

女性活躍推進法に基づく 日光市特定事業主行動計画前期計画

平成28年5月

日 光 市 長
日 光 市 議 会 議 長
日光市選挙管理委員会
日光市代表監査委員
日光市公平委員会
日 光 市 消 防 長
日光市農業委員会
日光市教育委員会

女性活躍推進法に基づく日光市特定事業主行動計画

I 計画策定の背景及び目的

当市では、多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応した行政経営に取り組んでいくためには、女性の活躍が不可欠であることから、これまでも女性職員の管理監督職への登用や職域拡大などに努めてきました。

しかし、第2期日光市人材育成基本方針策定の際に実施した職員アンケート結果によれば、昇任を希望する職員の男女差が2倍となっており、男女間で意識やモチベーションに差がみられることが明らかとなっています。現実的にみても、平成27年度における女性管理職は、管理職全体の15.6%にとどまっており、引き続き女性が活躍できる環境の整備が必要な状況にあります。

一方、国においては、人口減少に伴う労働力不足やグローバル化等に対応していくために、女性の活躍が重要であると位置付け、平成27年9月に「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。）」を制定しました。この中で、国や地方公共団体などは率先して、女性の個性と能力を十分に発揮し活躍できるような取組を実施するよう特定事業主行動計画の策定等を義務付けています。

これらを踏まえ、女性活躍推進を加速させるための、より一層具体的な取り組みとして、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画前期計画を策定します。

II 計画の期間

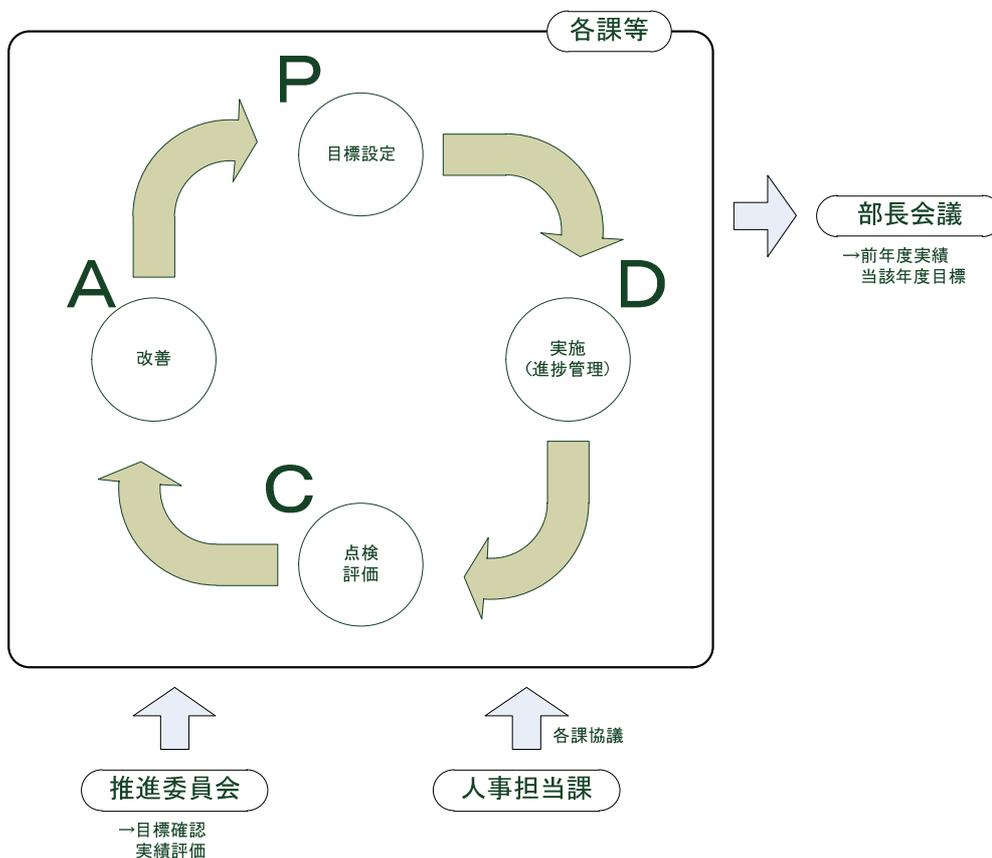
計画策定時から平成33年3月31日までを計画期間とし、必要に応じて内容を見直すこととします。

