

女性の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和3年3月

島 原 市 長
島 原 市 議 会 議 長
島 原 市 教 育 委 員 会
島 原 市 選 挙 管 理 委 員 会
島 原 市 代 表 監 査 委 員
島 原 市 農 業 委 員 会
島 原 市 水 道 事 業 管 理 者

<目 次>

第1章 総論

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の策定について	1
	(1) 推進体制の整備	
	(2) 計画の公表・周知・実施状況の点検	

第2章 女性職員の活躍に向けた現状と課題及び具体的な取組

1	女性の職業生活における活躍に関する状況の把握	2
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合及び職員の女性割合	
	(2) 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異及び直近5年間の職員の自己都合による離職者数の男女の差異	
	(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び年次有給休暇の取得率等	
	(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び将来の人材育成を目的とした研修の受講割合	
	(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	
	(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	
	(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び看護休暇取得率及び平均取得日数	
2	女性職員の活躍に向けた数値目標と取組内容	9
	(1) 採用等に関すること	
	(2) 両立支援制度等に関すること	
	(3) 長時間勤務等に関すること	
	(4) 管理的地位にある女性の割合等に関すること	
	(5) 職員の意識啓発及び意見反映等に関すること	
	(6) ハラスメントの防止対策に関すること	

第1章 総論

1 はじめに

わが国における急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、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は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います。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、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8月に10年間の時限立法として制定されました。

この中で、国、地方公共団体には、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に関する事項を把握分析した結果を踏まえ、数値目標や取組内容等を記載した特定事業主行動計画を策定することが求められています。

このことに伴い、本市においても組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、島原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を策定します。

なお、計画の策定にあたっては、庁内に設置したワーキンググループにおいて、現状や前半期計画で掲げた目標の達成状況等を確認し、取組内容や数値目標の見直し等を行いました。

2 計画期間

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。）は平成28年度から令和7年度までの時限立法であり、本行動計画の期間は、その後半期となる令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 計画の策定について

（1）推進体制の整備

本行動計画の策定にあたっては、女性の活躍を推進するため、関係各課の担当者を構成員としたワーキンググループを設置し、連携をとりながら検討を行いました。

（2）計画の公表・周知・実施状況の点検

本計画は、ホームページ等を活用し、適時適切な方法で公表していくとともに、職員に対しては、庁内LAN等を活用し、計画の趣旨・内容の周知を図り、組織全体で計画へ取り組んでまいります。

また、当計画の着実な推進のため、総合的に点検・評価し、実情にあわせた見直し等を行います。

第2章 女性職員の活躍に向けた現状と課題及び具体的な取組

1 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握

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、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。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合及び職員の女性割合

① 採用した職員に占める女性職員の割合

（単位：人、％）

試験職種		平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		総数	うち女性の数	女性の割合	総数	うち女性の数	女性の割合	総数	うち女性の数	女性の割合
行政	受験者	20	7	35.0	21	6	28.6	20	4	20.0
	採用者	3	1	33.3	2	0	—	2	1	50.0
一般事務	受験者	14	3	21.4	7	4	57.1	11	4	36.4
	採用者	2	0	—	2	1	50.0	2	2	100.0
専門	受験者	17	1	5.9	120	51	42.5	69	20	29.0
	採用者	4	0	—	2	0	—	9	2	22.2
合計	申込者	51	11	21.6	148	61	41.2	100	28	28.0
	採用者	9	1	11.1	6	1	16.7	13	5	38.5

試験職種		平成29年度			平成30年度			令和元年度		
		総数	うち女性の数	女性の割合	総数	うち女性の数	女性の割合	総数	うち女性の数	女性の割合
行政	受験者	13	2	15.4	34	6	17.6	18	1	5.6
	採用者	3	1	33.3	9	2	22.2	7	0	—
一般事務	受験者	9	2	22.2	24	10	41.7	14	7	50.0
	採用者	2	0	—	8	5	62.5	4	2	50.0
専門	受験者	23	13	56.5	19	8	42.1	17	2	11.8
	採用者	4	2	50.0	2	1	50.0	7	0	—
合計	申込者	45	17	37.8	77	24	31.2	49	10	20.4
	採用者	9	3	33.3	19	8	42.1	18	2	11.1

※ 割合については、小数点第2位を四捨五入

※ 採用者は2次試験合格者の数値

[現状]

平成26年度から令和元年度において、全受験者に占める女性の割合は、20.4%から41.2%の間で推移している。専門試験の職種により女性の受験者の増減が年度により異なるものの、男性に対して、女性の受験者が少ない傾向が続いている。

