休暇の平均取得日数

一般行政職一人当たり平均取得日数 8.5日 期間：H26.1.1～H26.12.31まで

（同期間で全職員を対象とした場合は9.1日）

4 分析と課題の抽出（下田市役所）

分析 1

全職員における女性率は 39.8%となっています。職員採用における女性の採用率が 40.9%であり、今後もこの傾向は続くことが予想され、年度ごとで退職する女性職員の割合によっては変動する可能性がないとはいえないものの、女性職員の割合は、概ね 40%程度の水準は維持可能であると想定されます。

分析 2

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務の状況は、年度の切替時期である 3 月、4 月、5 月に増加していることが読み取れます。その他の月は概ね 25 時間前後でまとまっていますが、これらはあくまでも平均値であり、職場ごと、個人ごとで超過勤務の状況に波があることに留意する必要があります。

分析 3

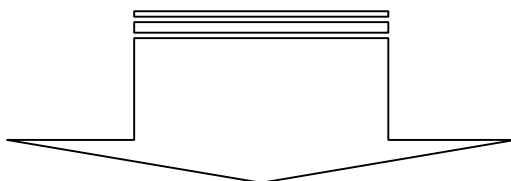
管理的地位における女性職員の割合は 5%程度に止まり、係長級から課長級へ昇任していくに従い、女性職員の割合は減少しています。昇任を望まない女性職員がいるのと同時に、専門職では女性職員しか在職していない場合も多く、それらは管理・監督的地位を占めにくい性質があるといった背景もあります。

分析 4

男性職員においては、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得について、実績はありませんでした。また、女性職員の育児休業の平均取得期間は 24.1 月となっており、これについては、該当職員が希望する休業期間をしっかりと確保できている状況にあります。

分析 5

年次有給休暇の平均取得日数（H26 の一般行政職）は 8.5 日です。同時期の県下市町の平均取得日数も 8.5 日であり平均値ではありますが、全国的には、国 13.0 日、県 11.4 日、市区町村 10.2 日（いずれも H25 の数値）という結果もあり、県下の市町全体が低水準であるといえるかもしれません。



ここまでの、現状把握と分析結果を踏まえて、本市における女性職員の活躍を推進するために克服していきたい課題を次のとおり設定します。

女性職員の活躍のための課題

超過勤務時間数を減らそう！

管理・監督者が女性職員だって当たり前！

男性職員諸君！配偶者出産・育児参加休暇を取得すべし！

みんな、もっと有給休暇を取ろうじゃ！

5 課題克服に向けた目標設定と取組内容（下田市役所）

Theme1 超過勤務時間数を減らそう！

目標

平成 31 年度末までに、一人当たり各月 10 時間、超過勤務を減らす！

考え方

安心安全に働きやすい職場環境を作り上げることは職員全体にとっての課題ですが、そのことを意識し、実現に向け改善を行うことは、当然に女性職員の活躍を支えるための土壌づくりに資するものとなっていきます。

職員の超過勤務は本市にとって長年にわたる懸案事項であり、厳しい行財政改革を断行した現在にあっても、財政状況が好転したとは言い難い現状があり、今後の人口減少等の社会的要因を踏まえた場合、職員数増という手法による超過勤務の克服は、選択肢としては非現実的であると言わざるを得ません。

そこで、事務事業の見直しを進め、業務の合理化による時間的な縮小効果を得ながら、同時に、身近な対処として、手続など当たり前のことを当たり前に行い、個々のレベルでの改善を積み重ねることにより、超過勤務を少しでも削減させる取組を進めることとします。

取組

- 1 超過勤務を行う場合は、必ず事前に所属長の命令を受け、上司が部下の業務の現状把握を行えるようにする。
- 2 水曜日のノー残業デーを徹底する。
- 3 所属長や係長は所属の業務量把握を行い、応援体制の確立や業務の平準化を行う。
- 4 業務のマニュアル化を進め、予測を立てやすくし、ミスを減らす工夫をする。
- 5 H30 年度までに可能な部署にフレックスタイムの導入を行い、効率的な業務体制を構築する。

Theme2 管理監督者が女性職員だって当たり前！

目標

平成31年度末までに、女性職員の課長級割合を15%以上、課長補佐級割合を25%以上にする！

考え方

人事異動や昇任・昇格は、自己申告書に基づく本人の希望も参考にしながら行われており、特に昇任等について、一定レベル以上の役職への登用を希望しない女性職員が多々いるのも確かです。

平成28年度から導入される人事評価制度によって、職員個々の業務適正や能力を客観的に評価しながら、そのデータの蓄積を生かし、男女の区別なく登用すべき人材は当然に相応する役職へ昇任させていく必要があります。

また、責任ある役職への登用を希望しないといっても、組織運営を最優先に据えることは当たり前のことであり、役職に就いても十分に職責を果たすものと判断されるのであれば、たとえ希望に沿うものでなくても登用していく必要があります。