Ⅲ 計画の推進体制

この計画を継続的かつ効果的に推進していくため、日光市特定事業主行動計画推進委員会を設置します。この委員会において、取組状況や数値目標の達成状況を点検、評価し、改善策等について協議するものとします。なお、次世代育成支援対策推進法に基づく日光市特定事業主行動計画推進委員会に併せて設置するものとし、「いきいきライフ&すくすく子育てサポートプラン」と連携を図りながら、この計画に掲げた事業等を推進していきます。

なお、この計画に掲げた目標の達成のための取組状況等をホームページなどで公表していきます。

《推進体制概念図》

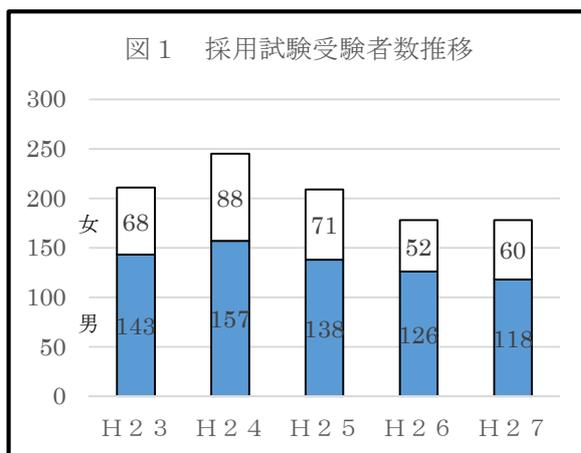


Ⅳ 日光市の現状と課題

(1) 職員の採用状況

採用試験の状況を見ると、受験者数は、平成24年度の245人をピークに、その後、減少傾向に転じ、平成26年以降180人程度で推移しています。

平成26年度で男女差が2.5倍程度となっているほかは、各年度とも、女性の受験者数は、男性に対して、半数程度の割合となっています。



また、採用者数に占める女性の割合をみると、女性の受験者数に呼応するように採用者数も増減していることが分かります。

これらのことから、当市においては、採用者に占める女性職員の割合を増やしていくためには、採用試験の受験者数全体を増加させていく中で、女性の割合を高めしていくための取組が必要であることが分かります。

【表1 採用試験の状況】

	H25試験			H26試験			H27試験		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
受験者数	138	71	209	126	52	178	118	60	178
構成比	66.0	34.0	—	70.8	29.2	—	66.3	33.7	—
採用者数	15	8	23	21	3	24	18	7	25
割合	10.9	11.3	11.0	16.7	5.8	13.5	15.3	11.7	14.0

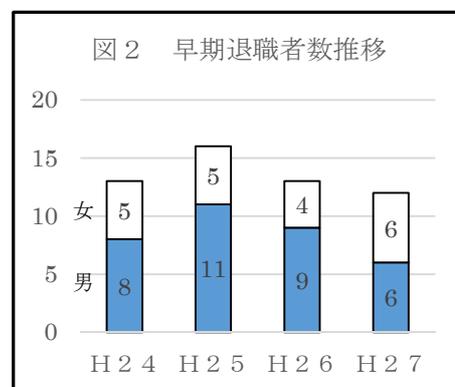
(2) 継続勤務年数の状況

平成27年4月1日時点の職員の継続勤務年数をみると、全体では19.3年となっています。男女の差異も1年程度となっており、あまり大きな差がないことが分かります。

【表2 平均継続勤務年数 (H27.4.1)】

	全体	男	女	差異
職員数	1,017	696	321	—
継続勤務年数	19.3	19.6	18.7	0.9

また、定年退職者を除く早期退職者や普通退職者の数は、図2のグラフのようになっています。毎年度13名程度で横ばいに推移しています。離職率では、若干の差はあるものの、継続勤務年数に与える影響は大きくない状況にあります。



【表3 離職の状況 (H28.3.31)】

	全体	男	女
職員数	1,017	696	321
早期退職者	12	6	6
離職率	1.18	0.86	1.87

(3) 育児参加等の状況

育児参加に関する休暇制度や短期介護休暇の取得状況を見ると、男女間格差がありワークライフバランスが進展していないことが分かります。具体的には、育児休業の取得状況に顕著に表れているとおり、女性職員が100%の取得率であるのに対し、男性職員は、皆無の状態が続いています。

一方で、男性職員も育児参加休暇や子の看護休暇などの特別休暇は、比較的に利用していることが分かります。

これらのことから、男性としては、育児参加休暇や子の看護休暇など有給かつ短期の特別休暇は利用しやすいものの、無給かつ長期の育児休業は、取得に抵抗があるという意識が働いていることがうかがえます。