また、採用者に占める女性の割合は、11.1%から42.1%の間で推移している。

[前半期計画において掲げた目標と達成状況]

令和2年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度の実績(21.6%)より引き上げ、受験者総数に占める女性割合を50%以上という目標は未達成の状況である。

② 職員の女性割合

(単位：人、%)

	全体	男性	女性	女性職員の割合
平成25年度	382	293	89	23.30
平成26年度	377	291	86	22.81
平成27年度	373	292	81	21.72
平成28年度	368	290	78	21.20
平成29年度	357	286	71	19.89
平成30年度	353	281	72	20.40
令和元年度	350	276	74	21.14
令和2年度	350	278	72	20.57

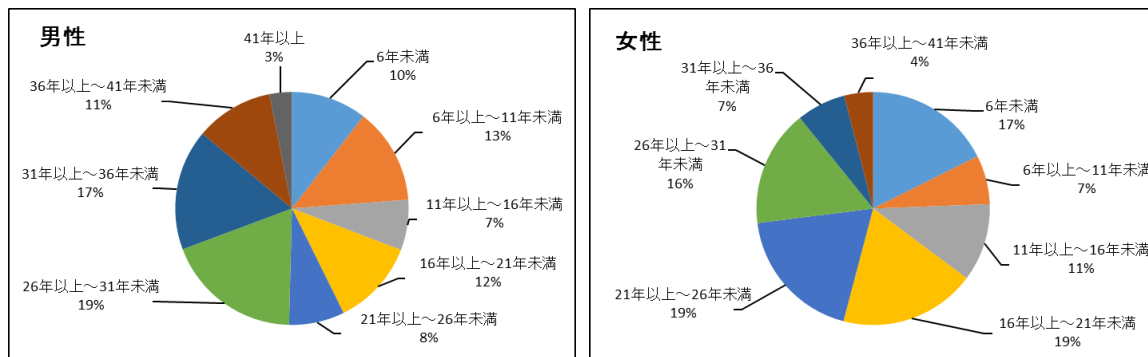
※ 各年4月1日現在の職員数
 ※ 給与実態調査対象職員であり、派遣職員を除く

[現状]

男性に比べて女性の採用人数が少なく、職員の女性割合は20%程度で推移している。

(2) 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異及び直近5年間の職員の自己都合による退職者の男女の差異

① 平均した継続勤務年数の男女の差異



※ 令和2年4月1日現在の数値であり、派遣職員を含む

② 直近5年間の職員の自己都合による退職者の男女の差異

退職年度	性別	退職時年齢									合計	退職者平均年齢
		～20歳	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳		
平成27年度	男	0人	0人	2人	1人	1人	1人	1人	4人	12人	22人	50.7
	女	0人	1人	2人	1人	0人	0人	2人	7人	3人		
令和元年度	合計	0人	1人	4人	2人	1人	1人	3人	11人	15人	38人	49.1
	割合	—	2.6%	10.5%	5.3%	2.6%	2.6%	7.9%	28.9%	39.5%	100.0%	

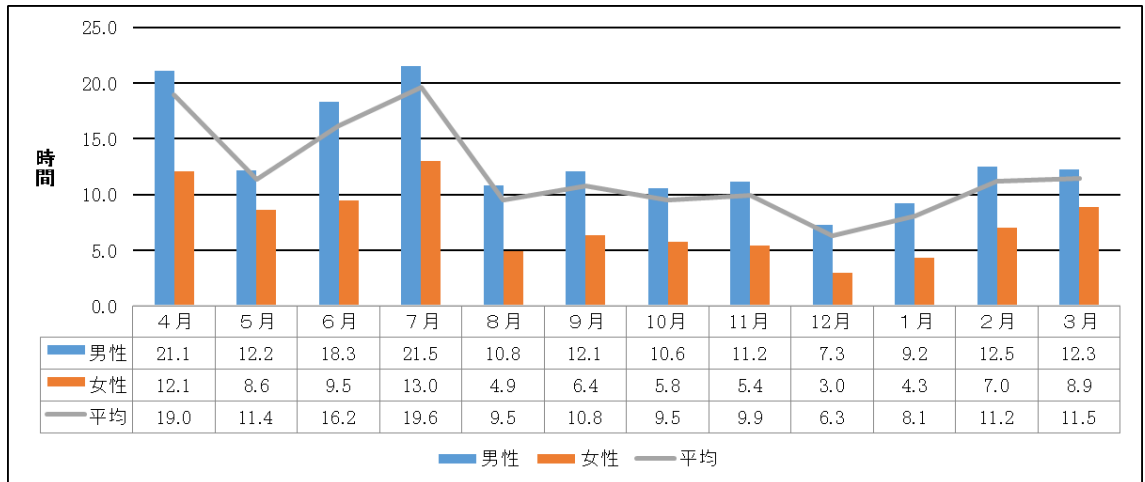
[現状]

