

泉南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

泉南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

泉南市長
泉南市議会議長
泉南市選挙管理委員会
泉南市代表監査委員
泉南市公平委員会
泉南市農業委員会
泉南市教育委員会

1. 目的

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。)が施行され、その取組を着実に前進させるための計画(特定事業主行動計画)を策定することが義務づけられた。

市民生活に密着した行政を担う地方公共団体にとって、女性活躍の推進は、多様で柔軟な発想、意思決定を促し、今後ますますイノベーションをもたらすものと考えられる。本計画は、平成28年3月に策定した前期計画が令和3年3月で満了となることから、令和元年12月に改正された事業主行動計画策定指針の内容を盛り込み、後期計画として策定するものである。

なお、本計画は法第19条に基づき、泉南市長、泉南市議会議長、泉南市選挙管理委員会、泉南市代表監査委員、泉南市公平委員会、泉南市農業委員会、泉南市教育委員会が策定する特定事業主行動計画であり、本計画を通じて女性が職業生活においてその個性と能力が十分に発揮できるようサポートするとともに、男女問わず全ての職員が互いを尊重しあい、活躍し、市民サービスの向上に資することを目的とする。

2. 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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み体制

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)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った(参考資料を参照)。当該課題分析から課題を見出し、女性職員の活躍を推進するため、取組又は目標を設定します。

なお、この目標は、泉南市長、泉南市議会議長、泉南市選挙管理委員会、泉南市代表監査委員、泉南市公平委員会、泉南市農業委員会及び泉南市教育委員会において、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し、改善すべき事項について目標達成状況、取組実施状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

4. 状況分析からみる課題

●採用した職員に占める女性の割合(【参考資料(1)】)をみると、正規職員、任期付職員においても女性が多数を占める傾向にある。今後は先輩職員と若手職員との交流機会を設け、キャリアデザインを考える機会を作ることが女性管理職の割合増加のカギになると考えられる。

●育児休業(【参考資料(3)】)について、依然として男性の取得はなく、引き続き制度の周知を図るとともに、休暇を取得する職員の業務について、所属内で支援、協力できる体制作りに取り組む必要がある。

●ワークライフバランスの推進には、効率的な業務運営と良好な職場環境づくりが必須である。超過勤務(【参考資料(5)】)の抑制と、事務分担の見直しを行い、すべての職員が能力を発揮できる環境を整える必要がある。

●女性管理職の割合(【参考資料(6)】)について、平成 28 年度から令和 2 年度まで 15.8%から 13.6%と微減している。前期計画に設定した目標である管理職(課長級)以上に占める女性職員の割合 20%に届いておらず、引き続き取組を進めていく必要がある。

このような本市の課題に対応するため、次のとおり目標を設定し、取り組む。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた目標および取組及び実施時期

【目標1】

令和7年度末までに管理職（課長級）以上に占める女性職員の割合を20%以上とする。（前期計画から維持）

※国の第5次男女共同参画基本計画における市町村の管理職に占める女性の割合を課長相当職22%、部局長・次長相当職14%にするという目標に鑑みると、依然として低い状態にあるため、上記の目標達成に向けて取組を継続する。

○庁内プロジェクトチームを発足し、女性のキャリア形成の機会や意欲を阻害する要因、その改善について検討を行う。

○女性職員がそれぞれの個性と能力を発揮できるよう適材適所の配置に努める。

○各役職段階において、将来管理職となることが期待される女性職員の確保を行うとともに、キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に着けることを目的として段階に応じた各種研修（幹部候補育成、マネジメント能力向上等）を実施する。

【目標2】

令和7年度までに育児休業を取得する男性職員を2人以上とする。

※女性の育児休業取得率が100%を達成している一方、男性の取得率については、依然として低い状態にある。引き続き育児休業制度の周知徹底を図り、男性の育児参加を促すことで女性の育児にかかる時間的制約を緩和させ、職場での女性の活躍の幅を広げるため、上記の目標を掲げる。

○男性職員の育児休業、育児休暇の取得を促進するため、対象となる職員には関連する情報を個別に案内する。

○男性職員が休暇等を取得しやすく、また取得することについて理解を得やすい職場環境となるよう、職員の意識改革を図る。

○育児休業及び育児短時間勤務の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

○課内の人員配置等によって、育児休業及び育児短時間勤務中の職員の業務の遂行が困難な場合、会計年度任用職員の配置等、必要な応援体制を整える。

【参考資料】

(1) 採用した職員に占める女性の割合

	令和元年度	令和2年度
正規職員	44.4%	88.9%
任期付職員	82.3%	83.7%
臨時的任用職員(令和元年度) 会計年度任用職員(令和2年度)	94.5%	92.3%

