

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

第2期加賀市特定事業主行動計画

令和3年4月

加賀市

目 次

I 総論	
1 目 的	1
2 計画期間	2
II 状況把握・課題分析	
1 状況把握	3
2 課題分析	9
III 数値目標の設定	11
IV 具体的な取組	
1 女性職員の登用	12
2 男性職員の積極的な育児参加	13
3 その他の取組	14
V 推進体制	
1 特定事業主行動計画の推進等	15
2 実施状況等の公表	15

I 総論

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。）」第19条の規定に基づき、加賀市長、加賀市議会議長、加賀市代表監査委員、加賀市教育委員会、加賀市選挙管理委員会、加賀市公平委員会、加賀市農業委員会、加賀市消防長（以下「市長部局等」という。）が策定する特定事業主行動計画です。

1 目的

法は、平成27年8月に成立し、「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍の推進についての基本方針及び事業主の行動計画の策定、活躍を推進するための支援措置等について定めることとされました。

これによって、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、ニーズの多様化その他の社会経済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を目的としています。

また、法は女性の活躍推進について、次の3点を基本原則としています。

- ① 女性の職業生活における活躍に関する男女間の格差の実情を踏まえ、女性の採用、教育訓練、昇進等その他の職業生活に関する機会の提供及び活用が適正に行われ、女性の個性と能力が十分に発揮できること。
- ② 男女を問わず、家庭生活での役割を果たしつつ、職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、家庭生活と職業生活の円滑な両立が可能となること。
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に関し、本人の意思が尊重されること。

本市では、育児や介護その他の家庭生活と職業生活の両立に必要な環境整備を図り、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から女性職員の活躍を推進し、男女を問わず、すべての職員がいきいきと働けるような職場環境の構築を目指して、「加賀市特定事業主行動計画」（以下「第1期行動計画」という。）を平成28年4月に策定し、取組を

推進してきました。

第1期行動計画では、主に管理的地位等への女性職員の登用率の向上や男性職員の積極的な育児参加を促進するため、数値目標を設定し、目標達成に向けて、女性活躍推進のための管理職員向け研修や管理職につながる地位の職員向けキャリア研修の実施等の取組を実施してきました。今後、さらなる職員の活躍を推進するため、「第2期加賀市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定しました。

2 計画期間

【第1期行動計画】

平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間

【第2期行動計画】

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

Ⅱ 状況把握・課題分析

法第19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年法律第61号。）」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第1期行動計画を基に分析を行いました。なお、本市においては、特定事業主となる市長部局等における人事管理が、採用から登用まで一体的になされていることから、状況把握、課題分析について市長部局等を一括して行っています。

1 状況把握

(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供

① 採用した職員に占める女性職員の割合 (期間：4月2日～翌年4月1日)

(単位：%)

職 種	H28年	H29年	H30年	H31年
一般事務職等	56.3	66.7	50.0	47.1
保育士	77.8	100	100	100
消防士	0.0	0.0	0.0	0.0
全職員	53.3	66.7	54.5	45.8

• 全職種における女性職員の割合は50%程度となっています。しかし、消防士においては、女性からの応募が少なく、過去4年間の採用実績は、0%となっています。また、保育士においては、男性からの応募が少なく、女性職員の割合が多くなっています。

② 管理的地位(本庁課長級以上)に占める女性職員の割合 (4月1日時点)

(単位：%)

役職段階	H29年	H30年	H31年	R2年
課長級以上	13.4	14.3	14.8	17.9

• 管理的地位に占める女性職員の割合は、年々増加しており、平成29年度と比較して、4.5ポイント向上しました。令和2年度においては、第1期行動計画の数値目標である15%以上を達成することができました。

③ 各役職段階に占める女性職員の割合（本庁）

（単位：％）

役職段階	H29年	H30年	H31年	R2年
部局長・次長相当職	15.4	7.2	5.9	5.9
課長相当職	13.0	15.9	17.2	21.3
課長補佐相当職	40.4	38.1	44.1	45.8
係長相当職	50.0	54.2	58.0	52.5

※第2期行動計画において、本庁職員とは、保育園及び消防職員を除いた職員を言います。

- 各役職段階で女性職員の占める割合を見てみると、部局長・次長相当職においては、年々減少傾向にあります。課長相当職においては、増加傾向にあります。課長補佐相当職、係長相当職においては、横ばいとなっており、約5割程度を占めています。

④ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

専門講師による職員研修の実施や相談窓口を設置している。相談窓口については、庁内掲示板を使って周知し、相談員が相談を受けたときに適切な対応を取るための対応マニュアルを整備している。

- 相談窓口の設置等により、ハラスメント対策については、整備されています。

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

⑤ 平均継続勤務年数の男女差

<男性>

(単位：年)

職 種	H29年	H30年	H31年	R2年
一般事務職等	17.5	17.7	17.2	16.6
保育士	2.5	4.0	5.0	6.0
消防士	17.0	17.3	17.1	17.2
技能労務職	23.2	23.9	24.9	26.7
全職員	17.2	17.5	17.2	16.8

<女性>

(単位：年)

職 種	H29年	H30年	H31年	R2年
一般事務職等	15.1	14.4	13.8	14.2
保育士	16.6	14.5	12.4	12.8
消防士	17.0	18.0	19.0	20.0
技能労務職	23.1	23.2	24.1	25.1
全職員	16.3	15.1	14.1	14.3

• 職員の途中退職者は少なく、過去4年間の平均勤続年数は同程度となっています。

⑥ 職員の一月当たりの平均超勤時間

(単位：時間/人/月)

職 種	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
一般事務職等	18.8	19.6	18.2	14.8
保育士	6.8	7.2	8.8	10.1
消防職	17.8	19.0	18.9	7.7
全職員	16.3	17.4	17.2	12.5

職員の各月ごとの平均超勤時間及び超勤時間の上限(月45時間)を超えた職員数(H31年度)

月	本庁			出先機関(保育園、消防等)		
	平均超勤時間(時間)	45時間超(人)	45時間超(%)	平均超勤時間(時間)	45時間超(人)	45時間超(%)
4月	23.9	42	13.6	9.5	0	0.0
5月	17.4	18	5.8	10.4	0	0.0
6月	17.9	27	8.7	9.6	0	0.0
7月	17.5	35	11.4	9.7	3	1.4
8月	12.0	10	3.2	6.8	0	0.0
9月	12.4	10	3.2	8.1	0	0.0
10月	19.1	33	10.8	7.7	0	0.0
11月	15.4	24	7.8	9.7	0	0.0
12月	10.5	10	3.3	8.8	0	0.0
1月	14.4	21	6.8	7.3	0	0.0
2月	13.5	15	4.9	7.1	0	0.0
3月	16.6	24	7.8	10.6	0	0.0

- 職種により、平均超勤時間は異なるものの、全体としては、年々減少傾向にあります。
- 各月の平均超勤時間をみると、時期により平均超勤時間にばらつきはありますが、年度初めの4月に超勤時間が増加しています。
- 本庁と出先機関の平均超勤時間とを比較すると、どの月においても本庁のほうが高くなる傾向にあります。
- 一月の超勤上限時間の45時間を超える職員数については、本庁職員全体の約1割程度となっています。出先機関については、上限時間を超えることがあまりありません。

⑦ 男女別の育休取得率・取得期間の分布状況

(単位：%)

	男性				女性			
	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
一般事務職等	0.0	0.0	0.0	0.0	100	100	100	100
保育士	-	-	-	-	100	100	100	100
消防職	0.0	0.0	0.0	0.0	100	-	-	-

(単位：%)

取得期間	男性				女性			
	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
1年未満	-	-	-	0.0	-	-	-	30.8
1年以上 2年未満	-	-	-	0.0	-	-	-	46.2
2年以上	-	-	-	0.0	-	-	-	23.1

※取得期間の分布状況については、令和2年度公表分から情報公表必須項目となったため数値あり。

- 女性の育休取得率は、100%となっていますが、過去4年間における男性育休取得者は0%となっています。
- 女性の育休取得期間の分布をみると、1年以上2年未満の期間で取得する割合が多くなっています。

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の
取得率並びに合計取得日数の分布状況
(期間：1月1日～12月31日)

	H28年	H29年	H30年	H31年
配偶者出産休暇取得率 (%)	68.0	65.4	50.0	53.3
育児参加のための休暇取 得日数(日)	2.2	1.5	2.4	2.3