継続勤務年数については、男女に大きな差はないが、自己都合による退職者は男性が女性を上回っている。

また、自己都合による退職者の年代別では50歳代が約70%を占めている。

(3) 職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間及び年次有給休暇の取得率等

① 職員の職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間（令和元年度）



※ 給与実態調査対象職員の状態であり、派遣中の職員を除く。

② 時間外勤務時間が45時間／月（上限）を超過した職員数（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	合計
45時間超	29人	5人	15人	22人	4人	5人	4人	2人	0人	2人	11人	14人	113人
うち男性	27人	5人	15人	21人	4人	5人	4人	2人	0人	2人	9人	12人	106人
うち女性	2人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	2人	7人

[現状]

時期によって差はあるが、年間を通じて職員の時間外勤務は12時間程度である。

女性職員の時間外勤務は年間平均7時間程度であるのに対し、男性職員の時間外勤務は年間平均13時間と、男女の差が大きい。

また、時間外勤務命令の上限時間である45時間／月を超過した職員数も女性職員が7人であるのに対し、男性職員は106人と、男女の差が大きい。

長時間の時間外勤務は、男性職員の家庭における家事・育児・介護等の分担を困難にし、結果として当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となることも考えられる。

③ 年次有給休暇の取得率

	付与日数 (平均)	取得日数 (平均)	取得率	夏季休暇 取得日数 (平均)
平成25年	38.3日	9.7日	25.3%	2.6日
平成26年	39.1日	9.7日	24.8%	2.3日
平成27年	39.5日	9.5日	24.1%	2.3日
平成28年	39.7日	10.3日	25.9%	2.3日
平成29年	38.5日	10日	26.0%	2.3日
平成30年	39.1日	11日	28.1%	2.5日
令和元年	38日	11.2日	29.5%	2.5日
令和2年	38.5日	10.6日	27.5%	2.9日

※ 派遣者及び育児休業者を除く

[現状]

平成 25 年から令和 2 年において、年次有給休暇の取得率は 24.1%から 29.5%の間で推移している。

[前半期計画において掲げた目標と達成状況]

令和 2 年度までに、年次有給休暇の取得率 35%以上という目標は未達成の状況である。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び将来の人材育成を目的とした研修の受講割合

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
管理的地位にある職員	63人	64人	71人	70人	66人	60人	52人	47人
うち女性職員	5人	6人	6人	6人	4人	3人	3人	4人
割合 (%)	7.94%	9.38%	8.45%	8.57%	6.06%	5.00%	5.77%	8.51%

※ 「管理的地位にある職員」とは、給与条例の給料表5級以上の職員をいう。

※ 給与実態調査対象職員の状況であり、派遣中の職員、市長、副市長、教育長を除く。

[現状]

平成 25 年以降、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は 10%未満で推移している。

[前半期計画において掲げた目標と達成状況]

令和 2 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を 15%以上という目標は未達成の状況である。