取組

- 1 人事評価を適正に運用し、評価結果の蓄積を生かした人材台帳の整備を行う。
- 2 人事評価により実績も認められ、昇任に対する適正性が担保されれば、昇任に積極的な職員は男女の区別なく、年功序列を脱した登用を行うこととする。
- 3 管理・監督者研修を充実させることで、スキルアップの機会とするばかりでなく、昇任後の不安感除去のためのフォロー体制を整える。

Theme3 男性職員諸君！配偶者出産・

育児参加休暇を取得すべし！

目標

配偶者出産休暇は有給休暇も絡め合わせて5日間、育児参加休暇は5日間、対象男性職員の50%以上がH28年度以降取得できるようにする！

考え方

出産や育児に係る休暇の取得について、抵抗感を抱く男性職員が少なからず存在することは想像に難くありません。また、休暇取得中に担当業務が滞ることに対する不安感も手伝って、これらの休暇取得に後ろ向きになっている可能性もあります。

これらを克服するためには、やはり周囲の雰囲気や理解といった職場風土、そして業務をフォローできる意識と体制が周囲にあるのかどうか、その辺りが鍵になります。

男性職員の出産や育児に係る休暇の取得は、女性が職業生活において活躍していくための間接的支援となるはずですが、取得実績のない(H26年度)これらの休暇を取得しやすく

するための職場づくりは急務となっています。

取組

- 1 配偶者出産休暇や育児参加休暇などの休暇制度ばかりでなく、共済、福利厚生までも内包する職員向けガイドを作成、配布し、職員への浸透度を図る。
- 2 法や次世代法に基づく特定事業主計画の説明会などを開催し、職員意識を高める。
- 3 対象職員に対し、休暇取得計画の作成と提出を求め、休暇取得が助長される工夫をする。
- 4 各職場において、休暇取得中の当該職員の業務フォローを行える体制を整える。

Theme4 みんな、もっと有給休暇を取ろうじゃ！

目標

平成 28 年度から有給休暇の取得日数を年 10 日以上取得できるようにする！

考え方

有給休暇は、健康管理上の観点から積極的に取得されるべきであるばかりでなく、職員の QOL を高めるためにも有用な制度のはずです。そして特別な業務上の事情がない限り、職員がいつでも取得したいときに取得できることを保障された制度でもあります。

良い健康状態が保たれ、私生活上のことも安定し、質が高まってこそ、日頃の仕事も充実してくるはずです。

女性職員が職場において活躍していくためには、休暇制度の運用実態の在り方も大きな要素となるため、特別な業務上の事情がない限り、積極的に有給休暇を取得できる職場風土を構築していく必要があります。

取組

- 1 職場ごとに、月ごとや四半期ごとの有給休暇計画表を作成し提出する仕組みを作る。
- 2 職場ごとに、有給休暇の取得強化月間を定め、有給休暇の取得促進を図る。

6 一部事務組合における状況把握

(1) 職員採用

| | |
|-------------|---------|
| 南豆衛生プラント組合 | 女性割合 0% |
| 伊豆斎場組合 | 女性割合 0% |
| 下田地区消防組合 | 女性割合 0% |
| 下田メディカルセンター | 女性割合 0% |

以下、把握数値が共通の場合、「各組合」として一括して記載する。

(2) 継続勤務年数の男女差異

| | |
|-------------|-----------------------|
| 南豆衛生プラント組合 | 対象者なし |
| 伊豆斎場組合 | 対象者なし |
| 下田地区消防組合 | 男性職員：40.8年 女性職員：対象者なし |
| 下田メディカルセンター | 対象者なし |

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

下田メディカルセンター H26年度 2人で年間3時間

南豆衛生プラント組合、伊豆斎場組合及び下田地区消防組合は下表のとおり

| 年月 | H26.4 | H26.5 | H26.6 | H26.7 | H26.8 | H26.9 |
|------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| プラント | 0 | 0 | 4:00 | 0 | 0 | 3:00 |
| 斎場 | 0 | 0 | 12:00 | 12:00 | 0 | 8:00 |
| 消防 | 8:11 | 5:49 | 2:16 | 1:07 | 2:36 | 0:44 |
| 年月 | H26.10 | H26.11 | H26.12 | H27.1 | H27.2 | H27.3 |
| プラント | 0 | 0 | 8:00 | 0 | 0 | 3:00 |
| 斎場 | 0 | 0 | 8:00 | 14:00 | 0 | 0 |
| 消防 | 2:01 | 1:48 | 1:13 | 2:02 | 1:52 | 1:31 |

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(5) 役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(6) 育児休業取得率及び平均取得期間

各組合、上記項目に関し、対象者不存在若しくは取得実績なし

(7) 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率

| | |
|-------------|---------|
| 南豆衛生プラント組合 | 対象者なし |
| 伊豆斎場組合 | 対象者なし |
| 下田地区消防組合 | 1.7% 2日 |
| 下田メディカルセンター | 対象者なし |

