

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11.3%（平成26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。平成38年3月31日までの時限法）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ています。

この計画は、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15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、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、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 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、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。

また、職員自身の職務や職場に対する意識等を把握することにより、女性職員の活躍推進に向けた目標を適切に設定することができるよう、平成 28 年 1 月に全職員を対象にアンケート調査を実施しました。

(1) 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%前後で推移しており、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。

H25 年度採用者数				H26 年度採用者数				H27 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
55	30	85	35.3%	52	46	98	46.9%	50	40	90	44.4%

※ H25 年度、H26 年度は当年 4/1～翌年 3/31 までに採用した職員数

※ H27 年度は 4/1～12/31 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

平成 27 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 18.7 年、女性が 15.1 年となっており、男女での大きな差はありませんでした。

H27.4.1 現在の職員数				平均在職年数（年）		
男	女	計	女性割合	男	女	計
1,126	607	1,733	35.0%	18.7	15.1	17.5

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成 26 年度における超過勤務手当支給対象者一人当たりの年間の平均超過勤務時間数は 105.6 時間となっており、一月あたりでは 8.8 時間の超過勤務を行っていました。

時間外支給対象者数	超過勤務総時間数（年間）	一人当たりの超過勤務時間数（年間）	一人当たりの超過勤務時間数（月）
1,510	159,535 時間	105.6 時間	8.8 時間

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。

	H25 年度			H26 年度			H27 年度		
	女性	全体	割合	女性	全体	割合	女性	全体	割合
①部長職	5	45	11.1%	4	39	10.3%	3	36	8.3%
②次長職	3	29	10.3%	3	34	8.8%	3	32	9.4%
③課長職	32	159	20.1%	31	162	19.1%	31	157	19.7%
管理職 (①～③)	40	233	17.2%	38	235	16.2%	37	225	16.4%
④係長職	81	362	22.4%	80	361	22.2%	81	369	22.0%
⑤一般職	476	1,136	41.9%	481	1,146	42.0%	489	1,139	42.9%
合計	597	1,731	34.5%	599	1,742	34.4%	607	1,733	35.0%

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継続して100%であるのに対し、男性職員は1.5%と極めて低い水準にあります。また、平均取得期間も、女性の平均11か月程度に対し、男性は極めて短い期間となっております。

	取得人数		取得可能者数		取得率		平均取得期間	
	男	女	男	女	男	女	男	女
H24年度	0	18	22	18	0%	100%	—	0年11月29日
H25年度	1	14	17	14	5.9%	100%	0年0月25日	0年9月25日
H26年度	0	20	28	20	0%	100%	—	0年11月23日
計	1	52	67	52	1.5%	100%	0年0月25日	0年11月9日