また、短期の介護休暇をみると、女性は男性の3.4倍もの休暇を取得しており、大きな男女差があることが分かります。

【表4 男女別育児休業取得状況】

		対象者	取得者	取得率	平均取得期間
H27	男	19	0	0.0	—
	女	7	7	100.0	1年3月21日
H26	男	31	0	0.0	—
	女	9	9	100.0	1年3月11日
H25	男	25	0	0.0	—
	女	12	12	100.0	1年1月11日

【表5 配偶者出産休暇・男性の育児参加休暇取得状況】

	H 2 5	H 2 6	H 2 7
対象者	25 人	31 人	19 人
配偶者出産休暇	21 人	19 人	12 人
取得率	84.0	61.3	63.2
平均取得日数	1 日 6 時間 39 分	1 日 7 時間 12 分	1 日 6 時間 00 分
育児参加休暇	3 人	10 人	11 人
取得率	12.0	32.3	57.9
平均取得日数	4 日 5 時間 45 分	3 日 4 時間 30 分	3 日 7 時間 40 分

配偶者出産休暇・・・妻の出産に伴う入退院の付添等を行う男性職員に与えられる休暇で、妻が出産のため、入院する日等から出産後2週間を経過するまでの期間に2日（日・時間単位）まで取得できる。

育児参加休暇・・・妻の産前産後期間中に、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する男性職員に与えられる休暇で、出産日（第2子以降のときは、産前6週間）から産後8週間を経過するまでの期間に5日（日・時間単位）まで取得できる。

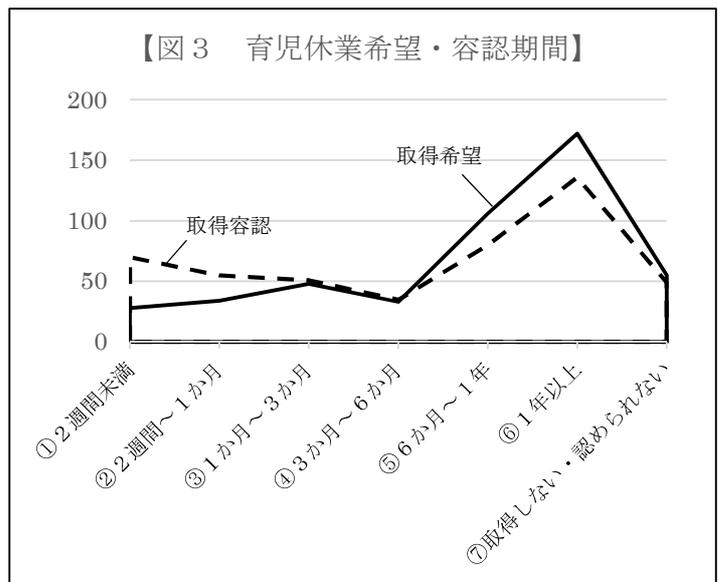
【表6 平成27年度における介護休暇等の取得状況】

	性別	取得者数	平均取得期間
子の看護休暇	男	34 人	2 日 3 時間 1 1 分
	女	29 人	2 日 6 時間 5 9 分
短期介護休暇	男	2 人	1 日 2 時間 3 7 分
	女	4 人	4 日 4 時間 1 7 分

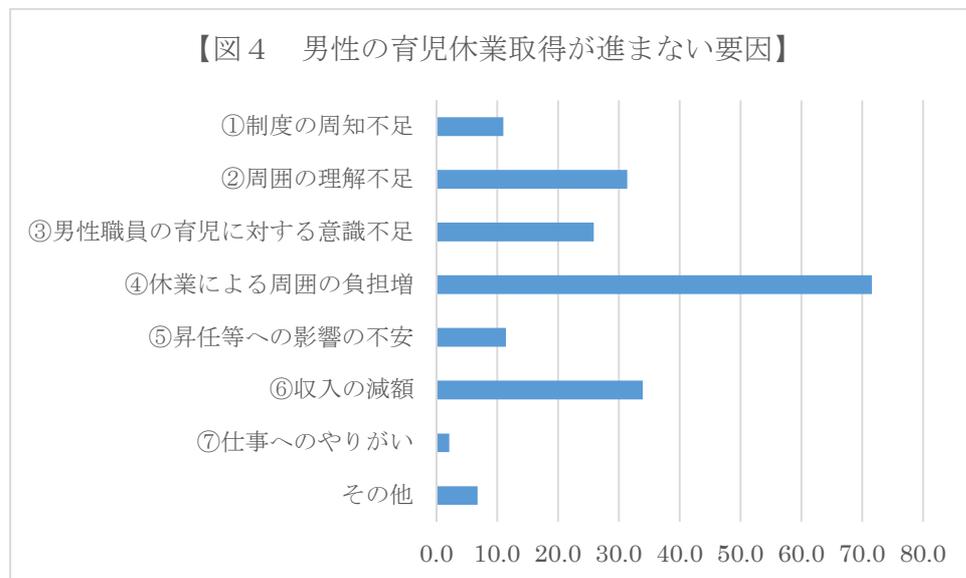
子の看護休暇・・・小学校就学の始期に達するまでの子を看護（予防接種、健康診断等を含む。）する場合の休暇で、5日（対象となる子が2人以上のときは10日）（日・時間単位）まで取得できる。