7 分析・課題・目標設定と取組内容

南豆衛生プラント組合

正規職員は男性職員 2 人の状況であり、女性職員の活躍を趣旨とする本計画上においては、特に問題が生じている状況にはありません。

今後、臨時職員等を任用する機会があれば、性別を問わずに募集を行うなど、労働基準法等の他法令等との関係性を鑑みながら粛々と対応することとします。

伊豆斎場組合

正規職員は男性職員 1 人の状況であり、女性職員の活躍を趣旨とする本計画上においては、特に問題が生じている状況にはありません。

今後、臨時職員等を任用する機会があれば、性別を問わずに募集を行うなど、労働基準法等の他法令等との関係性を鑑みながら粛々と対応することとします。

下田地区消防組合

女性職員の採用については、職務の内容上、課題が多い状況です。

ただし、一般事務については女性の臨時職員の任用を行っておりますので、H28 年度以降も可能な範囲の中で女性職員が活躍し得る環境を提供していきます。

また、男性職員の配偶者出産休暇や育児参加休暇については、取得率が低く、取得期間が短くなっている現状がありますので、今後については、下田市役所と同様の目標設定とし、目標達成に向けた取組を推進していきます。

下田メディカルセンター

正職員については、下田市役所から派遣された男性職員 2 人が在職している現状です。下田市役所に対し、積極的に女性職員の派遣が行われるよう働きかけていくこととします。

なお、H30 年度に採用を予定しているプロパー職員について、その受験者総数に占める女性の割合が 50%以上になるよう、女性が活躍できる職場であることを記載したパンフレットの作成配布やホームページ上での広報を展開することとします。

8 臨時職員データ（下田市役所）

職種ごと

| 職種 | 男性 | 女性 | 合計 | 女性率 |
|---------|-----|------|------|--------|
| 一般事務 | 5人 | 23人 | 28人 | 82.1% |
| 運転手 | 2人 | 1人 | 3人 | 33.3% |
| 栄養士 | 0人 | 1人 | 1人 | 100.0% |
| オペレータ | 0人 | 1人 | 1人 | 100.0% |
| 介護支援専門員 | 0人 | 1人 | 1人 | 100.0% |
| 介護認定調査員 | 0人 | 4人 | 4人 | 100.0% |
| 看護師 | 0人 | 1人 | 1人 | 100.0% |
| 管理人 | 2人 | 6人 | 8人 | 75.0% |
| 教諭 | 0人 | 2人 | 2人 | 100.0% |
| 工夫 | 2人 | 0人 | 2人 | 0.0% |
| 作業員 | 12人 | 2人 | 14人 | 14.3% |
| 支援員 | 0人 | 16人 | 16人 | 100.0% |
| 指導員 | 0人 | 7人 | 7人 | 100.0% |
| 指導相談員 | 0人 | 3人 | 3人 | 100.0% |
| 就労支援員 | 1人 | 0人 | 1人 | 0.0% |
| 清掃業務員 | 1人 | 0人 | 1人 | 0.0% |
| 清掃人夫 | 1人 | 1人 | 2人 | 50.0% |
| タイピスト | 0人 | 1人 | 1人 | 100.0% |
| 調理員 | 0人 | 22人 | 22人 | 100.0% |
| 図書司書 | 0人 | 2人 | 2人 | 100.0% |
| 保育教諭 | 0人 | 17人 | 17人 | 100.0% |
| 保育士 | 0人 | 13人 | 13人 | 100.0% |
| 用務員 | 0人 | 10人 | 10人 | 100.0% |
| レセプト | 0人 | 2人 | 2人 | 100.0% |
| 合計 | 26人 | 136人 | 162人 | 84.0% |

部局ごと

| 部局 | 男性 | 女性 | 合計 | 女性率 |
|---------|-----|------|------|-------|
| 市長部局 | 18人 | 35人 | 53人 | 66.0% |
| 教育委員会部局 | 6人 | 101人 | 107人 | 94.4% |
| 公営企業 | 2人 | 0人 | 2人 | 0.0% |
| 合計 | 26人 | 136人 | 162人 | 84.0% |

上記2つの表は、平成28年1月在籍分のデータである。

むすび

本計画において、女性職員が活躍するために課題となっている事項を抽出し、これを克服するための目標設定と具体的な取組内容を掲げましたが、法の趣旨を理解し、本計画を着実に実行していくためには、職員一人一人の意識とこれを実現するための行動が求められることは言うまでもありません。

その意識や行動を促すために、「下田市行動計画策定・実行委員会」の持つ役割は重要です。

法が求める本計画の実行に係る公表を行うことは勿論のこと、本計画のみならず、次世代法に基づく特定事業主行動計画を合わせて「下田市行動計画策定・実行委員会」により一体的な推進と進捗確認を行い、場合によっては、各職場や所属長等に対しての指導や警鐘を鳴らすことも時には必要になるかもしれません。すなわち、組織や職場全体としての計画のマネジメントが求められます。

また、職員への意識の働きかけを行うため、本計画や次世代法に基づく特定事業主行動計画の説明等を随時行い、浸透させていく必要性もあります。

計画期間は4年間となっていますが、漫然と過ごすとあっという間に期間は到来してしまうものです。以上のことを通じて、計画の終期である平成32年3月31日までに掲げた目標が達成されるよう、一つ一つの取組を確実に実施していくこととします。