

女性活躍推進法に基づく

四條畷市特定事業主行動計画

～ はじめに ～

四條畷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、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、四條畷市長、四條畷市議会議長、四條畷市教育委員会、四條畷市上下水道事業四條畷市長、四條畷市選挙管理委員会、四條畷市固定資産評価審査委員会、四條畷市代表監査委員、四條畷市公平委員会、四條畷市農業委員会（以下、総称して「四條畷市役所」という。）が策定する特定事業主行動計画です。

国や地方自治体は「特定事業主」として職員を雇用する事業主の立場から女性が持てる能力を発揮し活躍する職場環境の整備を進めていくため、特定事業主行動計画を策定する必要があります。

女性は日本の人口の半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っています。女性の活躍が進むことは、男女が共に暮らしやすい社会の実現につながります。

四條畷市役所では、法の趣旨を踏まえ、全職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援し、全職員が能力を発揮して活躍する環境の整備を推進していくために、このたび本計画を策定しました。

本計画は皆さん自身に関わるものとして、それぞれの立場で真の目標実現に向けた取り組みを推進されるようお願いいたします。

平成28年3月

四條畷市長

四條畷市議会議長

四條畷市教育委員会

四條畷市上下水道事業四條畷市長

四條畷市選挙管理委員会

四條畷市固定資産評価審査委員会

四條畷市代表監査委員

四條畷市公平委員会

四條畷市農業委員会

1. 計画期間

計画期間は、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。なお、あじさいプランとの整合性を図りながら、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

2. 目的

地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した機能を担っており、従来の定型化した仕組みに対して、女性職員をはじめとして全職員の柔軟な発想が求められています。

このような観点から、多様な能力を活用することにより、市民ニーズのきめ細かな把握や、新しい発想による対応を可能とし、行政サービスの向上を図ることを目的とします。

3. 対象となる職員

四條畷市役所に勤務する全職員（再任用職員、任期付短時間勤務職員、非常勤職員、臨時職員を含む）とします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁内検討委員会を立ち上げ、本計画の策定や変更、本計画に基づく取組みの実施状況と数値目標の達成状況について把握を行うこととし、庁内女性職員ネットワーク会議での意見を適宜聴収します。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、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。当該課題分析の結果、①ワークライフバランスの推進②計画的な人材育成と登用を柱に据え、女性職員の活躍を推進するための目標及び取組みを設定します。

※ 「四條畷市特定事業主行動計画」に基づき、組織全体で女性職員の活躍を推進するため、「誰が」、「何を」するかということを明確にする必要があります。そこで、各項目において「誰が」主体となるかということについて、以下のように区分します。

- 人事担当課・・・執行機関等における人事担当課
- 所属長・・・課等の長
- 管理監督職・・・主任級以上の職員
- 職員・・・全職員

6. 取組み状況の公表

各年度末に取組みの状況を市のホームページに掲載します。

ワークライフバランスの推進

(1) 現状

本市では職員1人当たりの時間外勤務が増加傾向にあります。国の超過勤務縮減指針に示す年間の上限時間である1年間で360時間以上の時間外勤務をしている職員は平成25年度19人、平成26年度36人、平成27年度（平成28年1月実績まで）18人となっています。

また、本市では女性職員の育児休業取得率は100%ですが、男性職員の取得率は僅かです。しかし、平成25年度から男性職員の育児休業取得実績が毎年あり、男性職員の育児休業取得が特殊なことではなく、自然なこととして認識されるような兆しと見られます。また、育児休業を取得した男性職員からは育児の大変さを理解する良いきっかけになったとの意見があります。

★表1 時間外勤務の状況

	1人あたり年間平均	1人あたり月平均
平成25年度	170時間	14時間
平成26年度	197時間	16時間
平成27年度（1月実績まで）	152時間 ※10か月分	15時間