② 将来の人材育成を目的とした研修の受講状況

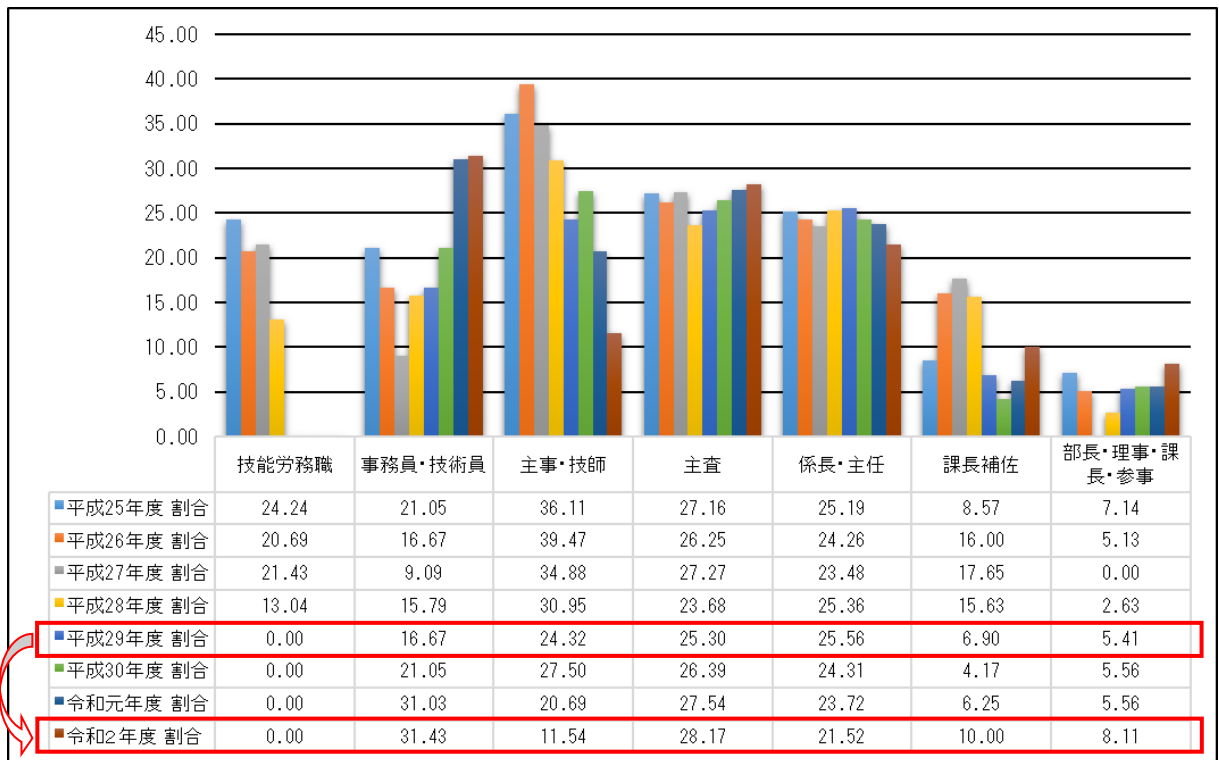
	男性			女性		
	全体	うち受講人数	割合	全体	うち受講人数	割合
平成25年度	293人	16人	5.46%	89人	4人	4.49%
平成26年度	291人	16人	5.50%	86人	4人	4.65%
平成27年度	292人	18人	6.16%	81人	4人	4.94%
平成28年度	290人	21人	7.24%	78人	2人	2.56%
平成29年度	286人	12人	4.20%	71人	7人	9.86%
平成30年度	281人	12人	4.27%	72人	3人	4.17%
令和元年度	276人	13人	4.71%	74人	2人	2.70%

※ 自治大学校への派遣研修、管理職研修、監督職員研修の受講状況

[現状]

将来の人材育成を目的とした研修については、男性に対し女性の受講割合が低い年度が多い状況である。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合



※ 給与実態調査対象職員の状況であり、派遣中の職員、市長、副市長、教育長を除く。

[伸び率（3年前からの変化）]

(単位：%)

	平成29年度	令和2年度	増減
技能労務職	0.00	0.00	0.00
事務員・技術員	16.67	31.43	14.76
主事・技師	24.32	11.54	△ 12.79
主査	25.30	28.17	2.87
係長・主任	25.56	21.52	△ 4.04
課長補佐	6.90	10.00	3.10
部長・理事・課長・参事	5.41	8.11	2.70

[現状]

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合について、自己都合による離職者が50歳代に集中していることから、「部長・理事・課長・参事」及び「課長補佐」の割合が他の役職段階と比較して少ない。

また、平成28年度から平成30年度に採用した職員の女性割合が他の年度と比較し多かったことから、3年前からの伸び率では「事務員・技術職」が14.76%増加している。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	平成25年度				平成26年度				平成27年度			
	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	取得期間平均	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	取得期間平均	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	取得期間平均
男性	0人	11人	0%	0日	0人	10人	0%	0日	0人	16人	0%	0日
女性	5人	5人	100%	454.4日	5人	5人	100%	318.4日	4人	4人	100%	301.8日

	平成28年度				平成29年度				平成30年度			
	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	取得期間平均	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	取得期間平均	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	取得期間平均
男性	0人	15人	0%	0日	1人	13人	8%	26.0日	0人	8人	0%	0日
女性	5人	5人	100%	321.2日	6人	6人	100%	314.5日	3人	3人	100%	232.0日

