

# 稲城市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 年度～平成 32 年度)

平成 28 年 4 月

## 本計画について

自らの意志で職業生活を営み、又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として平成27年8月に10年の時限立法（平成28年度から平成37年度）として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

稲城市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。）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15条に基づき、稲城市長、稲城市議会議長、稲城市教育委員会、稲城市農業委員会、稲城市選挙管理委員会、稲城市代表監査委員、稲城市消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

稲 城 市 長  
稲 城 市 議 会 議 長  
稲 城 市 教 育 委 員 会  
稲 城 市 農 業 委 員 会  
稲 城 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長  
稲 城 市 代 表 監 査 委 員  
稲 城 市 消 防 本 部 消 防 長

### 1. 計画期間

法による推進取り組み期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間であり、本計画は前半部分の計画として、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画にかかる相談・情報提供窓口は総務部人事課とし、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、評価等について関係各課と連携して取り組みを進めます。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と具体的取組

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、議会事務局、教育委員会、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、消防本部において、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するところですが、本市においては採用から配置・育成、登用までを一体的に行っているため、本計画の目的の達成に向けた分析についても一体的に行いました。

その分析の結果に基づき、女性の職業生活における活躍を推進するため、目標を設定し、今後の計画期間における取り組みを実施します。

#### 1 採用関係

- 1-1. 正職員採用の女性割合

#### 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- 2-1. 継続勤務年数
- 2-2. 男女別の育児休業取得率・平均取得時間
- 2-3. 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇取得率・平均取得日数

#### 3 長時間勤務関係

- 3-1. 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

#### 4 配置・育成・教育訓練及び評価、登用関係

- 4-1. 管理的地位にある職員に占める女性割合 <数値目標設定>
- 4-2. 各役職段階に占める女性職員の割合

## 1 採用関係

### 1-1. 正職員採用の女性割合

#### ○現状把握

採用職員の女性割合（平成26年度・27年度における4月1日～3月31日の新規採用者実績）

	26年度 採用者数				27年度 採用者数			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
行政職	16	6	22	27.3%	13	7	20	35.0%
消防職	5	0	5	0.0%	11	0	11	0.0%
医療職	6	28	34	82.4%	9	24	33	72.7%
計	27	34	61	55.7%	33	31	64	48.4%

#### ○現状分析

行政職の採用者数の女性の割合は、平成26年度から平成27年度を比較すると7.7%の増加となっています。

医療職の主な女性採用は看護師職です。採用職員数は年度毎の応募者の状況等により影響を受けます。

#### <目標>

引き続き性別にとらわれず、公務に期待される能力を有する優秀な人材の採用を基本に、母集団である女性応募の促進を図ります。

#### <具体的取組>

採用案内や採用PR動画を活用し、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを引き続き紹介しています。

## 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

### 2-1. 継続勤務年数

#### ○現状把握

平均継続勤務年数の男女の差異（再任用除く）

	平成26年度			平成27年度		
	男性	女性	計	男性	女性	計
行政職	15年3月	18年7月	16年5月	14年11月	19年0月	16年5月
消防職	14年2月	6年1月	13年6月	13年0月	7年1月	12年7月
医療職	8年11月	8年2月	8年4月	8年8月	8年4月	8年5月
計	14年1月	12年4月	13年3月	13年7月	12年7月	13年2月

#### ○現状分析

行政職の女性職員においては、男性職員より平均継続勤務年数は長いです。

消防職の女性の平均継続勤務年数は、近年応募が増えてきたために短いです。

## 2-2. 男女別の育児休業取得率・平均取得時間

### ○現状把握

#### ●女性職員(消防、市立病院含む)

	平成26年度	平成27年度
取得率	100%	100%
平均取得日数	457日	281日

#### ●男性職員(消防、市立病院含む)

	平成26年度	平成27年度
取得率	0%	7.1%
平均取得日数	0日	168日

### ○現状分析

女性職員については、育児休業取得率は100%となっています。

男性職員については、平成26年度では育児休業の事例がありませんでしたが、平成27年度では7.1%の取得率となっています。

## 2-3. 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇取得率・平均取得日数

### ○現状把握

	26年度			
	出産支援休暇	平均取得日数	育児参加休暇	平均取得日数
行政職	72.7%	1.8日	63.6%	3.6日
消防職	57.1%	1.8日	71.4%	2.4日
医療職	0%	0日	0%	0日
計	63.2%	1.8日	63.2%	3.0日

