

南あわじ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1日

南あわじ市長

南あわじ市議会

南あわじ市選挙管理委員会

南あわじ市代表監査委員

南あわじ市教育委員会

南あわじ市農業委員会

2015年8月に成立した「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)は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、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について、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにし、2016年4月より10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むために制定されました。

「南あわじ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」は、女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画として、南あわじ市役所の職員を対象に策定するものです。本市においては、事業主の責任のもとに、職場全体でこの計画を推進していくこととします。

正規職員、非正規職員といった任用形態にかかわらず、職場において女性が力を十分に発揮できる環境及び体制づくりを推進します。また、すべての職員が、働き方改革に取り組み、仕事と家庭を両立できる環境を整備することにより、活力あふれる職場づくりに努めてまいります。

本計画の推進を通じ、活気ある職場づくりと職員の意欲の向上に取り組み、市民サービスの一層の向上に繋げてまいります。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、検討委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局の全部局において、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った。

(1) 採用の女性割合（全部局）

(単位：人)

正規職員	採用者				応募状況			
	男	女	合計	女性割合	男	女	合計	女性割合
令和2年4月1日	5	9	14	64.3%	61	45	106	42.5%
平成31年4月1日	5	12	17	70.6%	48	52	100	52.0%
平成30年4月1日	7	15	22	68.2%	68	60	128	46.9%
平成29年4月1日	4	21	25	84.0%	70	80	150	53.3%
平成28年4月1日	4	10	14	71.4%	46	66	112	58.9%

(2) 継続勤務年数の割合（全部局）

(単位：年、%)

各年度退職者	令和2年度	令和元年度	30年度	29年度	28年度
男性	19.6	19.5	19.6	19.9	20.0
女性	16.2	16.1	16.4	17.5	18.9
差(男-女)	3.4	3.4	3.2	2.4	1.1
女性割合(期間)	82.7%	82.6%	83.7%	87.9%	94.5%

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（全部局）

（単位：時間）

		平日		休日		振替	合計
		普通 (125/100)	普通 (150/100)	普通 (135/100)	普通 (160/100)	(25/100)	
令和2年度	4月～3月	18,918	751	3,223	27	745	23,664
	平均	1,577	63	269	2	62	1,972
令和元年度	4月～3月	18,830	508	6,253	85	1,392	27,068
	平均	1,569	42	521	7	116	2,256
平成30年度	4月～3月	19,685	417	4,567	193	930	25,792
	平均	1,640	35	381	16	78	2,149
平成29年度	4月～3月	19,384	377	9,044	664	1,834	31,303
	平均	1,615	31	754	55	153	2,609
平成28年度	4月～3月	17,279	176	5,320	342	1,710	24,827
	平均	1,440	15	443	29	143	2,069

(4) 管理的地位にある女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	令和2年度	31年度	30年度	29年度	28年度
女性管理職員数	20	20	21	24	25
全管理者数	64	66	66	74	78
女性職員の割合	31.3%	30.3%	31.8%	32.4%	32.1%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

	令和2年度			
	男	女	合計	女性割合
医師	1	0	1	0.0%
部長級	9	0	9	0.0%
副部長級	5	1	6	16.7%
課長級	23	4	27	14.8%
主幹級	6	15	21	71.4%
副課長級	12	9	21	42.9%
係長級	66	34	100	34.0%
主任級	30	70	100	70.0%
一般職級	90	110	200	55.0%
合計	242	243	485	50.1%

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間（全部局）

（単位：人、%、月）

	男性職員				女性職員			
	対象者	取得者	取得率	平均取得月数	対象者	取得者	取得率	平均取得月数
令和2年度	3	0	0.0%	0.0	7	7	100.0%	26.3
平成31年度	6	1	16.7%	1.0	5	5	100.0%	27.3
平成30年度	4	0	0.0%	0.0	7	7	100.0%	31.0
平成29年度	10	0	0.0%	0.0	12	12	100.0%	28.7
平成28年度	6	0	0.0%	0.0	3	3	100.0%	23.7

