

小樽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

1 策定の目的

我が国における女性の就業率は着実に上昇してきていますが、就業を希望しているものの育児や介護等を理由に働いていない女性や、第1子の出産を機に離職する女性は依然として多い現状があります。また、管理的職業従事者における女性の割合も15%（平成30年）と低い状況にあります。

こうした状況の中、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、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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（平成27年法律第64号。以下「法」という。令和8年3月31日までの時限法）が施行され、令和2年6月にさらなる推進のため、法の一部改正が施行されました。

小樽市は、行政機関としての立場から女性の活躍推進に取り組む義務がありますが、同時に、事業主としての立場から、本市の女性職員の職場での活躍に関しても様々な役割を果たす責任があります。

法では、このような考え方のもと、市町村などの地方公共団体を「特定事業主」と定め、事業主として実施する女性職員の活躍の推進に関する取組に関する計画（特定事業主行動計画）を定めることを義務づけ、本市においても平成28年4月1日から令和3年3月31日の5年間の特定事業主行動計画（前計画）を策定し、「管理職（課長職以上）と係長職の女性職員の割合を増やす」、「育児休業を取得する男性職員の割合を増やす」及び「超過勤務時間を縮減する」について数値目標を設定し、この達成に向けて様々な取組みを推進して参りました。具体的には子育てハンドブックの活用や男性の育児休業取得推進を促すパンフレットの配布などを通じ、「育児休業を取得する男性職員の割合を増やす」の数値目標（取得率10.0%）を達成することができましたが、他の2つの目標については目標値に達することができませんでした。

本計画では前計画の結果や、本市の実情を踏まえつつ、女性が活躍できる職場は男性も活躍できる職場との考え方のもと、男女を問わず全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍することができる職場の実現を目指し、女性職員の活躍推進に向けての取組の内容を明らかにするとともに、実効性の高い取組を行うために策定するものです。

2 計画の位置付け

小樽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。）は、法第 19 条に基づき、小樽市長、小樽市議会議長、小樽市選挙管理委員会、小樽市代表監査委員、小樽市教育委員会、小樽市農業委員会、小樽市消防長、小樽市公営企業管理者、小樽市病院事業管理者が共同で策定する特定事業主行動計画とします。

3 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 年間とし、計画の期間内であっても、国の施策の動向等を踏まえ、必要に応じてこれを見直すことができるものとします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- ① 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、人事管理担当部局が連携し、本計画の策定・変更及び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、必要に応じて協議を行うものとします。
- ② 本計画に基づく取組の実施の状況や目標達成について、毎年度状況を把握し、その結果を職員に周知するとともに、公表するものとします。

5 女性職員の活躍推進に関する現状と課題

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（令和元年内閣府令第 51 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、市選挙管理委員会、市監査委員事務局、市教育委員会、市農業委員会、市消防本部、市水道局、市病院局において、一体的に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いました。

状況の把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合

職員採用は競争試験による採用が中心となるため、年によって女性比率は変わるものの、過去3年間の採用者数をみると、女性職員の採用割合は概ね40%～45%程度で推移しており、男性の採用者数とそれほど大きな差はありませんでした。

H29年度採用者数				H30年度採用者数				R元年度採用者数			
男	女	計	女性割合	男	女	計	女性割合	男	女	計	女性割合
69	50	119	42.0%	67	54	121	44.6%	67	55	122	45.1%

※当年4/1～翌年3/31までに採用した職員数

② 平均した継続勤務年数（在職年数）の男女差

令和2年4月1日現在の職員の平均在職年数について男女別に確認したところ、男性が17.2年、女性が13.4年となっており、男女での大きな差はありませんでした。

R2.4.1現在の職員数				平均在職年数（年）		
男	女	計	女性割合	男	女	計
1,094	654	1,748	37.4%	17.2	13.4	15.8

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び上限を超えて命じられて勤務した職員数

管理的地位にある職員とそうでない職員、本庁舎に勤務する職員とそうでない職員に大別したところ、下記のような結果が得られました。

	管理的地位にある職員		管理的地位以外の職員	
	一人当たりの超過勤務時間数（月）	上限を超えて命じられて勤務した一月当たりの職員数	一人当たりの超過勤務時間数（月）	上限を超えて命じられて勤務した一月当たりの職員数
本庁舎	20.8時間	14.0人	10.0時間	21.8人
本庁舎以外	24.1時間	11.5人	9.5時間	17.7人

