

安芸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

令和3年4月1日

安芸市長

安芸市議会議長

安芸市選挙管理委員会

安芸市代表監査委員

安芸市農業委員会

安芸市教育委員会

安芸市消防長

安芸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19条に基づき、安芸市長、安芸市議会議長、安芸市選挙管理委員会、安芸市代表監査委員、安芸市農業委員会、安芸市教育委員会、安芸市消防長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、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を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課職員係に設置し、本計画の策定・変更、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・評価等について協議を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◇ 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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（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、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、消防本部の全部局において、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った。

【1】採用の女性割合（全部局）

令和2年4月1日の割愛を除く新規採用職員数は6人で、そのうち女性は4人である。職種別に見ると事務職が1人（うち女性1人）、保育士2人（うち女性2人）、保健師1人（うち女性1人）、消防士1人（うち女性0人）、技師1人（うち女性0人）である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、従来男性のみ採用してきた消防職においても、現在は女性にも門戸を広げている。

(単位：人)

各年度採用者	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	2	11	4	5	4
女性	4	4	7	5	4
合計	6	15	11	10	8

【2】継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

(平均勤続年数：年)

各年度退職者	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
男性	37.1	37.0	37.8	34.0	34.7
女性	21.4	38.0	31.0	39.0	34.5
差(男-女)	15.7	△1.0	6.8	△5.0	0.2

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

(単位：時間)

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの時間外勤務時間	12.5	10.0	8.5	9.2	8.4	7.3	9.3	12.0	9.3	9.5	12.4	10.6

※保育職及び消防職を除く 183 人の平均時間。

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

(単位：人、%)

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性管理職数	4	4	4	4	2
全管理職数	22	21	21	21	21
女性の割合	18.1	19.0	19.0	19.0	9.5

※割愛職員を除き、消防職 2 人を含む。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

(単位：人、%)

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
本庁係長相当職以上の女性職員数	14	14	13	14	14
本庁係長相当職以上の職員数（全体）	49	52	52	51	49
女性の割合	28.5	26.9	25.0	27.4	28.5

※管理職及び保育職、消防職を除く。

【6】男女別の育休取得率（全部局）

令和元年度取得率 男性職員 11.1%、女性職員 100.0%、男女合計 46.6%

【7】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（全部局）

令和元年度 配偶者出産休暇取得率 44.4%

〃 育児参加のための休暇取得率 11.1%

◇ 女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、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、消防本部の全部局における共通した目標として位置付け、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児休業等取得の促進

①令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。

②令和3年度より引き続き、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得しやすいよう、育児休業等の制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて、会計年度任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

【2】管理的地位への女性職員の登用

①令和8年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（18.1%）より0.9%以上引き上げ、19.0%以上にする。

②令和8年度までに、本庁の管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも令和2年度の実績（28.5%）より1.5%以上引き上げ、30.0%以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた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する。

なお、この取組は、市長部局、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、消防本部における共通した取組として位置付け、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

- ①令和 3 年度より引き続き、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ②令和 3 年度より引き続き、出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。
- ③令和 3 年度より引き続き、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ④令和 3 年度より引き続き、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ①令和 3 年度より引き続き、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②令和 3 年度より引き続き、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③令和 3 年度より引き続き、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。