

小松島市職員の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年4月1日

小松島市長
小松島市教育委員会
小松島市議会議長
小松島市選挙管理委員会
小松島市監査委員
小松島市公平委員会
小松島市消防長
小松島市農業委員会

1 計画策定の趣旨

我が国においては、急速な少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化など社会経済情勢の変化に対応していくため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となってきました。そのような状況の中、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業生活における活躍を重点的に推進するため、「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。）」が平成27年8月に制定され、国や地方公共団体、企業等の果たすべき役割が明確となり、なお一層取り組みを推進していくこととされました。

本市においても、法第15条に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するとともに、職員のニーズに即した取り組みを実施するため、「小松島市職員の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定いたしました。

2 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年間とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、小松島市特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。
- (2) 計画推進の主管課を総務部人事課とし、職員に対し取り組み状況等の情報発信を行います。
- (3) 各年度の実施状況を把握し、計画期間中であっても必要に応じて計画の見直し等を図ります。

4 本市の現状と課題

本計画の策定にあたり、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、本市における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

(1) 採用関係

① 女性職員の採用割合

平成26年度、平成27年度実施の職員採用試験において、採用した職員に占める女性職員の割合を見ると、平成27年度採用では、採用者23人のうち女性が11人で47.8%、平成28年度採用では、採用者16人のうち女性が9人で56.3%という結果となりました。

試験区分ごとで女性の採用割合を見ると、行政職においては、上級・初級合計で、平成27年度が45.5%、平成28年度が50.0%となっており、年度によって若干の差はありますが、概ね半数が女性となっています。ただし、職種別に男女割合を見ると、土木職、消防職は女性職員の採用割合は0%、幼稚園教諭・保育士、調理員については100%という状況になっており、職種によっては偏りが大きいことが分かります。

◆女性職員の採用割合

(H27. 4. 1採用分)

試験区分	割合	男	女	計
上級行政	55.6%	4	5	9
初級行政	0.0%	2	0	2
上級土木	0.0%	2	0	2
初級土木	0.0%	1	0	1
上級消防	0.0%	2	0	2
初級消防	0.0%	1	0	1
幼稚園教諭・保育士	100.0%	0	5	5
調理員	100.0%	0	1	1
計	47.8%	12	11	23

(H28. 4. 1採用分)

試験区分	割合	男	女	計
上級行政	20.0%	4	1	5
初級行政	100.0%	0	3	3
上級消防	0.0%	1	0	1
初級消防	0.0%	2	0	2
幼稚園教諭・保育士	100.0%	0	5	5
計	56.3%	7	9	16

② 採用試験受験者の女性割合

受験段階での男女割合を見ると、平成26年度実施の職員採用試験の受験者数は、女性が86人、男性138人、計224人であり、女性の割合は38.4%で、全体として女性の受験者が少ない状況です。特に、土木職、消防職で女性の受験者数が男性受験者数を大きく下回り、土木職では受験者12人中2人(16.7%)、消防職では23人中1人(4.3%)が女性でしたが、平成27年度実施の採用試験においては、消防職の女性受験者は0人という結果でした。

◆採用試験受験者の女性割合

(26年度実施分)

試験区分	割合	男	女	計
上級行政	34.2%	75	39	114
初級行政	38.7%	19	12	31
上級土木	12.5%	7	1	8
初級土木	25.0%	3	1	4
上級消防	0.0%	11	0	11
初級消防	8.3%	11	1	12
幼稚園教諭・保育士	75.0%	8	24	32
調理員	66.7%	4	8	12
計	38.4%	138	86	224

(27年度実施分)

試験区分	割合	男	女	計
上級行政	37.6%	58	35	93
初級行政	62.1%	11	18	29
上級消防	0.0%	6	0	6
初級消防	0.0%	8	0	8
幼稚園教諭・保育士	86.2%	4	25	29
計	47.3%	87	78	165

③ 職員の女性割合

平成27年4月1日時点での本市職員の男女別人数は、女性が173人、男性が239人で、女性職員の割合は42.0%となっています。年代別の男女差は、30歳代まではほぼ男女同数となっていますが、40歳代以降は男性職員の割合が高くなっています。