※管理的地位にある職員の超過勤務時間数はR2.4～R2.9の実績値であり、病院局を除く。管理的地位以外の職員の超過勤務時間数は令和元年度の実績値。

④ 管理職の女性割合・各役職段階に占める女性職員の割合

過去3年間の管理職に占める女性職員の割合は概ね20%弱で推移しており、男性と比較して管理職への登用率は低い状態が続いています。

	H30年度				R元年度				R2年度			
	女性	全体	割合	伸び率	女性	全体	割合	伸び率	女性	全体	割合	伸び率
①部長職	2	42	4.8%	-33.3%	2	41	4.9%	2.4%	3	47	6.4%	30.9%
②次長職	7	38	18.4%	13.6%	7	35	20.0%	8.6%	7	33	21.2%	6.1%
③課長職	38	182	20.9%	4.4%	39	189	20.6%	-1.2%	38	182	20.9%	1.2%
管理職 (①～③)	47	262	17.9%	3.3%	48	265	18.1%	1.0%	48	262	18.3%	1.2%
④係長職	89	353	25.2%	1.2%	100	377	26.5%	5.2%	104	370	28.1%	6.0%
⑤一般職	498	1,153	43.2%	-0.3%	493	1,121	44.0%	1.8%	502	1,116	45.0%	2.3%
合計	634	1,768	35.9%	0.0%	641	1,763	36.4%	1.4%	654	1,748	37.4%	2.9%

⑤ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

過去3年間をみると、女性職員の育児休業取得率が100%に近い値であるのに対し、男性職員は7.9%と未だ低い水準にあります。また、取得期間も、女性はほぼ6月超に対し、男性は1月以下が40%となっております。

	取得人数	取得可能者数	取得率	取得期間ごとの分布			
				1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超
H29年度	1(16)	35(17)	2.9 (94.1)	100% (0%)	0% (0%)	0% (0%)	0% (100%)
H30年度	1(15)	48(15)	2.1 (100)	0% (0%)	0% (0%)	0% (6.7%)	100% (93.3%)
R元年度	8(23)	44(23)	18.2 (100)	37.5% (0%)	50% (4.3%)	0% (4.3%)	12.5% (91.4%)
計	10(54)	127(55)	7.9 (98.2)	40% (0%)	40% (1.9%)	0% (3.7%)	20% (94.4%)

() 内は女性職員

⑥ 男性職員の配偶者出産時の特別休暇取得率及び平均取得日数

過去3年間をみると、取得率は平均で83.5%、取得日数の分布は5日

が最も高い割合となっており 40%前後となっております。

	子が生まれた男性職員数	配偶者出産時特別休暇取得人数						取得率
		1日	2日	3日	4日	5日	計	
H29年度	35	4 (12.5%)	3 (9.4%)	6 (18.8%)	6 (18.8%)	13 (40.5%)	32 (100%)	91.4%
H30年度	48	6 (13.3%)	8 (17.8%)	6 (13.3%)	8 (24.1%)	17 (37.8%)	45 (100%)	93.8%
R元年度	41	1 (3.4%)	5 (17.2%)	3 (10.4%)	7 (24.1%)	13 (44.9%)	29 (100%)	70.7%
計	127	11 (10.4%)	16 (15.1%)	15 (14.2%)	21 (19.8%)	43 (40.5%)	106 (100%)	83.5%

() 内は取得者における各取得日数の人数分布

⑦ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

【ハラスメント防止の指針等】

病院局では小樽市病院局職員のハラスメント防止に関する要綱を、それ以外の部局では小樽市職員ハラスメント防止の指針を整備し、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント等あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めています。

【職員研修】

新たに係長職となった職員を対象に新任監督者研修を2日間実施し、そのうち半日をハラスメントに関する研修に充てています。受講者実績は30人(平成30年度)、24人(令和元年度)、23人(令和2年度)です。また、令和元年度は管理職を対象にハラスメント防止研修を実施し、受講者は96人でした。令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため実施できませんでしたが、今後は感染防止対策を徹底しながら、実施していく予定です。