(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・平均取得日数（全部局）

（単位：人、%、日）

	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇		
	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	取得者	取得率	平均取得日数
令和2年度	3	3	100.0%	1.3日	3	100.0%	1.7日
平成31年度	6	6	100.0%	2.0日	2	33.3%	1.0日
平成30年度	4	4	100.0%	2.0日	2	50.0%	3.0日
平成29年度	10	8	80.0%	1.4日	2	20.0%	2.9日
平成28年度	6	2	33.3%	0.5日	0	0.0%	0.0日
平成27年度	8	6	75.0%	1.7日	1	12.5%	4.0日

女性職員の活躍に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 各役職段階に占める女性職員の割合を増やすための支援

課長級以上になると、女性職員の割合が低い。女性職員の昇任意欲を高める取り組みも必要であるため、管理的地位へ登用される女性職員の育成（キャリア形成支援）に取り組む。具体的には、女性のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的とした、女性職員のみを対象とする研修を実施する。

(2) 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の促進

男性職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、次のような取り組みを行う。

- ① 配偶者が出産する男性職員に、配偶者出産休暇や子の看護休暇等の特別休暇について周知し、取得促進を図る。
- ② 男性職員の配偶者の出産をサポートするため、妻の入院等から産後2週間のうち「配偶者出産休暇（2日間）」に加え「育児参加休暇」を組み合わせ、3日以上の子育て休暇を取得するよう働きかける。

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（全部局）

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ある。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、時間外勤務の縮減に向けて、次のような取り組みを行う。

- ① 日ごろから定時退庁を呼びかけ、時間外勤務をする場合は、行うべき業務の範囲を明確にするなど、徹底して時間外勤務の縮減に取り組む。
- ② 夜間の会議などで他律的、定期的な時間外勤務を余儀なくされる場合は、勤務時間の割り振りの変更による遅出勤務を活用することを検討する。
- ③ ノー残業デー（水曜日）については、引き続き庁内電子掲示板へ掲載するなど、庁内に注意喚起を行い、実施日には管理職の職員が巡回して退庁を促すなど、実施を徹底する。
- ④ 時間外勤務を縮減するために、既存の業務の見直しを行い、事務の簡素化、合理化を推進する。

(4) 継続勤務年数の割合

特に女性の離職率が高いということはないので、引き続き、女性の継続勤務年数が男性の8割を下回らないように努める。

(5) 男性の育児休業の取得促進

これまでに、育児休業を申請・取得した男性職員はひとりもいないのが現状である。配偶者の出産後、短期間でも育児休業を取得して夫婦で協力して子育てができるように、職場環境の整備に努める。

- ① 短時間でも育児休業を取得できること等、対象者には制度の内容を周知するとともに、男性職員が育児休業を取得しやすいように所属部署の協力を仰ぐ。

- ② 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇や子の看護休暇など、育児参加のための休暇や制度を利用しやすいよう、庁内電子掲示板等を活用し、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて、臨時的任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局の全部局において、それぞれの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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 係長以上の職員に占める女性の割合の向上

- ① 女性職員に対し係長試験への受験を促し、管理職になる前段階に部下の育成や業務のマネジメントの経験を積むことにより、その経験を管理職になった後に活かせるようにする。
- ② 管理職に昇任した際には、これまでの経験を活かして部下の育成やマネジメントをできるように人員配置を行う。

(2) 男性が育児等へ参加しながら活躍できる職場環境の整備

- ① 子どもの出生予定日がわかった男性職員は、出産予定日8週間前までに総務課職員係への報告を求め、男性職員とその所属長に対し、妻の出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇、看護休暇など活用可能な休暇制度を個別に通知し、周知を図る。
- ② 妻の出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇の取得率100%を維持する。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進、時間外勤務の縮減に向けた取組

- ① 次世代育成支援対策推進法に基づき策定している新南あわじ市特定事業主行動計画（後期計画）6（6）「時間外勤務の縮減」の実施により、時間外勤務の縮減を図ります。

(4) 男性職員の育児休業取得の促進

- ① 計画的な育児休暇及び育児休業の取得を促すとともに、休暇休業を取得しやすい職場環境を整えるために、更なる周知啓発を行う。