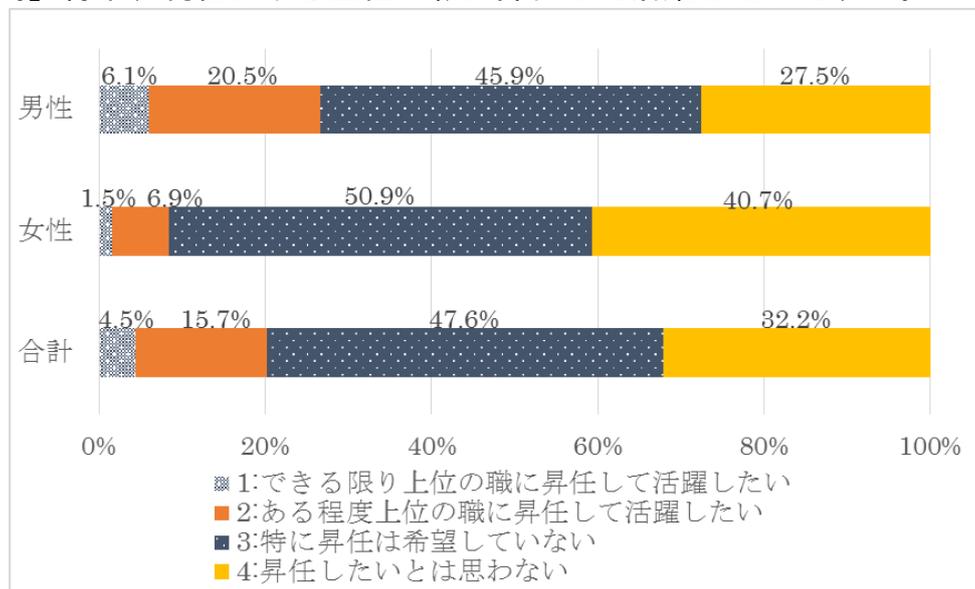
⑥ 男性職員の配偶者出産時の特別休暇取得率及び平均取得日数

過去3年間をみると、取得率は平均で94%と高い水準にあり、平均取得日数は3.8日となっております。

	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	平均取得日数
		1日	2日	3日	4日	5日	計		
H24年度	22	2	2	1	5	11	21	95.5%	4.0日
H25年度	17	1	2	1	4	9	17	100%	4.1日
H26年度	28	1	5	4	9	6	25	89.3%	3.6日
計	67	4	9	6	18	26	63	94.0%	3.8日

