

和歌山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

平成28年4月

和歌山市長
和歌山市議会議長
和歌山市公営企業管理者
和歌山市消防長
和歌山市教育委員会
和歌山市代表監査委員
和歌山市選挙管理委員会
和歌山市人事委員会
和歌山市農業委員会
和歌山市固定資産評価審査委員会委員長

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15条に基づき、和歌山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（以下「本計画」という。）を次のとおり策定します。

1 実施体制

和歌山市長、和歌山市議会議長、和歌山市公営企業管理者、和歌山市消防長、和歌山市教育委員会、和歌山市代表監査委員、和歌山市選挙管理委員会、和歌山市人事委員会、和歌山市農業委員会、和歌山市固定資産評価審査委員会委員長が、それぞれ任命する職員について、本計画の実行及び進捗管理を行います。

2 計画期間

法は平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法ですが、本計画の期間は、その前半の期間である平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

3 数値目標及び取組内容

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年内閣府令代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分析を行い、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し、その目標達成ための取組を実施します。

(1) 女性職員の管理職員への登用

女性が自らの意思によって働き又は働こうとする思いを叶えることができる、ゆとりある豊かで活力あふれる社会の実現のため、責任ある地位での活躍をする女性の割合を高め、女性の登用の促進を図る必要があると考えます。

ア 現状

本市の平成27年4月1日における管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合については、約7.0%となっています。

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

管理的地位にある職員				《参考》職員全体			
男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率
185人	14人	199人	7.0%	2,170人	821人	2,991人	27.4%

また、班長相当職以上の各役職段階に占める女性職員の割合については、次の表のとおりです。

○各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

役 職	男性	女性	計	女性比率
局長相当職	14人	1人	15人	6.7%
部長相当職	44人	1人	45人	2.2%
課長相当職	127人	12人	139人	8.6%
副課長相当職	162人	22人	184人	12.0%
班長相当職	305人	79人	384人	20.6%

※部長相当職に「校長」を含む。課長相当職に「園長」を含む。副課長相当職に「教頭」を含む。

イ 目標

国では、平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本法」において、平成32年（2020年）までに指導的地位に女性が占める割合を30%とする目標を掲げ、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合について次の成果目標を定めています。

- ・本庁部局長・次長相当職（平成27年平均） 6.9% ⇒（成果目標）10%程度
- ・本庁課長相当職（平成27年平均） 14.5% ⇒（成果目標）20%
- ・本庁課長補佐相当職（平成27年平均） 26.2% ⇒（成果目標）30%
- ・本庁係長相当職（平成27年平均） 31.6% ⇒（成果目標）35%

本市においても女性職員の登用について、平成32年度における管理的地位にある女性職員の割合を15%以上とすることを目標値として、積極的に進めていきます。

◇管理的地位にある女性職員の割合

平成27年度				⇒	平成32年度
男性	女性	計	女性比率		女性比率
185人	14人	199人	7.0%		15%以上

ウ 取組内容

次の取組を実施し、上記目標の達成を目指します。

- ・ 仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員に対し、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員に相談することができる機会や、多様なキャリアパスモデルの紹介など必要な支援を行い、女性職員自身の意欲向上を図ります。
- ・ 女性職員を本人の希望と能力、実績主義に基づき、人事・財政・企画等、多様なポストへ積極的に配置し、幅広い職務経験を積んだロールモデルとなる人材の育成を計画的に行っていきます。
- ・ 育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事を経験できず、キャリア形成ができないというような課題に対して、フレックスタイムやテレワークなど働く時間と場所の柔軟性を高める取組みの導入についても検討し、家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながらも、キャリア形成を可能にする仕組みを構築していきます。

(2) 男性職員における仕事と家庭の両立対策

職業生活と家庭生活の両立を営むに当たって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。

女性が職業生活と家庭生活の両立を図る上で、男性が配偶者の出産に当たり休暇や育児休業を利用し、子育てに参加するなど家庭生活へ参画することの促進は不可欠であると考えます。

ア 現状

(ア) 育児休業

育児休業は、子を養育するために1日の勤務時間の全部を勤務しないことができる制度で、男女とも子が3歳に達する日まで取得することができます。平成22年度の制度改正により、職員の配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であっても取得することができますが、平成26年度は女性職員の取得率が100%であったのに対して、男性職員では取得者が1人のみで取得率は1%となっています。

○男性職員の育児休業取得状況（平成26年度）

取得者数	対象者数	取得率	取得期間
1人	96人	1.0%	300日

(イ) 男性職員の配偶者出産休暇（出産補助休暇）

出産補助休暇は、職員の妻が出産する場合に取得することができる、男性のみが対象となる特別休暇です。配偶者の入院の日から産後2週間が経過するまでの間に3日取得することができます。