(2) 男女別平均勤続勤務年数

	平成28年度～令和2年度
女性	32.0年
男性	29.1年

(3) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布

令和元年度

	女性						
	取得 可能者 数	取得者 数	取得率	取得期間の分布			
				1月以下	1月超～ 3月以下	3月超～ 12月以下	12月超～ 36月以下
正規職員	6人	6人	100%				6人
任期付職員	1人	1人	100%			1人	

男性							
	取得可能者数	取得者数	取得率	取得期間の分布			
				1月以下	1月超～ 3月以下	3月超～ 12月以下	12月超～ 36月以下
正規職員	5人	0人	0%				
任期付職員	0人	0人	0%				

令和2年度

女性							
	取得可能者数	取得者数	取得率	取得期間の分布			
				1月以下	1月超～ 3月以下	3月超～ 12月以下	12月超～ 36月以下
正規職員	7人	7人	100%			2人	5人
任期付職員	0人	0人	0%				

男性							
	取得可能者数	取得者数	取得率	取得期間の分布			
				1月以下	1月超～ 3月以下	3月超～ 12月以下	12月超～ 36月以下
正規職員	4人	0人	0%				
任期付職員	0人	0人	0%				

(4) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び取得期間の分布

令和元年度

	取得可能者数	取得者数	取得率	取得期間の分布 (1日以上5日未満)
正規職員	5人	5人	100%	5人
任期付職員	0人	0人	0%	0人

令和2年度

	取得可能者数	取得者数	取得率	取得期間の分布 (1日以上5日未満)
正規職員	4人	4人	100%	4人
任期付職員	0人	0人	0%	0人

(5) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び上限を超えて勤務時間を命じられて勤務した職員数(令和元年度)

① 職員(管理職、任期付職員、再任用職員を除く)の一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位:時間)

	正規職員
平成31年 4月	13.25
令和元年 5月	7.85
6月	4.43
7月	5.34
8月	14.92
9月	4.06
10月	4.77
11月	5.09
12月	4.90
令和2年 1月	5.98
2月	6.37
3月	7.86
月平均	7.07
年平均	56.78

② 上限を超えて勤務を命じられて勤務した職員数
(管理職、任期付職員、再任用職員を除く)

月 45 時間以上の職員数	年 360 時間以上の職員数
延べ 41 人 (うち男性 28 人、女性 13 人)	1 人 (うち男性 1 人、女性 0 人)

(6) 管理的地位・各役職段階に占める女性職員の割合と各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

①管理的地位・各役職段階に占める女性職員の割合

令和2年4月1日現在

	女性		男性	
		うち管理職に占める割合		うち管理職に占める割合
部長級	0.0%	13.6%	100.0%	86.4%
次長級	0.0%		100.0%	
課長級	19.6%		80.4%	
課長代理級	26.2%		73.8%	
係長級	30.5%		69.5%	

平成28年4月1日現在

	女性		男性	
		うち管理職に占める割合		うち管理職に占める割合
部長級	0.0%	15.8%	100.0%	84.2%
次長級	8.3%		91.7%	
課長級	20.8%		79.2%	
課長代理級	16.3%		83.7%	
係長級	31.4%		68.6%	

②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率（令和2年4月1日時点）

	全体	うち男性	うち女性	女性割合	H28 に対する伸び率
部長級	12人	12人	0人	0.0%	0ポイント
次長級	8人	8人	0人	0.0%	△8.3ポイント
課長級	46人	37人	9人	19.6%	△1.2ポイント
課長代理級	42人	31人	11人	26.2%	9.9ポイント
係長級	59人	41人	18人	30.5%	△0.9ポイント

(7) ハラスメント防止に向けた取組の整備状況

- ・ハラスメント等の問題に対し、庁内相談窓口を設置し、相談・苦情処理体制を構築
- ・ハラスメント防止を内容に含んだ研修を実施（令和2年度）
- ・セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの防止及び排除のために必要な措置に関し要綱を改正（令和2年度）

大阪府泉南市総合政策部人事課

TEL : 0 7 2 - 4 8 3 - 0 0 0 3

FAX : 0 7 2 - 4 8 3 - 0 3 2 5

MAIL : jinji@city.sennan.lg.jp