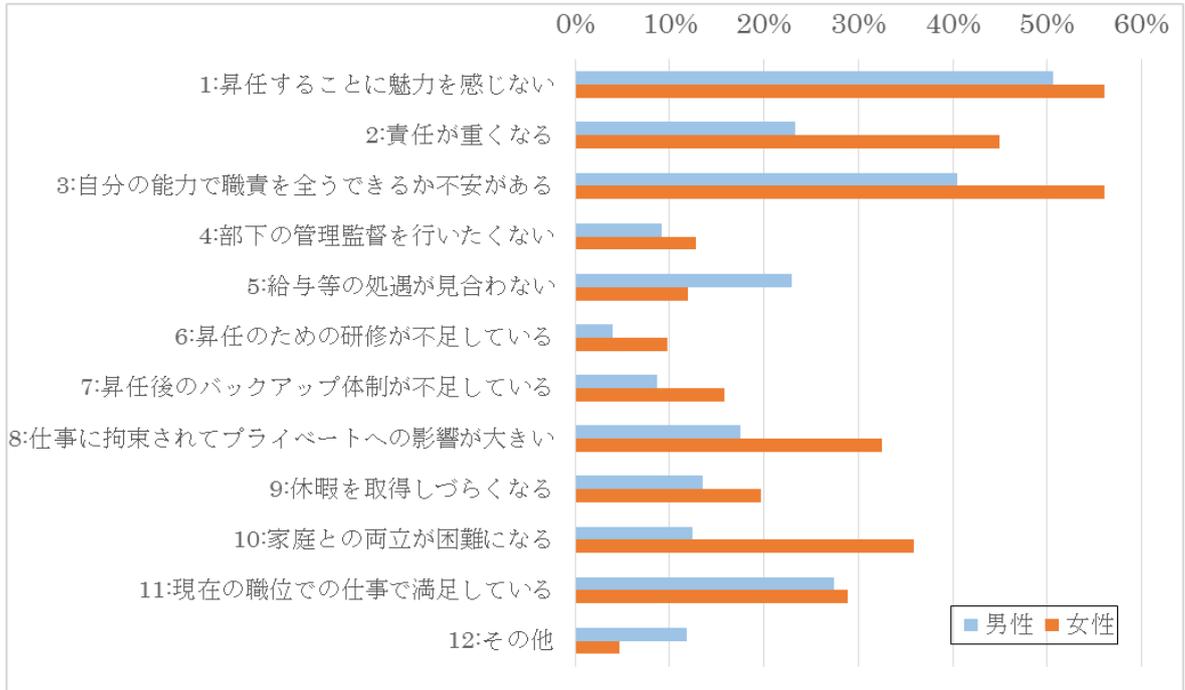
(2) アンケート調査の結果

【問】 将来、現在よりも上位の職に昇任して活躍したいですか。



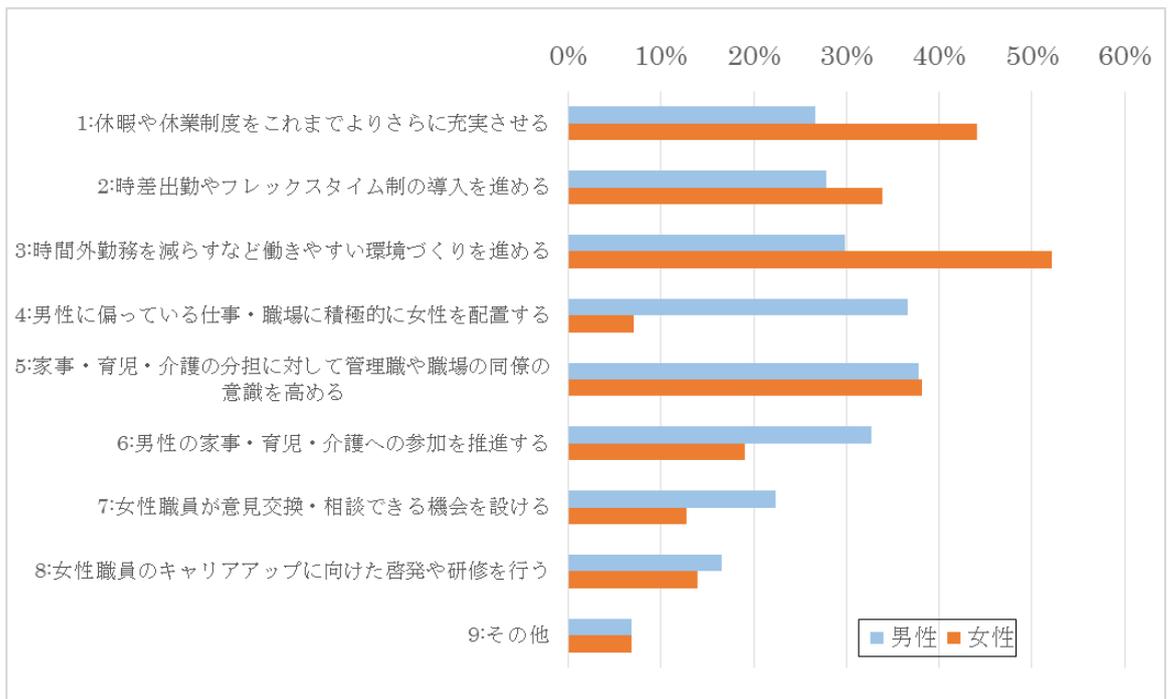
- 全体では、約 80%の職員が昇任して活躍したいとは考えておらず、特に女性は約 90%となっており、女性の昇任希望は著しく低い。

【問】 特に昇任は希望していない又は昇任したいとは思わない理由



- 多くの職員が、昇任することに魅力を感じておらず、また昇任することにより職責を全うできるかどうか不安を抱いている。
- 家庭への影響の選択肢（8～10）については、女性の回答割合が男性を大きく上回っており、女性の方がより家庭への影響を懸念している。

【問】 女性職員が今後さらに活躍していくために必要だと思うこと



- 全体として、時間外勤務の縮減など働きやすい職場の環境整備に努める選択肢や、家庭での家事や育児の分担と職場の理解についての選択肢への回答が多かった。
 - 4(職場配置)については、女性の回答割合が男性を大きく下回っており、女性職員自身は職場配置についてそれほど重要視はしておらず、男女で差がみられた。
 - 9(その他)で「女性職員の管理職への昇任を増やす」という女性の登用を積極的に進めることが有効だという意見が複数ある一方で、「女性が活躍することで家庭はどうなるのか」「女性の活躍＝出生率の低下」など、女性活躍による他の部分への影響を懸念する意見や、「女性活躍と言っている時点で差別意識があると感じる」「女性活躍推進法自体が男女平等からかけ離れる」といった、女性活躍に限って考えること自体がどうなのかという意見も多数寄せられた。
- 男女を問わず、項目にあげた取り組みをすすめるべきとの意見も多く、女性の活躍を考えるうえで、男女を問わず職場全体をいかに働きやすい環境にしていくかが最も重要だと認識される結果となった。

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組

状況把握の結果と職員のアンケート調査の結果を踏まえ、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みます。

【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	平成27年度 (現在)	平成32年度 (目標)
管理職	16.4%	25.0%
係長職	22.0%	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の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が、配偶者出産時の特別休暇取得率が90%前後で推移している一方、育児休業の取得率が極端に低いため、次のとおり数値目標を設定するものです。

	平成26年度 (現在)	平成31年度 (目標)
男性職員の 育児休業取得率	0%	10.0%

(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。

	平成26年度 (現在)	平成31年度 (目標)
一人当たりの 超過勤務時間数(月)	8.8時間	5.0時間

(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(ノー残業デー)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。

平成28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