	27年度			
	出産支援休暇	平均取得日数	育児参加休暇	平均取得日数
行政職	55.6%	1.7日	11.1%	2.0日
消防職	71.4%	1.8日	28.6%	5.0日
医療職	0%	0日	0%	0日
計	55.6%	1.7日	14.8%	4.0日

### ○現状分析

半数以上の男性職員が出産支援休暇を利用しています。育児参加休暇については、取得にあたり個々の事情にも左右されますが、年度によって取得率に差異が生じています。

## <目標>

子育て、介護の休暇制度への理解を高め、仕事と家庭の両立を支援する職場環境を組織全体で作ります。

## <具体的取組>

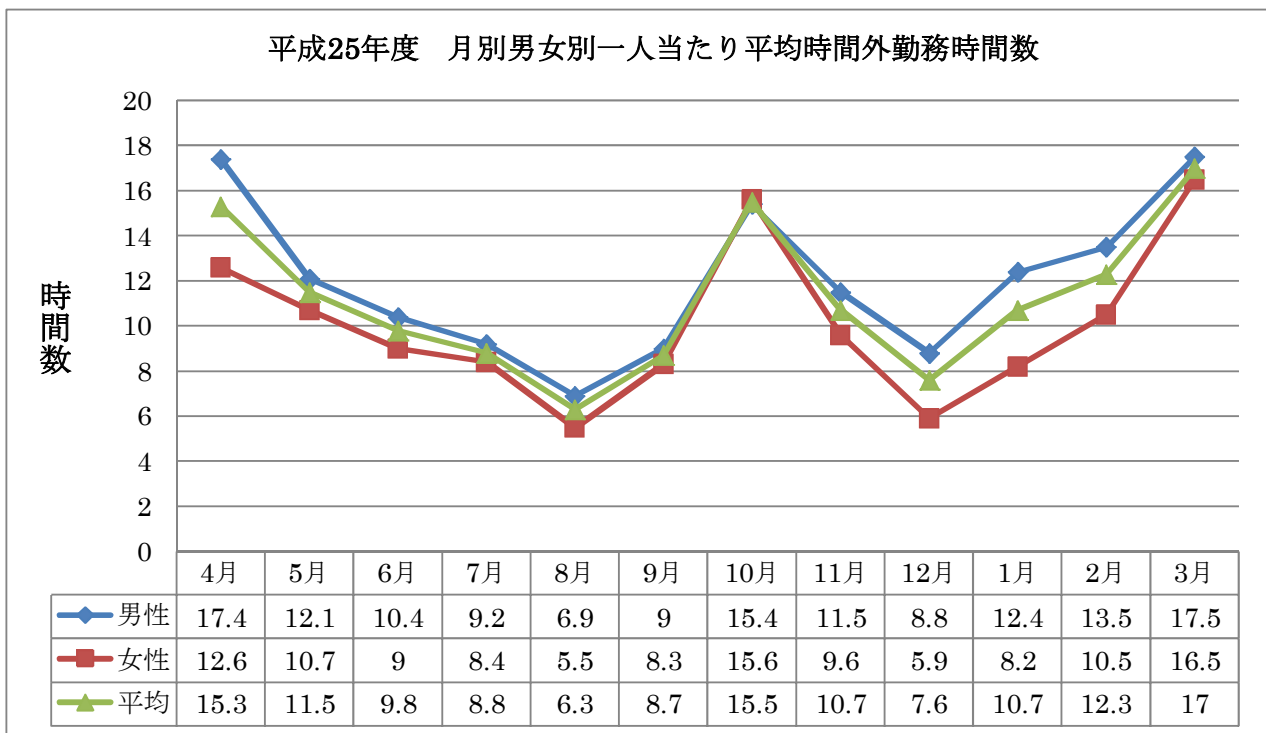
子育て及び介護の休暇制度の仕組みについて周知すると共に、職場全体で休暇取得を後押しできるような風土を醸成します。また、休暇等の取得促進に向けて分かりやすいマニュアルなどの整備を進めていきます。