※常勤職員のうち管理職を除きます。

★表2 男女別育児休業取得状況

		対象者	取得者
平成24年度	男性職員	3人	—
	女性職員	3人	3人（100%）
平成25年度	男性職員	8人	1人（12.5%）
	女性職員	5人	5人（100%）
平成26年度	男性職員	9人	1人（11.1%）
	女性職員	7人	7人（100%）

※平成24～26年度の育児休業平均取得期間は男性職員101.5日、女性職員438.9日となっています。

※平成24～26年度非常勤職員・任期付短時間勤務職員のうち育児休業取得希望者の取得率は100%となっています。

す。

※内閣府第4次男女共同参画基本計画では地方公務員の男性の育児休業取得率目標として、平成32年度までに13%としています。

(2) 課題・目標

課題：「長時間労働」と「性別役割分業意識」は、女性の活躍を妨げる主な原因とも考えられています。「長時間労働をしなければ活躍できない」という固定概念や、長時間労働が評価されるような風土はなくしていかなければなりません。

また、長時間労働は職員が育児や介護等の家庭責任を果たすことを困難にし、女性の活躍にとっても障壁となります。全職員が限られた時間の中で、集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直すことが引き続き必要です。

さらに、家事、育児、介護等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などにつながることから、職務での視野を広げるなど職員自身のキャリア形成にも重要な機会となります。日本では依然として家事や育児等の大半は女性が担っている現状ですが、ワークライフバランスを踏まえて職員の多様な働き方を許容できる職場風土が求められています。

目標：平成32年度末までに男性職員の育児休業取得率30%をめざします。

(3) 取組み内容

人事担当課

①長時間労働の削減等の働き方改革に向け、ノー残業デーを徹底し、勤務時間外に及ぶ会議は緊急時以外は避けるとともに、タイムマネジメント研修などの実施により限られた時間を効率的に活かすことを重視するような組織風土へ変えていきます。

②夏の時期に「朝型勤務」や、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」の導入を検討します。

③毎月の時間外勤務状況を把握し、ヒアリング等により要因を分析・把握し時間外勤務の縮減に向けた対策に取り組むとともに、事務量を精査し、より適正な人員配置を図ります。

④時間外勤務が330時間を超えている職員のうち希望者には、健康保持のため産業医

面談を実施します。

⑤男性職員が家事や育児等を自ら行うことと捉え、主体的に参画する動きを広めていくため、男性職員のロールモデルによる事例の発信や研修を通じ、気運の醸成を図ります。

※ロールモデルとは：自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。人は誰でも無意識のうちに「あの人のようになりたい」というロールモデルを選び、その影響を受けながら成長するといわれています。

⑥育児休業中の期間の代替職員の確保に努め、職場への負担を最小限にとどめるように努めます。また、育児部分休業を取得する期間についても、代替職員の配置を柔軟に検討します。

⑦育児休業中の職員からの相談等に対応し、不安軽減や円滑に職場に復帰できるよう支援に努めます。

⑧育児休業中の職員のうち、希望者には職場の情報発信にも努めます。

⑨所属長は、業務状況や育児の状況について相互に適時連絡を取り合い、育児休業者の職場復帰への不安を軽減するよう努めます。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できるような雰囲気醸成に努めます。復職後も適時職場での声掛けを行います。

所属長・管理監督職

①長時間勤務を行うこと自体が評価されたり、アウトプットのみが評価され、時間当たりの生産性が無視されるような職場風土にならないよう意識改革に努めるとともに、職員に対して啓発を行います。

②所属長は、全職員が育児休業や特別休暇等を取得しやすいように、職場の雰囲気醸成し、環境を整備することに努めます。

職員

①限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行い、時間当たりの労働生産性を高めるよう努めます。

②お互いが安心して有給休暇や特別休暇等を取得できるよう、理解、協力を努めます。

③父親になる（なった）職員は、子どもの出生は子育ての始まりであり、親にとって大切な時期であることから、出産前後の配偶者を支援できるよう、育児休業や特別休暇等を積極的に取得するよう努めます。