短期介護休暇・・・要介護者の介護その他の世話をするための休暇で、5日（要介護者が2人以上のときは10日）（日・時間単位）まで取得できる。

さらに、職員アンケートの結果を見ると、育児休業を取得しようとした場合の希望する取得期間と、周囲の人が育児休業を取得しようとした場合に容認できる期間を比べると、いずれの場合も6か月以上の期間が大半を占めていることがわかります。



また、男性職員が育児休業を取得しない要因については、7割を超える職員が育児休業を取得することで周囲の職員の負担が増えることに遠慮しているということを理由に挙げています。加えて、周囲の職員の理解不足を挙げる職員も3割を超えています。このことから、育児休業の取得を推進していくためには、周囲の職員への正しい制度理解が不可欠であることがわかります。



なお、その他の中で、職員数が不足しているという意見が大半を占めていたことから、業務削減や改善が進まず、業務量が多いため、育児休業を取得している余裕がないという意識が根底にあるものと考えられます。

以上のことから、業務改善を積極的に進める中で、正しい制度理解が進むよう周知を徹底するとともに、短期間での育児休業の取得や家庭生活における育児、介護等への関わりを推進することができるような取組が必要となっています。

(4) 時間外勤務の実施状況

時間外勤務の状況を見ると、一人当たりの時間数は年々増加傾向にあったことから、平成26年8月に「時間外勤務の適性管理に関する指針」を定め、時間外勤務削減に向けた取組の徹底を図ってきました。その効果もあり、平成27年度においては、9月の豪雨災害への対応があったもののやや減少傾向に転じ始めています。

しかしながら、未だ、非常に多い状況には変わりがないことから、引き続き、毎週水曜日の定時退庁（ノー残業デー）や時間外勤務の事前命令など時間外勤務の削減に向け積極的に取り組まなければならない状況です。

また、月別の時間外勤務時間数では、7月から9月が夏季休暇取得期間ということもあり、他の月に比べるとやや少なくなっています。また、10月から年末に向けての期間と年度切り替えの時期に時間外が増加する傾向にあります。

【表6 時間外勤務の状況】

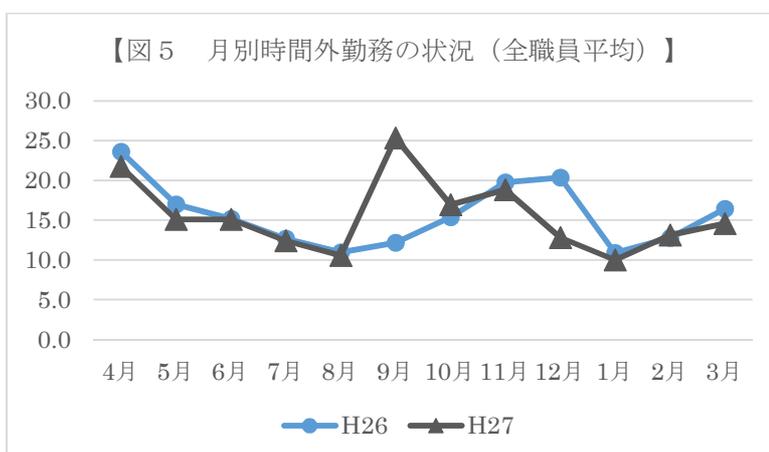
	H23	H24	H25	H26	H27
総時間数	120,310	138,682	139,889	137,648	136,781
一人当たり時間外勤務時間数（年間平均）	156.2	178.0	186.5	188.6	187.6