また、職種別に男女割合を見ると、保健師、栄養士、介護福祉士、幼稚園教諭、保育士は女性が100%、その他女性が半数を超えている職種は調理員の94.1%で、労務員は半数の50.0%、半数以下が事務吏員の36.0%、技術吏員の3.2%となっています。このうち技術吏員の女性職員については、建築技師1人のみです。

なお、臨時・非常勤職員を含めた人数では、53.4%が女性職員です。

◆職員の女性割合（H27.4.1時点）

○任用区分別

職員区分	割合	男	女	計
正規職員	42.0%	239	173	412
臨時職員	77.8%	38	133	171
非常勤職員	59.3%	37	54	91
計	53.4%	314	360	674

○年代別

年代区分	割合	男	女	計
10歳代	0.0%	2	0	2
20歳代	52.1%	35	38	73
30歳代	50.8%	60	62	122
40歳代	31.7%	82	38	120
50歳代	34.1%	60	31	91
60歳代	100.0%	0	4	4
計	42.0%	239	173	412

○職種別

職種区分	割合	男	女	計
事務吏員	36.0%	151	85	236
技術吏員	3.2%	30	1	31
（土木技師）	0.0%	18	0	18
（建築技師）	20.0%	4	1	5
（水道技師）	0.0%	7	0	7
（その他）	0.0%	1	0	1
消防吏員	0.0%	40	0	40
保健師	100.0%	0	11	11
栄養士	100.0%	0	3	3
介護福祉士	100.0%	0	1	1
幼稚園教諭	100.0%	0	18	18
保育士	100.0%	0	37	37
運転士	0.0%	16	0	16
調理員	94.1%	1	16	17
労務員	50.0%	1	1	2
計	42.0%	239	173	412

課題

女性職員の割合は、全体としては、概ねバランスのとれた割合ですが、職種別に見ると偏りがあるのが現状です。職種ごとの性質による部分もあるものの、男性に特化した職務でないかぎり女性の採用を推進していく必要があります。

しかしながら、採用は、競争試験による能力及び成績に基づくものであり、女性を優位に取り扱うことはできないため、募集段階で女性の応募者数を増やし、もって女性職員を増やすことを検討する必要があります。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

① 継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差）

継続勤務年数の男女差を見るために、平成27年度における早期退職者の男女割合で比較すると、早期退職者11人のうち男性が2人（0.9%）に対し、女性は9人（5.3%）で、女性の方が離職率が高い傾向にあると言えます。

◆早期退職者の割合（H27年度）

	男	女	計
職員数（定年退職者数除く）	233人	170人	403人
早期退職者数（自己都合含む）	2人	9人	11人
割合	0.9%	5.3%	2.7%

② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男女別の育児休業取得率と平均取得期間を見ると、男性職員が6人中1人の16.7%で7日に対し、女性職員は8人中8人の100%、平均1年7月15日を取得しています。男性職員の取得率が非常に低いのが特徴です。

◆男女別の育休取得率・平均取得期間（H27.1.1～12.31）

	男	女	計
子どもが産まれた職員数	6人	8人	14人
育休取得者数	1人	8人	9人
育休取得率	16.7%	100.0%	64.3%
平均取得期間	7日	1年7月15日	1年5月11日

③ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

男性職員が配偶者の出産による休暇等を取得する場合の、その取得率は6人中2人で33.3%となっています。

◆男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（H27.1.1～12.31）

子どもが産まれた職員数	6人
配偶者出産休暇取得者数	2人
取得率	33.3%
平均取得期間	2日

④ 男女別の配置状況

男女別の配置状況を課別に見ると、保育所、幼稚園を除き、税務課、戸籍住民課、健康増進課、介護福祉課、会計課が女性の配置割合が高く、窓口対応を要する部門への配置が多くなっていることが分かります。反対に、産業建設部、水道部では男性職員の配置割合が高くなっています。なお、女性職員の配置がない部署は、財政課、市民安全課、環境衛生センター、消防課です。

⑤ 約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合

約10年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合は、平成16年度、17年度、18年度に採用した職員については、いずれの年度も男性職員1人ずつ退職しているものの、女性職員に関しては退職者はいませんでした。