	令和元年度			
	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	取得期間平均
男性	0人	11人	0%	0日
女性	3人	3人	100%	323.3日

※ 「新規取得可能職員数」の男性職員は、当該年度中に子が出生したもののうち、被扶養者申告書等の提出により把握した者の数、女性職員は、当該年度中に産後休暇が終了し育児休業が取得できることとなった者の数をいう。

[現状]

女性職員の育児休業取得は一般化しているが、男性職員の育児休業取得は依然として進んでいない。

また、平成25年度から令和元年度の育児休業の取得期間は「6月超12月以下」が約90%を占めている状況である。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び看護休暇取得率及び平均取得日数

① 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

	新規取得者数	新規取得可能職員数	取得率	平均取得日数
平成25年度	0人	11人	0.0%	0日
平成26年度	2人	10人	20.0%	1.5日
平成27年度	5人	16人	31.3%	1.4日
平成28年度	8人	15人	53.3%	1.4日
平成29年度	9人	13人	69.2%	1.4日
平成30年度	3人	8人	37.5%	1.0日
令和元年度	8人	11人	72.7%	1.8日

※ 「配偶者出産休暇」は、男性職員に対し、妻の出産に伴う入退院の付添等を行うために2日の範囲内で与えられる特別休暇をいう。

※ 「新規取得可能職員数」とは、当該年度中に子が出生したもののうち、被扶養者申告書等の提出により把握した者の数をいう。

② 看護休暇取得率及び平均取得日数

	取得者数	平均取得日数
平成25年度	8人	4.4日
平成26年度	15人	4.2日
平成27年度	17人	4.4日
平成28年度	19人	3.5日
平成29年度	21人	4.0日
平成30年度	26人	3.0日
令和元年度	16人	2.3日

※ 「看護休暇」は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のために5日の範囲内で与えられる特別休暇をいう。

【現状】

男性職員の配偶者出産休暇取得については、取得経験者の増加や周知徹底により、取得者が増加傾向にある。

また、看護休暇については、取得実績はほぼ横ばいで推移している。

【前半期計画において掲げた目標と達成状況】

令和2年度までに、男性の配偶者出産休暇の取得率を40%以上という目標は概ね達成できている状況である。

2 女性職員の活躍に向けた数値目標と取組内容

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握分析した結果、女性職員の活躍を推進するための目標を設定し、当該目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 採用等に関すること

- ・ 令和7年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度の実績(21.6%)より引き上げ、受験者総数に占める女性割合を50%以上にします。
- ・ 採用試験の女性受験者の拡大に向けて、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることの周知を図ります。

(2) 両立支援制度等に関すること

- ・ 令和7年度までに、男性の配偶者出産休暇の取得率を90%以上にします。
- ・ 女性職員のみならず、男性職員も、出産・育児に積極的に関わっていくことができる環境を整えるため、各種休暇制度等についての周知徹底、取得促進及び取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

(3) 長時間勤務等に関すること

- ・ 業務の優先順位、分担の見直し及び業務の効率化を図り、帰りやすい職場風土に向けた管理職の意識の徹底に努めます。
- ・ ノー残業デーの実施を通じて、職員の意識啓発を図ります。
- ・ 令和7年度までに、年次有給休暇の取得率を令和2年の実績(27.5%)より引き上げ、35%以上とします。
- ・ 令和7年度までに、夏季休暇3日間の完全取得及び年次有給休暇の年5日以上取得率を100%にします。

(4) 管理的地位にある女性の割合等に関すること

- ・ 令和7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(8.51%)より引き上げ、15%以上にします。
- ・ 令和7年度までに、将来の人材育成を目的とした研修の女性職員受講割合を令和元年度の実績(2.70%)より引き上げ、10%以上とします。

(5) 職員の意識啓発及び意見反映等に関すること

- ・ 職場における慣行(固定的な性別役割分担意識等)を解消するため、各年齢層に対する研修等を通じて職員の意識啓発を図ります。
- ・ 職場の実情や、職員の意識及びニーズの把握を行うため、全職員を対象としたアンケートを実施します。

- ・ 各種休暇制度については、各種届の記載例等を作成し、全職員に対して周知を行い、取得促進を図ります。

(6) ハラスメントの防止対策に関すること

- ・ 職場におけるハラスメントを防止及び排除し、職員が安心して働くことができる職場環境づくりを行うため、ハラスメントをテーマとした職場研修を実施します。
- ・ 職場におけるハラスメントの防止に関する要綱に基づき、ハラスメントによる問題に適切に対処します。