【表7 月別時間外勤務の状況】

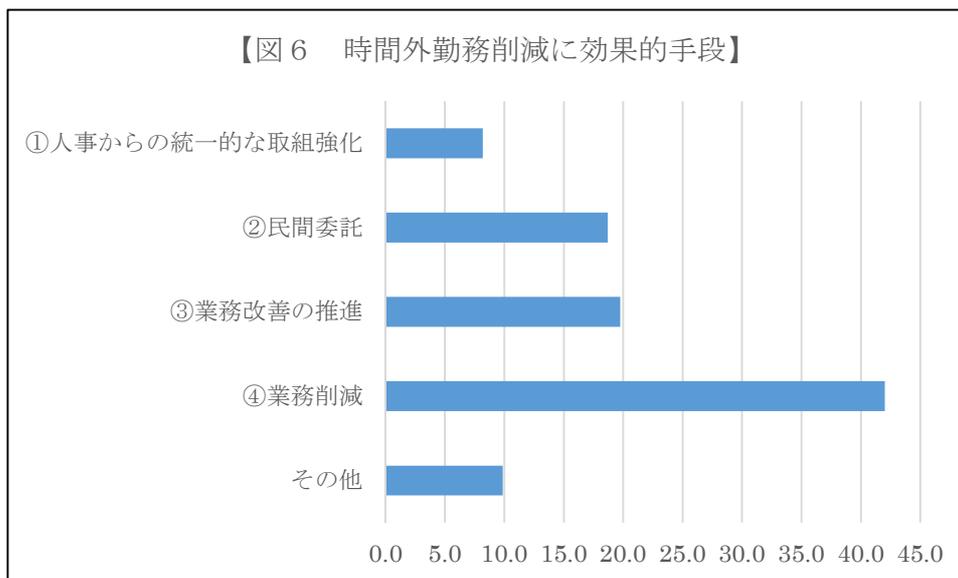
(時間数)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
H27	21.7	15.1	15.1	12.4	10.5	25.3	16.9	18.8	12.8	10.0	13.1	14.6
H26	23.6	17.0	15.2	12.7	10.9	12.2	15.4	19.7	20.3	10.9	12.8	16.4

【図5 月別時間外勤務の状況（全職員平均）】



なお、職員アンケートの結果では、時間外勤務を縮減していくための手段として、4割以上の職員が業務量を削減することが最も効果的としています。



また、年次休暇の取得状況を見ると、一人当たりの平均取得日数は、平成25年度に12.1日となったものの、概ね11日台で推移し、全国平均を上回っている状況です。さらに、平成27年度の平均取得率は、30.0パーセントとなっています。

【表8 年次休暇一人当たりの平均取得日数】

	H23	H24	H25	H26	H27
日光市	11.1日	11.4日	12.1日	11.1日	11.6日
全国市区	10.2日	10.5日	10.2日	10.0日	未算出

【表9 平成27年度における年次休暇取得状況】

総付与日数	総取得日数	付与対象者数	平均取得日数	取得率
37,873日	11,375日	977人	11.6日	30.0%

(5) 女性職員の管理監督職の状況

当市における女性管理職・監督職の状況を見ると、平成28年4月1日現在で、57人、管理監督職に占める割合は18.8%となっています。それぞれの役職に占める女性職員の割合をみても、役職が高くなるにつれ、その割合が小さくなっていることがわかります。

現在、監督職となる係長級に女性職員を配置し、管理職候補となる女性職員の育成に努めているところです。また、これまで女性職員があまり配置されることのなかった部署も存在することから、女性職員の能力開発や人材育成の視点からも改善が必要な状況にあります。

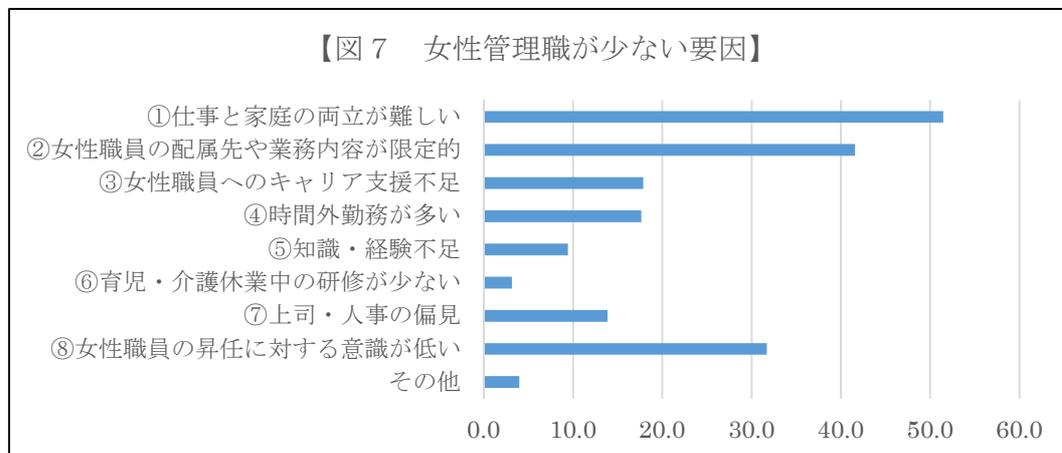
【表10 職員数の推移】

	H26.4.1			H27.4.1			H28.4.1		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
職員数	716	330	1,046	696	321	1,017	691	307	998
割合	68.5	31.5	—	68.4	31.6	—	69.2	30.8	—