課題

約10年前に採用した職員の中で、退職したのは男性職員のみであったことから、結婚、出産・子育てを機に女性職員が退職する傾向にはないと言えます。しかしながら、全体としては、男性職員に比べて女性職員の早期退職者の割合が高い状況にあります。

また、育児休業取得率においては、男女差が大きく、男性職員の育児参加を促す意味でも取得率の向上を推進していく必要があります。ただし、そのためには、上司、同僚等の理解と支援が必要であり、職場の風土づくりが不可欠となります。なお、男性職員にとっては、育児休業より配偶者出産休暇がとりやすい傾向にあると思われるため、併せて取得率の向上を目指し、更に、取得率の向上のためには、育児休業等の各種休業制度に関する職員への周知にも努めなければなりません。

男女別の配置状況では、業務内容から男女のいずれが適した業務であるかを考慮しながら配置するため、一定の偏りができていますが、男女性別の固定的な意識による役割分担になっていないか、再度検証する必要があります。

(3) 時間外勤務関係

① 超過勤務の状況

平成27年中の職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間を部局で比較すると、月平均時間が最も多いのは消防の36.1時間で、次いで市長部局（各行政委員会含む）の6.0時間となっており、最も少ない時間数が2.8時間で水道部という結果になりました。

◆職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間（H27.1.1～12.31）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
市長部局	5.6	5.9	8.1	8.8	4.9	4.5	5.3	2.8	3.6	3.5	3.8	15.8	6.0
消防	49.5	31.3	35.1	28.1	58.2	22.7	29.2	19.2	38.9	35.6	37.0	47.9	36.1
教育委員会	3.6	3.0	3.6	4.1	3.7	2.8	3.4	2.4	3.0	2.3	3.8	4.3	3.3
水道部	0.7	6.9	0.5	3.2	1.1	1.7	2.2	2.9	3.2	5.1	1.9	4.7	2.8

② 年次休暇等の取得率

平成27年中の年次休暇の取得率を部局ごとに見ると、水道部が76.6%で最も消化しており、その他は、やや市長部局が取得率は低いが、概ね40%程度の同水準となっています。

◆年次休暇等の取得率（H27.1.1～12.31）

	取得率	付与日数	消化日数
市長部局	41.1%	5,700	2,343
消防	43.4%	765	332
教育委員会	43.9%	1,050	461
水道部	76.6%	385	295

課題

超過勤務の状況においては、部署ごとの繁忙期などの違いがあり、月ごとの平均時間数だけでは分析は困難ですが、年度当初と年度末の時間数が比較的多い傾向にあります。また、職員一人あたりの業務量が増大している状況から、恒常的に時間外勤務が増えているのも現状であり、組織全体の問題として捉える必要があります。超過勤務については、組織をあげての縮減に向けた取り組みが重要となってきます。

年次休暇の取得率については、年間20日の付与日数のうち、概ね4割程度の8日が消化されていることとなりますが、必要な時に取ることができる職場環境であるかを検証するとともに、更に休暇の取得推進に努める必要があります。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 管理職の女性割合

平成27年度の課長補佐以上の職員数は、女性が25人、男性が88人となっており、職員全体としての女性管理職の割合は、22.1%となっています。

なお、一般行政職における女性管理職の割合は、15.4%となります。

◆管理職の女性割合（平成27年度）

職種区分	割合	男	女	計
一般行政・税務職	15.4%	66	12	78
保育所長	100.0%	0	8	8
看護・保健職	100.0%	0	2	2
消防職	0.0%	12	0	12
企業職	0.0%	7	0	7
技能労務職	0.0%	2	0	2
幼稚園長	100.0%	0	3	3
特定任期付職員	0.0%	1	0	1
合計	22.1%	88	25	113
合計(幼・保除く)	13.7%	88	14	102

② 各役職段階の職員の女性割合

各役職段階の職員の女性割合では、係長以上の女性職員が全体の29.3%で、上位の役職ほど割合が低くなっています。

◆各役職段階の職員の女性割合(H27.4.1現在)

役職区分	割合	男	女	計
政策監	0.0%	2	0	2
部長(統括監)	0.0%	3	0	3
副部長(参事)	0.0%	7	0	7
課長	8.3%	22	2	24
主幹	20.0%	16	4	20
課長補佐	33.3%	38	19	57
主査	35.7%	18	10	28
係長	37.8%	46	28	74
合計	29.3%	152	63	215