## 3 長時間勤務関係

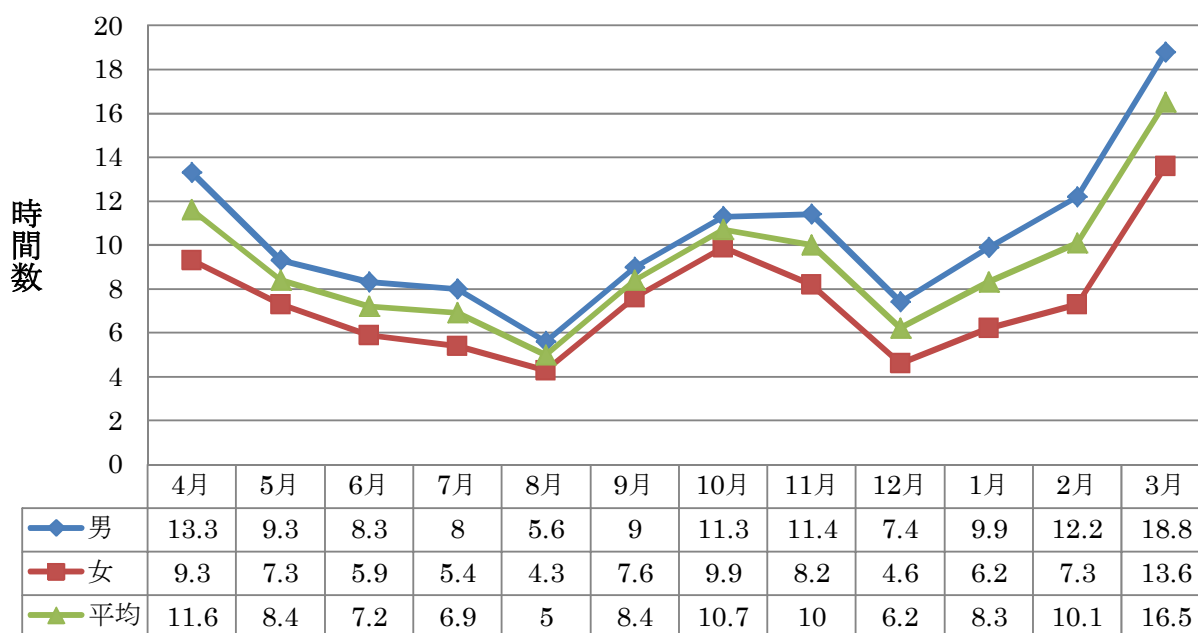
### 3-1. 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

#### ○現状把握

月別男女別一人当たり平均時間外勤務時間数（管理職、消防本部、市立病院、除く）（単位：時間）



平成26年度 月別男女別一人当たり平均時間外勤務時間数



### ○現状分析

- ① 時間外勤務については、男女とも差が無い時期もありますが、女性職員より男性職員の時間数が多くなっています。
- ② 時間外勤務時間については、年度初め及び年度末が多い状況です。また、国や都における制度改正や、臨時的、暫定的な措置等で一時的に仕事量の差が職場間で生じ、時間外勤務が多くなる場合があります。

### <目標>

働き方の見直しや、業務の効率化を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

### <具体的取組>

各所属の実情に応じたノー残業デーの設置や、特定の職員に業務の偏りが無くするための業務の見直し、また、必要に応じた就業上の措置や職場環境の改善を行います。

## 4 配置・育成・教育訓練及び評価、登用関係

### 4-1. 管理的地位にある職員に占める女性割合 <数値目標設定>

#### ○現状把握

管理職の女性割合(消防・市立病院含む)(各4月1日現在)

	平成26年度				平成27年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
行政職(一)・教育職	48	9	57	15.8%	47	10	57	17.5%
医療職	21	8	29	27.6%	20	9	29	31.0%
消防職	5	0	5	0.0%	5	0	5	0.0%
計	74	17	91	18.7%	72	19	91	20.9%

行政職（二）については、管理職の職級が定められていないため除きます。

（資料）人材育成に関するアンケート（平成26年7月1日～31日実施・抜粋）

問1. あなたは将来、管理職（主幹以上）になることを希望しますか。

	男性	女性	不明	計
希望する	48	4	1	53
希望しない	50	73	3	126
どちらとも言えない	53	36	5	94
計	151	113	9	273

問2. なぜ管理職（主幹以上）になることを希望しないのですか。（複数回答可）

	男性	女性	不明	計
責任の重い職にはつきたくない	11	10	1	22
能力に自信がない	24	41	2	67
家庭の事情などのため	9	22	2	33
その他	14	15	1	30
計	58	88	6	152

○現状分析

管理職に占める女性割合は、平成26年度は18.7%でしたが、平成27年度は20.9%と増加しています。また、平成26年7月に実施した人材育成に関するアンケートでは、管理職になることを希望しない女性職員が男性職員より多く、その理由の多くは「能力に自信がない」「家庭の事情などのため」です。