【表11 各役職に占める女性職員の割合（平成28年4月1日現在）】

	男性	女性	計
全職員	691人(69.2%)	307人(30.8%)	998人
管理監督職 (部長～係長)	246人(81.2%)	57人(18.8%)	303人
管理職 (部長～補佐)	160人(82.9%)	33人(17.1%)	193人
部長級	13人(92.9%)	1人(7.1%)	14人
課長級	67人(89.3%)	8人(10.7%)	75人
課長補佐級	80人(76.9%)	24人(23.1%)	104人
係長級	86人(78.2%)	24人(21.8%)	110人

職員アンケートの結果、女性管理職の少ない要因として、仕事と家庭の両立が困難であることを挙げた職員が半数を占めています。次いで、女性職員の配属先や業務内容が限定的となっていることや女性職員の昇任に対する意識が低いことを要因として捉えています。



また、女性がより一層活躍するために有効な方策として、全体的にみると女性の意識改革が概ね半数程度と最も多くなっています。これを男女で比べてみると大きな意識差があることが分かります。特に、女性の職域拡大では、25.4ポイントの差があり、女性にとってみれば、職域拡大を女性が活躍するための有効な手段として捉えていないことが分かります。

【表12 女性活躍に有効な方策（男女差）】

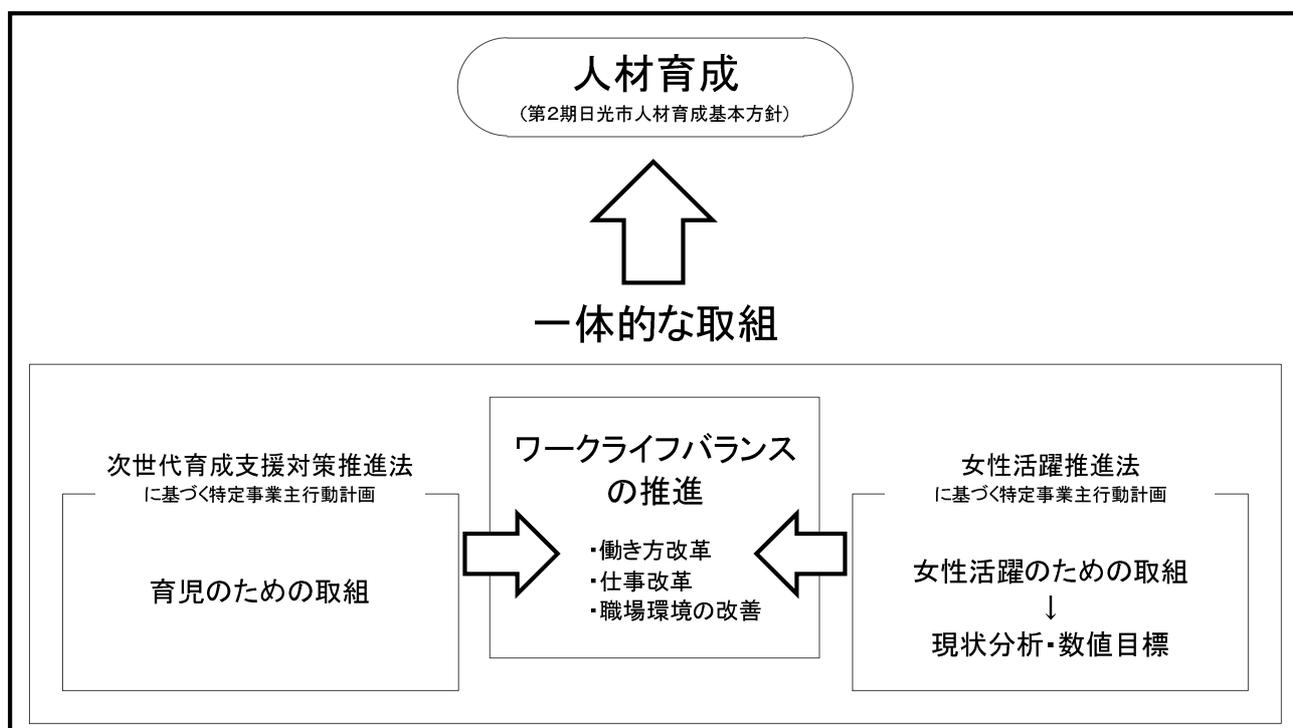
全体 順位	項目	男性		女性		男女差
		順位	割合	順位	割合	
1位	②女性職員の意識改革	1位	53.6%	1位	41.9%	-11.7
2位	①男性職員の意識改革	2位	39.5%	6位	30.3%	-9.2
3位	⑧時間外勤務の減少	5位	24.8%	2位	40.0%	+15.2
4位	⑥女性の職域拡大	3位	35.1%	9位	9.7%	-25.4
5位	⑦管理監督職の積極性	6位	23.5%	5位	32.3%	+8.8
6位	⑩育休等中の代替職員の確保	8位	20.7%	3位	37.4%	+16.7
7位	⑨家族の理解	4位	26.0%	7位	23.2%	-2.8
8位	⑤業績の適正な評価	9位	16.9%	4位	33.5%	+16.6
9位	④女性管理職の増	7位	21.0%	8位	14.8%	-6.2
10位	③女性職員の増	10位	15.7%	10位	8.4%	-7.3