取得日数	H28年	H29年	H30年	H31年
5日未満(%)	-	-	-	87.5
5日以上(%)	-	-	-	12.5

※取得期間の分布状況については、令和2年度公表分から情報公表必須項目となったため数値あり。

- 配偶者出産休暇取得率は5割程度となっています。過去4年間においては、第1期行動計画の数値目標である80%以上を達成することができませんでした。
- 育児参加のための休暇取得日数については、平均2日程度であり、過去4年間においては、第1期行動計画の数値目標である4日以上を達成することが出来ませんでした。

2 課題分析

① 採用関係(状況把握項目①)

全職種における女性職員の割合は50%程度となっておりますが、消防士においては、女性からの応募が少なく、過去4年間の採用実績はありません。女性の職域の拡大を図るため、女性が働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、女性が活躍できる職場であることを周知する必要があると考えられます。

② 就業継続及び仕事と家庭の両立関係(状況把握項目④⑤⑦⑧)

職員の途中退職者は少なく、男女での平均勤続年数の大きな差は見られないことから、「出産、子育て」等の理由による就業継続への影響はないと考えられます。

しかし、男性職員の育休取得率は、0%となっており、制度周知や取得勧奨が十分ではなかったことが考えられます。

また、男性の配偶者出産休暇や育児参加のための休暇取得についても希望通りの取得ができていない可能性があります。

今後は、制度の周知を強化し、育児休業や休暇を取得しやすい職場環境を形成し、男性の育児参加を促進していく必要があると考えられます。

③ 長時間勤務関係(状況把握項目⑥)

組織全体としては、年々減少傾向にありますが、部署間差は大きいため、組織全体での業務改善等の取組が必要と考えられます。

また、組織及び所属長等による業務の整理や業務分担の見直しを検討するとともに、職員一人ひとりが業務の見直し、業務改善を図っていく必要があると考えられます。全職員が活躍できるように、長時間労働が可能な働き手を前提とした働き方から時間に制約のある働き手を前提とした働き方へ、組織全体で価値観や意識を変えていくことが必要であると考えられます。

④ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係(状況把握項目②③)

各役職段階で女性職員の占める割合を見てみると、課長級以上の割合で大きく差が出ています。その理由としては、相当する年代の女性職員数が少ないことがあげられ、人材プールの不足が懸念されるところではありますが、課長補佐・係長級では、在職比率とほぼ同等の割合となっており、人材プールの蓄積が進んでいくと考えられます。しかし、管理的地位に登用するためには、課長補佐、係長等の各役職段階でのキャリア形成をどのように行っていくかが課題となり、今後は、男女問わず、若い世代を対象とした研修による早期育成を実施していくことが必要であると考えられます。

また、管理職自らが積極的に休暇を取得するなど、ワークライフバランスを実現できる職場環境づくりに努め、管理職として活躍する意欲を若い世代から持てるようにすることが必要であると考えられます。

Ⅲ 数値目標の設定

以上の状況把握・課題分析結果と当市の現状や実現可能性などを踏まえ、女性職員の活躍をより一層推進するため、次のとおり数値目標を設定します。

女性職員の登用

- ① 管理的地位(本庁課長級以上)に占める女性職員の割合

⇒ 計画期間中に30%以上 (現状 17.9%)

(本庁課長級以上になりうる年代の計画期間中における男女比の推移を考慮して設定)

男性職員の積極的な育児参加

- ① 男性職員の育児休業取得率

⇒ 計画期間中に30%以上 (現状 0.0%)

(第5次男女共同参画基本計画 地方公務員の男性の育児休業取得率の目標値を参考)

- ② 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

⇒ 計画期間中に80%以上 (現状 53.3%)

(第1期行動計画 男性職員の配偶者出産休暇の取得率の目標値を参考)

- ③ 男性職員の育児参加休暇の平均取得日数

⇒ 計画期間中に4日以上 (現状 2.3日)

(第1期行動計画 男性職員の育児参加休暇の平均取得日数の目標値を参考)

IV 具体的な取組

目標達成に向け、次の項目を市長部局等の共通の具体的な取組として位置付け実施します。

1 女性職員の登用

当市では、以前より、判断力・決断力・マネジメントスキル等が求められる管理職への女性職員の登用を行っています。こうした資質を備えた女性職員がより重要なポストに就く環境を整えること、また、それに続く次の世代で人材プールが確実に形成されるために採用後のキャリアアップが計画的に行われていくことが重要なポイントとなります。管理職員に相応しい職員の育成、及びどの役職段階であっても性別にかかわらず全職員が活躍できる職場環境の形成が必要です。目標達成のため、次の取組を行っていきます。