**4-2. 各役職段階に占める職員の女性割合**

○現状把握・分析

行政職（一）・教育職、行政職（二）、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、消防職の各職種に占める女性の割合を平成26年度、平成27年度に分けて各年度4月1日現在の数値を以下に記載します。

**行政職（一）・教育職**

	平成26年度				平成27年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	11	1	12	8.3%	12	1	13	7.7%
課長級	37	8	45	17.8%	35	9	44	20.5%
係長級	74	26	100	26.0%	74	26	100	26.0%
係長以上計	122	35	157	22.3%	121	36	157	22.9%
主任級	40	25	65	38.5%	36	23	59	39.0%
主事級	129	98	227	43.2%	121	100	221	45.2%
全体計	291	158	449	35.2%	278	159	437	36.4%



## 行政職（二）

	平成 26 年度				平成 27 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
課長級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
係長級	0	0	0	0.0%	1	0	1	0.0%
係長以上計	0	0	0	0.0%	1	0	1	0.0%
主任級	9	4	13	30.8%	8	4	12	33.3%
主事級	12	2	14	14.3%	10	2	12	16.7%
全体計	21	6	27	22.2%	19	6	25	24.0%

行政職（一）・教育職については、全職員に占める平成 27 年度の女性の割合が 36.4%で、職級ごとの割合は主任級、主事級が比較的多く、管理職である部長級、課長級、また、管理職候補である係長級に占める割合は、それと比較すると少なくなっています。

行政職（二）については、部長級、課長級の職級が定められていません。

## 医療職（一）

	平成 26 年度				平成 27 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	7	0	7	0.0%	6	0	6	0.0%
課長級	10	2	12	16.7%	11	3	14	21.4%
係長級	12	10	22	45.5%	14	9	23	39.1%
係長以上計	29	12	41	29.3%	31	12	43	27.9%
主任級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
主事級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
全体計	29	12	41	29.3%	31	12	43	27.9%

## 医療職（二）

	平成 26 年度				平成 27 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
課長級	4	0	4	0.0%	3	1	4	25.0%
係長級	7	3	10	30.0%	6	3	9	33.3%
係長以上計	11	3	14	21.4%	9	4	13	30.8%
主任級	7	9	16	56.3%	7	9	16	56.3%
主事級	10	29	39	74.4%	11	29	40	72.5%
全体計	28	41	69	59.4%	27	42	69	60.9%

### 医療職（三）

	平成 26 年度				平成 27 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	0	1	1	100.0%	0	1	1	100.0%
課長級	0	5	5	100.0%	0	4	4	100.0%
係長級	0	13	13	100.0%	0	14	14	100.0%
係長以上計	0	19	19	100.0%	0	19	19	100.0%
主任級	2	25	27	92.6%	2	26	28	92.9%
主事級	7	132	139	95.0%	8	132	140	94.3%
全体計	9	176	185	95.1%	10	177	187	94.7%

医療職の係長級以上の女性が占める割合については、平成27年4月1日では医療職（一）が27.9%、医療職（二）が30.8%、医療職（三）が100%となっています。医療職（三）は看護師職が中心です。

### 消防職

	平成 26 年度				平成 27 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%
課長級	4	0	4	0.0%	4	0	4	0.0%
係長級	16	0	16	0.0%	16	0	16	0.0%
係長以上計	21	0	21	0.0%	21	0	21	0.0%
主任級	18	2	20	10.0%	20	3	23	13.0%
主事級	41	5	46	10.9%	49	4	53	7.5%
全体計	80	7	87	8.0%	90	7	97	7.2%

消防職については、女性の管理職候補の在職年数に達する対象者が不在であるために、主事級、主任級にのみ女性が在職しています。

#### <目標> 数値目標設定

現状分析により、政策決定の場や職場において、これまで以上に女性の意見や要望を反映させることが、女性の仕事への意欲のさらなる向上、活躍につながることを期待されるため、管理職として参画することが重要であると考えます。そこで、平成 32 年度までに、管理職に占める女性割合を 30%以上にします。

#### <具体的取組>

人材育成に関するアンケートの結果を踏まえ、将来、管理職となる女性職員を育成し、キャリアアップに向けた不安等の解消ができるような取り組みを行います。キャリアアップ意識を高めるために、早期からリーダーシップ等の手法を身に付けることを目的に、研修等を行います。

また、出産、育児、業務の多忙等の理由から昇任の機会を逃すことのないよう、やる気のある職員が昇任の機会を得られるような、昇任昇格制度を引き続き活用していきます。