V 推進の視点

職員数が減少する中、人口減少や地方創生など当市が抱える課題を解決し、高度化、多様化する市民ニーズに的確に対応していくためには、男女にかかわらず、職員一人ひとりの能力を高め、その能力を発揮できる職場環境に変えていかなければなりません。

そのためには、男性はもとより、女性も活躍できる環境を整え、すべての職員が仕事のやり方、働き方、子育てや家庭との関わり方を見直し、ワークライフバランスを実現することが必要となります。つまり、男性も女性もやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすためには、個々人のライフステージに応じて柔軟な働き方ができるようワークライフバランスを推進していかなければなりません。

このため、この計画は、女性が活躍できるための取り組みを進める中において、ワークライフバランスを積極的に推進していくことが不可欠であることから、次世代育成支援対策推進法に基づく日光市特定事業主行動計画と一体的に取り組むこととします。その上で、第2期日光市人材育成基本方針に掲げた人材を育成し、市民サービスの向上を目指していきます。



VI 女性活躍に向けた取組

1 女性職員の採用拡大に向けた取組

当市における女性職員の割合は、3割程度で推移しています。女性管理職を増やし、女性にとって働きやすい環境を創り上げていくためには、女性職員を増やしていくことから始めなければなりません。

採用試験の状況を見ると、近年、女性の受験者数が急激に減少し、それに呼応するように女性の採用割合も極端に低くなっています。そのため、女性の受験者数の増加に向けた取組を実施していきます。

【目 標】

平成32年度までに、女性の受験者数を、平成27年度実績より40人引き上げ、受験者総数に占める女性の割合を40%以上にします。

	〔現状〕		〔目標〕
女性受験者数	60人	→	100人
女性受験者割合	33.7%	→	40%

《具体的な取組》

- ・優秀で、能力ある女性を幅広く採用できるよう就職説明会等に積極的に参加し、女性職員を説明員として、職務内容や職員の魅力を伝えていきます。
- ・SNSやホームページ、パンフレットなどを活用し、仕事に取り組む女性職員の声や子育て支援制度などを紹介し、女性にとって働きやすい職場であることをPRします。
- ・個別説明会やセミナーへの参加、インターンシップの実施などを通じて、大学等と連携した新たな広報活動を検討します。

2 仕事と家庭の両立に向けた取組

女性がいきいきと働き、活躍できる職場としていくためには、男性職員が育児や介護等に積極的にかかわることが不可欠となります。現状分析でみたように、本市においては、男性の育児休業等が皆無の状態が続いています。そのため、男性職員の育児参加等に関し、組織的に取り組めるよう意識改革を進めていきます。

【目 標】

平成32年度までに、男性職員の育児休業や育児部分休業のほか、配偶者出産休暇や育児のための休暇の取得率を上げます。

	〔現状〕		〔目標〕
育児休業取得率	0%	→	13%
配偶者出産休暇	63.2%	→	100%
育児参加休暇	57.9%	→	80%

《具体的な取組》

- ・ 1か月以内の育児休業であれば、期末手当に係る除算期間の対象とならないことなどを周知し、比較的取得しやすい短期間（1週間～1か月）の育児休業の取得推進を図ります。
- ・ 父親となる男性職員が家族の中での役割を認識できるよう、育児休業等を取得した経験のある男性職員の声や体験談を交え、取得できる休暇などを個別に説明し、制度の周知徹底を図ります。
- ・ 男性職員が育児休業を取得しやすい環境を整えるため、職員が正しい制度理解が進むよう周知徹底を図ります。
- ・ 育児休業期間中でも仕事に対する目標意識ややりがいを保持できるよう職務に関する通信教育等の研修を受講できるよう配慮します。
- ・ 育児休業を取得している職員が自宅にいながら職場の状況などが確認できるようポータルサイトの閲覧やメールの利用が可能となる仕組みを構築します。
- ・ 業務の削減や効率化を進め、管理職を中心として男性職員が育児休業や介護休暇等を取得しやすいような職場の雰囲気づくりを進めます。