平成26年度の取得実績は、対象となった職員のうち59.4%の職員が取得し、平均取得日数は2.7日となっています。

○男性職員の配偶者出産休暇（出産補助休暇）取得状況（平成26年度）

取得者数	対象者数	取得率	取得総日数	平均取得日数
57人	96人	59.4%	153日	2.7日

(ウ) 育児参加のための休暇（男性職員育児参加休暇）

男性職員育児参加休暇は、職員の妻が出産する場合にその出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するときに取得することができる特別休暇です。職員の配偶者の出産予定日の8週間前の日から出産後8週間を経過するまでの間に5日取得することができます。

平成26年度の取得実績は、対象となった職員のうち29.2%の職員が取得し、平均取得日数は3.3日となっています。

○育児参加のための休暇（男性職員育児参加休暇）取得状況（平成26年度）

取得者数	対象者数	取得率	取得総日数	平均取得日数
28人	96人	29.2%	93日	3.3日

イ 目標

男性職員における仕事と家庭の両立対策として、次の目標値を定めます。

- ◇ 男性職員の育児休業取得率 13%以上
- ◇ 出産補助休暇の取得率 80%以上
- ◇ 男性職員の育児参加休暇の取得率 50%以上

ウ 取組内容

次の取組を実施し、上記目標の達成を目指します。

- ・ 育児に係る休暇の制度等をまとめた「男性職員用子育てハンドブック」を作成し、全職員に配布することにより、配偶者の出産を控えた男性職員に対して制度の周知を図り、また周囲の職員に対しても理解を深め、育児休業等の取得の促進を図ります。
- ・ 子の誕生が見込まれる職員は、できるだけ速やかに所属長に対し申し出るとともに、今後の出産・育児・子育ての各ステージにおける育児プランを記載した「育休計画シート」を作成し、所属長を通じて人事担当課へ提出することにより、職場における業務分担や適切な人事配置を行い、職員が仕事のことを心配せず、安心して育児休業を取得することができる体制づくりを行います。
- ・ 課長級職員に対し、出産予定の職員又は育児中の職員を含む職場のワーク・ライフ・バランスの実現に関する研修を行い、該当職員に対し取得を促すとともに所属全体で育児を行う職員の業務を支援できる体制を整えます。
- ・ 一定期間以上の育児休業等を取得する職員の配置に当たって、市役所全体を見渡した効率的な人事運用を実施するとともに一定の産前・産後休暇や育児休業等の取得者が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた適切な人事運用に努めます。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働を前提としたこれまでの働き方は、女性が職業生活において活躍することを困難にするものであり、男性にとっても、今後ますます育児や介護といった家庭生活での役割を担っていく上での障害となります。

そこで、ワーク・ライフ・バランスの推進の一環として、年次有給休暇の取得を促進し、男女共に自らの希望に応じた形での職業生活と家庭生活の両立を目指し、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができる働きやすい職場の実現が必要であると考えます。

ア 現状

年次有給休暇は1の年度に20日が付与され、年度内に使用されなかつた日数は20日分を上限に翌年度に繰り越されるため、最大で年間40日使用することができます。また、時間単位で使用することもできます。

平成26年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査における本市の年次有給休暇の平均使用日数は10.6日となっており、市区町村平均を上回っているものの、国や都道府県平均と比較すると低いものとなっています。

○年次有給休暇の使用状況（平成26年度）

区分	和歌山市	市区町村	都道府県	国
平均使用日数	10.6日	10.0日	11.4日	13.1日

「平成26年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」から

イ 目標

ワーク・ライフ・バランスの推進として、次の目標値を定めます。

◇ 職員の年次有給休暇の平均使用日数 13日

ウ 取組内容

次の取組を実施し、上記目標の達成を目指します。

- ・ 年度当初に「3日以上連続年休取得計画」を作成し、全職員の3日以上連続した年次有給休暇の取得を促進します。
- ・ 所属職員の年次有給休暇の取得予定日を記入した「年休使用計画表」及び「3日以上連続年休取得計画」で、月間や年間での年次有給休暇の取得予定を所属内で管理し、業務の調整をしながら年次有給休暇を取得できるようにします。
- ・ 課長級職員に対して、ワーク・ライフ・バランスの促進に関する研修を行い、各所属の業務推進のリーダーとして事務改善・業務の効率化を図るとともに、所属職員の年休取得状況についても定期的に把握することで年次有給休暇の計画的取得を促すなど、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立に対する意識改革を進めます。
- ・ 各所属において業務計画表を作成し皆で共有することにより、業務の計画的・効率的な執行管理が行えるようにし、また、一部の職員に業務が偏ることのないよう適正な業務配分に努め、職員が計画的に休暇を取得することができる体制を整えます。