④育児休業を取得した職員は、その休業中、所属長や同僚と連絡を適時とったり、広報誌やホームページを見たりするなど、円滑な職場復帰ができるよう努めます。

計画的な人材育成と登用

(1) 現状

本市では性別に関わりなく能力ある職員の登用を進めており、表4のとおり平成23年4月1日時点で18.2%であった女性管理職の比率が、平成27年4月1日には22.8%となっています。

また、女性職員の採用は着実に進んでおり、平成23年度から平成27年度における新規採用職員に占める女性職員の比率は平成23年度から27年度の5年間の平均で57%となっています。

★表4 各役職における女性職員の割合

		理事級	部長級	次長級	課長級	課長代理級	主任級	主査級	一般職級
平成23年 4月1日	全体	2人	13人	7人	45人	43人	54人	74人	169人
	うち女性	—	—	—	9人	11人	17人	24人	89人
	管理職に占める女性比率 18.2%								
平成27年 4月1日	全体	1人	11人	8人	48人	24人	44人	50人	151人
	うち女性	—	—	—	11人	10人	15人	14人	95人
	管理職に占める女性比率 22.8%								

※平成23年は消防職員を含みます。

★表5 市町村別の女性管理職登用状況（平成26年4月1日時点）

市町村	管理職総数	うち女性管理職数	女性比率
守口市	80人	3人	3.8%
枚方市	301人	42人	14%
寝屋川市	119人	8人	6.7%
大東市	100人	16人	16%
門真市	80人	15人	18.8%
交野市	100人	23人	23%

※地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況【内閣府男女共同参画局】より

※内閣府第4次男女共同参画基本計画では、平成32年度までに本庁部長・次長相当職を10%程度、本庁課長相当職を20%、本庁課長補佐相当職を30%、本庁係長相当職を35%とすることを目標としています。

※市町村ごとに管理職の任用範囲などは異なります。

★表6 職員の採用における女性職員の割合

	女性職員	男性職員	合計	女性職員の採用割合
平成23～27年度	53人	40人	93人	57%

※消防職員及び大阪府からの派遣職員・指導主事を除く。

（2）課題・目標

課題：性別にかかわらず公平に評価や登用を行うことは、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化などにもつながります。

また、多くの女性職員の採用が進んでいますが、女性職員は結婚や出産などのライフイベントにより、キャリアに変化が生じたり、キャリアが中断することも見込まれるため、計画的な育成が必要です。

目標：平成32年度末までに女性管理職（課長代理級以上）の割合を30%とします。あくまで、数や割合を上げるために女性管理職を登用するのではなく、これまでと同様に、性別や年齢に関わらず、管理職としての能力や資質をもつ職員の育成に努めます。

(3) 取組み内容

人事担当課

- ①キャリア形成研修などを通じて、職員の昇任意欲を高めます。
- ②管理職においても育児や介護による休業を取得しやすいよう組織全体の弾力性を図ります。
- ③将来的に指導的地位へ成長していく人材の確保に向けて、全職員が採用時から将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めるための研修や多様な職務の機会を設けるなどし、積極的な育成を図ります。
- ④再任用職員、任期付短時間勤務職員、非常勤職員、臨時職員が従事する事務の内容や責任の程度に応じて、スキルアップを図る研修の実施を検討します。
- ⑤全職員が働きやすい環境とするために、ハラスメント防止研修を実施し、引き続きハラスメントのない働きやすい職場環境をつくれます。

所属長・管理監督職

- ①仕事の能力は仕事を通じた上司の指導や様々な仕事の経験から培われます。自らがロールモデルとなるように努めるとともに、性別に関わらず、部下の育成を行います。
- ②採用時から様々な業務を経験する機会を設けるよう努めます。また、女性職員には出産や育児などのライフイベントを念頭におきながら、キャリア形成に向けて積極的に機会を設けることとします。

職員

- ①「管理職は特定の人になるもの」、「ワークライフバランスがとりにくい」、「経験・能力に自信がない」という思い込みや「受身」の意識を払拭します。
- ②積極的に様々な業務にチャレンジする意欲を持ち続けます。