- ・管理職と係員の間でワークライフバランスに関する意識差があることから管理職の意識改革が進むような取組を検討します。
- ・円滑に職場復帰ができるような相談体制を構築します。
- ・長期にわたり育児休業を取得する所属に対し、育児休業代替職員を配置します。
- ・臨時職員や非常勤特別職の職員が仕事と家庭の両立に関し、相談できるような体制を整備します。

3 働き方に関する取組

ワークライフバランスを欠いた職場環境は、女性職員が活躍することを著しく阻害し、結果として、仕事か家庭生活かの二者択一を迫られることとなります。

さらに、少子高齢化の進展に伴い、男性職員も育児や介護など家庭生活での役割を担うようになってきています。このような中、仕事と家庭生活を両立しつつ、自身の個性と能力を最大限に発揮し、活躍していかねばなりません。そのため、職員一人ひとりの意識を変え、仕事の取り組み方や進め方を改善し、時間外勤務の削減等に努めていきます。

【目 標】

ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底を図るとともに、時間外勤務総時間数を平成32年度までに、平成26年度の時間外勤務総時間数に対し、20%削減します。さらに、年次有給休暇の平均取得日数を13日とします。

	〔現状〕		〔目標〕
時間外勤務総時間数	137,648 時間	→	110,000 時間
年次休暇平均取得日数	11.1 日	→	13 日

《具体的な取組》

- ・ 計画的、効率的に業務が執行できるよう業務の必要性や実施方法等を再点検し、業務の削減や仕事の共有化、会議開催方法の見直しなどを実施します。
- ・ 全職員がワークライフバランスの必要性を認識できるよう働き方に対する意識調査やタイムマネジメント、キャリア形成に関する研修などを実施します。
- ・ 全庁的な時間外勤務縮減運動を展開し、ノー残業デーの徹底、時差出勤の有効活用を図るとともに、フレックスタイム等の導入を検討します。
- ・ 管理職が職員の時間外勤務を把握し、職員の健康管理及び予算の適正な執行の両面から適切な指導ができるよう周知徹底を図っていきます。
- ・ 事務の共有化やカバー体制の確保など、誰もが年次休暇を取得しやすいような職場環境を整備します。
- ・ 週休日や夏季休暇や年次休暇と組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

4 女性職員の育成・登用・職域拡大に向けた取組

職員一人ひとりが持つ能力を最大限に活用し、市民サービスを向上させていくためには、男女を問わず、優秀な職員を登用していかなければなりません。現在、管理職の候補者となる監督職に女性職員を積極的に登用し、人材育成を進めているところですが、現時点では、男性職員と比較し、女性管理職の数が圧倒的に少ない状況となっています。そのため、女性職員も活躍できるよう女性の職域拡大やキャリア形成支援などに積極的に取り組み、結果として女性管理職が増加するよう進めていきます。

【目 標】

平成32年度までに、課長級以上の女性職員の割合を15%（平成28年度11.2%）に、係長の女性職員の割合を30%（平成28年度21.8%）に引き上げます。

	〔現状〕		〔目標〕
課長級以上	11.2%	→	15%
係長	21.8%	→	30%

《具体的な取組》

- ・女性職員の意識改革を促すため、女性職員だけの会議や懇談会を開催します。
- ・出産や子育てを経験した後、どのようにキャリア形成していくのか学ぶことができるよう、若手女子職員を対象としたキャリア形成支援研修を実施します。
- ・女性職員向けの専門研修の受講を促進します。
- ・仕事と家庭の両立や将来のキャリア形成に関して、女性職員が相談できる体制を整備します。
- ・将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、マネジメント能力が必要とされる多様なポストや女性が配置されることが少なかった職場へ女性職員を積極的に配置します。
- ・能力及び意欲のある女性職員について、他団体等への派遣機会を設けます。
- ・人事評価制度を適切に運用する中で、従来の意識や慣行に捕らわれず、女性の活躍躍進に向けた取組が重要であることを認識できるよう周知徹底し、管理職の意識改革に努めます。

