

鴨川市における女性職員の活躍及び  
次世代育成支援の推進に関する特定  
事業主行動計画

平成 29 年 3 月一部改訂  
鴨川市

## 鴨川市における女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画

平成 29 年 3 月 10 日  
鴨川市長（鴨川市水道事業管理者の権限を行う市長を含む）  
鴨川市議会議長  
鴨川市選挙管理委員会  
鴨川市代表監査委員  
鴨川市農業委員会  
鴨川市教育委員会

鴨川市における女性職員の活躍及び次世代育成支援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「女性活躍法」という。）第 15 条及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。）第 19 条に基づき、鴨川市長（水道事業管理者の権限を行う市長を含む）、鴨川市議会議長、鴨川市選挙管理委員会、鴨川市代表監査委員、鴨川市農業委員会、鴨川市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1 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 年間とする。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、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、関係各課と連携して取組を進めていきます。

### 3 女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

#### 【女性職員の活躍に関する状況把握】

女性活躍法第 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）第 2 条に基づき、市長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局及び水道局において、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するところであるが、本市においては採用から配置・育成、登用までを一体的に実施しているため、状況把握についても一体的に行った。

## (1) 採用関係

平成23年度から平成27年度までの5年間に実施した職員採用試験の職種別男女別の受験者数及び採用者数は以下のとおりである。【表①参照】

特に、毎年採用試験を実施している一般行政職は、採用試験の受験者に占める女性の割合は、年度によって男女比は異なるが、18.2%から33.9%であり低い状況が続いている。

一方、採用した職員に占める女性職員については、平成24年度の12.5%から増加傾向で推移しているが、それでも平成27年度は37.5%と低く、この要因は、採用試験の受験者の女性の割合が低いためであると推測される。【表②参照】

また、平成27年4月1日現在の男女構成比をみると、保育士・幼稚園教諭職、保健師・看護師職を除く職種については女性比率が低く、この要因は、過去から続いている女性職員の採用人数の少なさに加え、結婚・育児・介護等による退職で減少しているためである。【表③参照】

### ① 職員採用試験の職種別男女別の受験者数及び採用者数

(単位：人)

職 種		平成27年度		平成26年度		平成25年度		平成24年度		平成23年度	
		採用者	受験者								
一般行政職	男	5	63	7	48	5	54	7	46	5	41
	女	3	14	3	11	1	18	1	13	3	21
保育士職	男	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1
幼稚園教諭職	女	3	13	3	12	4	16	5	19	5	31
保健師職	男	0	0								
	女	1	1								
看護師職	男			1	1			1	1		
	女			1	1			0	1		
社会福祉職	男			0	1					1	2
	女			1	4					0	4
理学療法士職	男					1	3				
	女					0	1				
管理栄養士職	男							0	1		
	女							1	4		

② 採用した職員に占める女性職員及び採用試験の受験者に占める女性の割合

(単位：%)

職 種	平成 27 年度		平成 26 年度		平成 25 年度		平成 24 年度		平成 23 年度	
	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者
一般行政職	37.5	18.2	30.0	18.6	16.7	25.0	12.5	22.0	37.5	33.9
保育士職 幼稚園教諭職	100.0	100.0	75.0	92.3	100.0	100.0	83.3	95.0	83.3	96.9
保健師職	100.0	100.0								
看護師職			50.0	50.0			0.0	50.0		
社会福祉職			100.0	80.0					0.0	66.7
理学療法士職					0.0	25.0				
管理栄養士職							100.0	80.0		

③ 職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

(単位：人, %)

職 種	男性	女性	計	女性職員の割合
一般行政職	217	81	298	27.2
保育士・幼稚園教諭職	3	83	86	96.5
保健師・看護師職	3	35	38	92.1
医師職	6	0	6	0.0
薬剤師・医療技術職	8	5	13	38.5
技能労務職	39	17	56	30.4
合 計	276	221	497	44.5

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

平成 27 年 4 月 1 日現在の継続勤務年数については、医師職を除いて、男女差はさほど大きくない。この要因は、育児休業等の制度が拡充するとともに、両親などが近くに住んでいるなど、長期的に勤務できる環境が整ってきたことによるものと思われる。【表①参照】

次に、平成 26 年度の育児休業の取得状況を見ると、女性職員の取得率が 100%であるのに対し、男性で取得したものはいない状況である。

この要因は、女性の育児休業に関しては、多くの職場でそれを受け入れる環境が整備されつつあるが、男性の育児休業は、女性の場合とは異なる受けとめ方がされる場合が多い。育児期にあたる 30 代男性は、とりわけ労働時間が長い傾向にあり、忙し

い職場で長期休業を取得すると上司や同僚に迷惑をかけるのではいかとの遠慮が、育児休業の取得の阻害要因となっていると思われる。【表②参照】

一方、配偶者の出産に伴う配偶者出産休暇については、平成26年度では57.1%の取得率であった。この要因は、育児休業のような長期間の休暇取得はなかなかできないが、当該休暇のような出産にかかる数日間程度の休暇であれば、職場が理解を示してくれて、積極的に休暇を取得する職員が増えてきているように思われる。【表③参照】

① 平均継続勤務年数の男女の差異（平成27年4月1日現在）

（単位：年）

職 種	男性	女性	差(女性－男性)
一般行政職	18.4	16.9	△ 1.5
保育士・幼稚園教諭職	1.7	15.1	13.4
保健師・看護師職	12.0	15.3	3.3
医師職	13.8	0.0	△13.8
薬剤師・医療技術職	19.5	20.6	1.1
技能労務職	22.2	23.5	1.3

② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度実績）

（単位：人，％，日）

職 種	男性				女性			
	育児休業 対象者	育児休業 取得者	取得率	取得期間	育児休業 対象者	育児休業 取得者	取得率	取得期間
一般行政職	6	0	0.0	0	2	2	100.0	479
保育士・幼稚園教諭職					8	8	100.0	538
保健師・看護師職								
医師職								
薬剤師・医療技術職	1	0	0.0	0				
技能労務職								

③ 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数（平成 26 年度実績）

（単位：人，％，日）

職 種	育児休業対象者	配偶者出産休暇 取得者	取得率	取得日数
一般行政職	6	4	66.7	4
保育士・幼稚園教諭職				
保健師・看護師職				
医師職				
薬剤師・医療技術職	1	0	0.0	0
技能労務職				
合 計	7	4	57.1	4

（3） 長時間勤務関係

職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間を見てみると、年度初め及び年度末が多い状況である。【表①参照】

長時間勤務をする理由として、人員不足や業務量の多さが挙げられるが、これは全ての職員の課題でもある。

また、全職種において年次有給休暇の取得率が低い状況にあるが、業務量が多い理由とともに、休暇を取得しにくい職場環境が挙げられると考える。【表②参照】

長時間労働を無くし、休暇の取得率を上げ、仕事と家庭の両立ができる働き方に変えるためには、休暇を取得することにより業務に支障が生じないような業務体制を考えるとともに、休暇を取得しやすい職場づくり、業務の効率化、時間外勤務の縮減は必要であり、短時間で成果を出して定時で帰る働き方が重要である。

① 職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間（平成 26 年度実績）

（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
一人当たり平均 時間外勤務時間	26.09	24.15	22.42	21.58	14.27	16.17	18.57	17.08	14.10	16.12	19.09	23.01

② 年次有給休暇の取得日数（平成 26 年度実績）

（単位：％）

職 種	平均取得日数	取得率
一般行政職	6 日 3 時間 27 分	16.39
保育士・幼稚園教諭職	3 日 0 時間 37 分	7.89
保健師・看護師職	5 日 3 時間 49 分	13.85
医師職	0 日 5 時間 0 分	1.64
薬剤師・医療技術職	2 日 6 時間 13 分	7.10
技能労務職	12 日 6 時間 22 分	32.24
合 計	6 日 3 時間 3 分	16.24

(4) 登用関係

各役職段階に占める女性職員の割合は、係長級 22.6%、課長補佐級 10.0%であり、課長級にあっては、6.9%と職位が上がるにつれ、その割合は減少している。【表①参照】

女性職員が働きやすい環境を整え、女性職員の勤続年数も伸びてきているなかで、女性が管理職にそれほど良いイメージを持っていないことが考えられ、心身ともに負担が大きく、ワークライフバランスが崩れ、家族に負担がかかる管理職は割にあわなと感じていることも要因として挙げられる。

これらを払拭するためには、ロールモデルとなる女性職員を育成していくことが重要である。

① 各役職段階に占める女性職員の割合（一般行政職）（平成 27 年 4 月 1 日現在）

（単位：人，％）

各役職段階	職員数	女性職員数	女性職員の割合
課長級	29	2	6.9
課長補佐級	30	3	10.0
係長級	106	24	22.6

## 【女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に向けた目標、取組及び実施時期】

女性職員及び次世代育成支援の活躍を推進するため、目標を設定し、目標を達成するための取組及び実施時期を次のとおりとする。この目標を達成するための取組を実施することは、次世代育成支援を推進することから共通の目標とする。

なお、この目標及び取組は、市長事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局及び水道局における共通した事項として位置付ける。

### (1) 女性職員の採用の拡大

#### ① 数値目標

平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成27年度の実績(18.2%)より引き上げ、25.0%以上にする。

目 標 事 項	平成27年度 (現在)	平成32年度 (目標年度)
採用試験の受験者に占める女性の割合	18.2%	25.0%以上

#### ② 具体的取組

採用試験の募集にあたり、ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載する等、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報活動する。

### (2) 女性職員の登用の拡大

#### ① 数値目標

平成32年度までに、課長級にある職員に占める割合を、平成27年度の実績(6.9%)より引き上げ、10.0%以上に、課長補佐級を10.0%から15.0%以上に、係長級を22.6%から25.0%以上にする。

目 標 事 項	平成27年度 (現在)	平成32年度 (目標年度)
課長級への女性登用率	6.9%	10.0%以上
課長補佐級への女性登用率	10.0%	15.0%以上
係長級への女性登用率	22.6%	25.0%以上

② 具体的取組

意欲と能力のある女性職員の登用推進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義に基づいた適材適所の人事配置を行う。

また、多様な職務経験を積むことでキャリア形成や能力開発が図られるよう研修、派遣等の機会拡大を進めてきたところであり、今後ともこのような機会拡大に努める。

(3) 配偶者出産休暇取得率の向上

① 数値目標

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、平成27年度の実績(57.1%)より引き上げ、80.0%以上にする。

目 標 事 項	平成27年度 (現在)	平成32年度 (目標年度)
配偶者出産休暇の取得割合	57.1%	80.0%以上

② 具体的取組

男性の配偶者出産休暇について、より一層制度の周知を図り、取得促進に努めるとともに、当該休暇対象者に個別に休暇取得を推進していく。

また、男性職員が休暇を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。