- 経験年数に応じ、多様な職務経験を重ねられるよう適切なサイクルで人事ローテーションを行い、キャリア形成のための教育訓練を充実させ、女性職員の登用拡大を推進します。
- 各部署の業務の分担等においても、これまでの性別役割分担意識を払拭し、女性活躍推進の意識醸成を図るため、管理職員に対し研修を実施します。
- マネジメントスキル等の向上に向け、男女を問わず各役職段階の適切な時期に、外部研修へ積極的に派遣することにより、職員自身の視野を広げ、更なるチャレンジ意欲の醸成、意識啓発を図ります。
- 男女問わず、これまでの自分のキャリアを振り返り、公私を含めた将来のあり方を自らの手で設計するキャリアデザイン研修を年代別を実施します。

2 男性職員の積極的な育児参加

当市では、仕事と生活の両立支援のため、様々な育児等支援度を設けており、中でも女性の育児休業取得率は100%となっておりますが、男性職員の育児休業取得者は0%のままとなっております。また、育児参加に関する休暇の取得率は伸び悩んでおり、原因のひとつには制度自体の認知度が低いことや直接的な取得促進が十分ではないことが推察されますが、性別役割分担意識を払拭し、『男性も家事、育児、介護等の家庭責任のために、仕事に制約を抱えることが当然ある。』という意識醸成が重要と考えられます。

目標達成のため、男女問わず全職員に対して次の取組を行っていきます。

- 職員が婚姻する際に、育児休業制度や出産、育児参加に関する休暇等の制度について詳細な説明を行い、制度の周知に漏れがないよう徹底します。
- 男性職員が育児参加しやすい職場環境の形成のため、管理職員に対しても、育児休業制度や出産、育児参加に関する休暇等制度の情報提供を行い、夫婦が協力して育児に参加することへの理解と配慮を求めています。
- 育児休業や休暇を希望する職員がいつでも取得できるような環境を整備するため、所属所内で日頃から業務の情報共有を図り、業務配分の適正管理を行っていきます。
- また、育児休業を取得している職員に対して担当業務の情報を定期的に連絡する体制を整えるなど、職場を離れることへの不安の解消に努めます。
- 育児休業から復職する職員に対して、復職前に所属長との面談を行い、所属長と職員が事前に共通理解を持つ機会を設けるようにします。

3 その他の取組

女性のみならず、全ての人材を最大限に活かしていくためには、働きやすい職場環境の整備は大変重要であることから、前述の数値目標に対する取組に加えて、状況分析の結果を基に、次の取組を経常的に行っていきます。

○ 時間外勤務の縮減

各部署の実情にあわせて定時退庁日を設けるなど、運用により、各部署で定時退庁日を徹底できるよう努めます。

管理職員に対し、部署内の業務の平準化、業務のデジタル化導入等による効率化を図るよう働きかけていきます。

○ 年次有給休暇の取得促進

各自が自身の業務と家庭生活のスケジュールを把握したうえで、power eggのスケジュール機能や年次有給休暇等取得計画表等を活用し、所属内で相互に情報共有することで、所属内の業務のスケジュールに工夫を凝らし、計画的な休暇取得を習慣づけるよう努めます。

年5日以上計画的な年次休暇の取得を目標に、職場内の相互理解を深め、全員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

○ アンケート調査の実施

女性活躍を推進していくために、職員を対象に課題となっていることや実現してほしい取組等についてのアンケート調査を定期的の実施し、その結果を今後の取組に取り入れ、職員が働きやすい職場環境を実現していきます。

V 推進体制

1 特定事業主行動計画の推進等

施策の質や住民サービスの向上を図るうえで、女性の活躍が不可欠であるという意識のもと、人事担当課を本計画の推進担当と定め、全職員に対して本計画を周知し、組織全体で取り組むことにより、計画の着実な推進を図るものとします。

2 実施状況等の公表

本計画の進捗を管理し、実施状況の公表を行います。また、数値目標の達成状況や取り組みの実施状況を点検・評価し、その結果をその後の取り組みや計画に反映させるものとします。