③ 一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合

平成26年度、平成27年度において、一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合を見ると、女性職員が昇任した割合は平成26年度が29.4%、平成27年度が8.7%で、年度によって差があります。

◆一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合(平成26年度・27年度)

役職区分	26年度			27年度		
	男	女	計	男	女	計
政策監	1	0	1	1	0	1
部長(統括監)	2	0	2	0	0	0
副部長(参事)	2	0	2	4	0	4
課長(企画監)	2	0	2	3	0	3
主幹	0	2	2	1	0	1
課長補佐	2	2	4	2	0	2
主査	0	0	0	6	0	6
係長	3	1	4	4	2	6
合計	12	5	17	21	2	23
女性職員の割合	29.4%			8.7%		

課題

女性の管理職の割合は、5年前の平成22年度が26.0%だったのに対し、平成27年度は22.1%で約4%減少しています。また、職員の男女の構成割合からすると、一つ上の役職段階への昇任は、男性職員に比べ、女性職員の方が低い傾向にあります。これは、出産・育児による一定の期間的制約を受けやすいことや、周囲の状況から昇任希望を持ちづらいことが、理由の一つにあると考えられます。ついては、若手段階からの計画的な育成とキャリア形成支援を進める必要があります。

5 数値目標と取組内容・実施時期

4で示した本市の状況から、課題分析を行った結果、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ます。

更に、その数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 採用関係

～数値目標～

1. 平成28年度から平成32年度までの間において、技術職（土木・建築等）の採用試験を実施した場合は、女性受験者数を毎年度20%以上にします。
2. 女性消防吏員の採用に向けた環境整備を行い、平成32年度までに1人の採用を目標とします。

<取組内容>

- ・平成28年度より、技術職の採用試験を実施する場合には、職員採用試験の受験者数を増やすため、近隣大学等へ直接、募集要項を送付し、募集案内を行います。
- ・平成28年度より、女性職員の活躍ぶりを市ホームページで紹介するなど、女性にとって働きやすい職場であることをPRします。
- ・平成28年度以降の消防吏員の採用試験においては、体力検査等の身体的制限について再度検証するとともに、施設整備を計画的に進めます。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

～数値目標～

1. 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にします。
2. 平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にします。

<取組内容>

- ・平成28年度より、対象となる男性職員に対し、個別に育児休業等に関する情報提供を行って子育て支援制度の周知を図り、積極的な利用を勧めます。

- ・平成28年度中に、各種両立支援制度に関する情報を冊子にまとめ、職員に配布するとともに、常時閲覧できるようにします。

(3) 時間外勤務関係

～数値目標～

1. 平成32年度までに、平均超過勤務時間を、平成27年実績の10%以上縮減します。
2. 平成32年度までに、年次休暇の平均取得率を70%以上にします。
3. 平成28年度から平成32年度までの間、週に1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度50%以上にします。

<取組内容>

- ・水曜日のノー残業デーを徹底し、平成28年度より、毎週水曜日は庁内放送等により退庁を促します。
- ・管理職が、部下の年次休暇の取得状況の把握を行い、計画的な休暇取得の指導を行います。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

～数値目標～

1. 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成27年度の実績(22.1%)より3%以上引き上げ、25%以上にします。
2. 平成32年度までに、係長以上の女性職員の割合を、平成27年度の実績(29.3%)より3%以上引き上げ、33%以上にします。

<取組内容>

- 平成28年度より、女性職員を、能力や適性に応じて多様なポストに積極的に配置し、キャリア形成を促進します。
- 平成29年度より、女性職員を対象にした研修を実施し、キャリアに対する意識啓発を図ります。

(5) その他の取り組み

<取組内容>

- 毎年、ハラスメント防止対策として、相談体制の周知や研修を実施します。
- 管理職が、ワーク・ライフ・バランスへの意識を高め、自ら率先して実践するほか、常に情報共有を行うなど、職場内でのサポート体制の構築に努めます。
- 平成28年度より、上司と部下の面談を通してコミュニケーションを図り、良好な職場環境づくりに努めます。