【相談体制等】

ハラスメントの被害者及び関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重し、安心して相談できるよう各部局ごとに以下のとおり窓口を設置しております。

- ・総務部職員課人事係[市長部局及び以下に属さない部局]
- ・教育部教育総務課職員係[教育委員会]
- ・消防本部総務課(総務グループ)[消防]
- ・水道局総務課(総務グループ)[水道局]
- ・病院局事務部[病院局]

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組

状況把握の結果との結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定し、それぞれの数値目標の達成に向けて取り組めます。

【目標1】管理職（課長職以上）と係長職の女性職員の割合を増やす

女性の視点での発想や価値観を職場環境の整備や制度設計及び市の政策決定での過程に反映させるためには、女性職員が政策決定過程に参画できる機会を拡大する必要があります。

そのためには、管理職への登用と同時に、管理職になる候補者として係長職への登用を積極的に進める必要があることから、次のとおり数値目標を設定するものです。

女性職員の割合	令和2年度 (現在)	令和7年度 (目標)
管理職	18.3%	25.0%
係長職	28.1%	35.0%

(目標達成のための取組)

- 人事評価制度による評価結果等を踏まえて、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めていく。
- これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストへ適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進する。
- 職責を全うすることができると職員自身が意識できるように、研修等の受講を積極的にすすめ、キャリアアップを図っていく。

【目標2】育児休業を取得する男性職員の割合を増やす

女性の職場での活躍を推進するためには、家庭での育児等において男女の別を問わずお互いに協力していくことが重要です。

本市の男性職員も家庭での育児を積極的に行っていく必要があります。前計画の推進により育児休業の取得率が18.2%まで上がりましたが、より取得しやすい環境を整えていくことにより取得率の推進を行っていくこととします。また、育児休業取得者のうち一月以下の期間での取得が40%と、短期間での取得が多いため、より長期間での育児休業の取得を促進していくこととします。

	令和元年度 (現在)	令和6年度 (目標)
男性職員の 育児休業取得率	18.2%	20.0%
うち期間一月超 取得者の割合	62.5%	80.0%

(目標達成のための取組)

- 育児休業を取得しても職場のバックアップ体制が取れるよう、普段から職員同士が互いにサポートできる体制づくりに努める。
- 育児休業を取得した場合の代替職員を確実に確保し、職場での過度な負担が発生しないよう配慮する。
- 育児を支援する制度の理解や周知のため「子育てハンドブック」を活用し、普段から制度を利用しやすい環境を作るよう努める。

【目標3】 超過勤務時間を縮減する

男女を問わず、家庭での家事、育児、介護に十分な時間を確保するためには、効率よく業務を進め、極力超過勤務を減らしていく必要があります。

職員向けに実施したアンケートにおいても、女性職員がより一層活躍するためには「時間外勤務を減らすなど働きやすい環境づくりを進める」ことが必要との意見が女性職員からの回答で最も多かったところです。

超過勤務時間を減らすことは、働きやすい職場環境を整えることにもつながるため、次のとおり数値目標を設定するものです。

		令和元年度 (現在)	令和6年度 (目標)
一人当たりの 超過勤務時間 数(月)	管理的地位に ある職員	※1※2 22.8時間 24.1時間	15.0時間
	管理的地位 以外の職員	※1 10.0時間 9.5時間	5.0時間

※1 上段は本庁舎、下段は本庁舎以外に勤務する職員

※2 管理的地位にある職員の超過勤務時間数は R2.4~R2.9 の実績

(目標達成のための取組)

- 管理職は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、可能な限り超過勤務の縮減に努める。
- 超過勤務を行うことを前提としないで働くことができるよう意識改革を進め、既存の業務について、改めて見直しや廃止を行うことにより業務の合理化を推進する。
- 全庁一斉定時退庁日(ノー残業デイ)の取組を周知徹底し、毎週水曜日は原則時間外勤務を行わず、定時退庁に努める。

以上のとおり、法に基づく特定事業主行動計画を定めるものです。

令和3年4月1日

小樽市長

小樽市議会議長

小樽市選挙管理委員会

小樽市代表監査委員

小樽市教育委員会

小樽市農業委員会

小樽市消防長

小樽市公営企業管理者

小樽市病院事業管理者