



日高市女性職員の活躍を推進するためのプラン

日高市女性活躍推進特定事業主行動計画 (後期計画)

はじめに

平成27年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立しました。この法律は、女性職員が自らの意思により職業生活を営み、女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要視されている中で、女性の職業生活における活躍を推進することで、豊かで活力のある社会の実現を目指すために作られたものです。

日高市は、平成28年4月に「日高市女性職員の活躍を推進するためのプラン 日高市女性活躍推進特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、行政機関としての立場から、職業生活において女性の能力を十分に引き出せる環境を整備し、女性が輝ける職場づくりに取り組んできました。

当該計画が令和2年度をもって満了するため、これまでの計画の取組状況及び課題を踏まえ、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする「日高市女性職員の活躍を推進するためのプラン 日高市女性活躍推進特定事業主行動計画（後期計画）」を新たに策定するものです。

この計画は、国が策定した行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、女性職員が仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくために策定し、公表するものです。

男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人一人がこの計画を自分自身に関わることとして捉え、お互いに助け合い、支え合う職場づくりに努めます。

令和3年3月

日高市長
日高市議会議長
日高市教育委員会
日高市選挙管理委員会
日高市代表監査委員
日高市農業委員会

I 総 論

1 計画の目的

この計画は、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）に基づき、市が事業主の立場で、女性職員の仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立について改めて考え、職業生活において女性の能力を十分に引き出せる職場づくりに取り組み、女性が輝くことができる職場環境を作り上げることを目的として策定します。

また、次の任命権者が連名で策定し、公表します。

＜任命権者＞

日高市長、日高市議会議長、日高市教育委員会、日高市選挙管理委員会、
日高市代表監査委員、日高市農業委員会

＜対象とする職員＞

各任命権者が任命する職員

2 計画の期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法ですが、この計画は、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間としています。

なお、策定に当たっては、国における行動計画策定指針の改正や前期計画策定後の新たな制度・取組等を踏まえています。

Ⅱ 女性職員の活躍の推進に向けた現状と数値目標

1 考え方

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」といいます。）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、各任命権者が任命する職員において、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ました。

2 状況把握

上記1の考え方に基づき状況把握を行った結果については、以下のとおりです。（全て令和元年度の状況です。）

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

男 性	5人
女 性	4人
合 計	9人
女性割合	44.4%

（2）離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

	離職率 (%)	離職者の年代別割合(%)								
		20歳 未満	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳
男性	2.0%	-	-	7.7%	4.8%	-	-	1.5%	1.9%	-
女性	0.8%	-	8.3%	-	-	-	-	-	-	-
合計	1.6%	-	5.0%	5.0%	3.1%	-	-	0.9%	1.6%	-

(3) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限(※)を超えた職員数

	人 数	合 計	1人当たりの平均(月)	上限超過人数
管理職	103人	10,225時間	8.3時間	11人
管理職以外	254人	33,897時間	11.1時間	49人
全 体	357人	44,122時間	10.3時間	60人

※ 月における超過勤務の上限時間：45時間

(4) 管理職に占める女性職員の割合

	部長級	課長級	課長級以上	主幹級	全 体
女性管理職者数	1人	1人	2人	5人	7人
管理職者数(全体)	11人	30人	41人	62人	103人
女性の割合	9.1%	3.3%	4.9%	8.1%	6.8%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

	年度	部長級	課長級	主幹級	主査級	全 体
監督職以上の女性	H30	1人	1人	6人	37人	45人
	R1	1人	1人	5人	40人	47人
監督職以上(全体)	H30	11人	29人	60人	108人	208人
	R1	11人	30人	62人	108人	211人
女性の割合	H30	9.1%	3.4%	10.0%	34.3%	21.6%
	R1	9.1%	3.3%	8.1%	37.0%	22.3%
伸び率		0%	0%	△16.7%	8.1%	4.4%

(6) 育児休業の取得率

	取得率 (%)	取得者／ 対象者(人)	取得期間の状況					
			5日 未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年 以上
男 性	0%	0/5	-	-	-	-	-	-
女 性	100%	3/3	-	-	-	-	-	100%
全 体	37.5%	3/8	-	-	-	-	-	100%

(7) 男性の配偶者出産補助休暇等の取得率・平均取得日数

	制度利用 可能職員 数	制度利用 人数	合計取得 可能日数	合計取得 日数	休暇取得 率	平均取得 日数	5日以上取 得した職 員の割合
配偶者出産 補助休暇	5人	4人	15日	12日	80%	2.4日	60%
男性職員の育児参 加のための休暇(配 偶者の産前産後)	5人	3人	25日	15日	60%	3.0日	
両制度合算 (目標値用)	5人	3人	40日	27日	67.5%	5.4日	

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・主査級以上の職員を対象に、コンプライアンス意識の向上及びハラスメントの防止等を目的として研修を実施しました。
- ・ハラスメント対策マニュアル等、文書によるルール化について、令和3年度整備に向けた準備をしました。

3 課題分析

上記2で把握した状況から推察される課題は、以下のとおりです。

- ①管理職の各役職段階に占める女性職員の割合が低くなっています。

（参考）管理職に占める女性職員の割合の推移

	部長級	課長級	課長級以上	主幹級	全 体
H27	0%	3.4%	2.6%	8.6%	6.2%
H28	0%	3.4%	2.5%	10%	7%
H29	9.1%	0%	2.5%	11.7%	8%
H30	9.1%	3.4%	5%	10%	8%
R1	9.1%	3.3%	4.9%	8.1%	6.8%

- ②男性の育児休業取得率及び配偶者出産補助休暇等の取得率が低くなっています。

（参考）男性の育児休業取得率及び配偶者出産補助休暇等を5日以上取得した男性職員の割合の推移

	育児休業取得率	配偶者出産補助休暇等を5日以上取得した男性職員の割合
H27	0%	0%
H28	20%	22.2%
H29	25%	0%
H30	14.3%	14.3%
R1	0%	60%

4 数値目標・取組内容及び実施時期

把握した状況・課題を基に、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定しました。

なお、この目標は、法に定められた項目等について、状況の把握・分析を実施した結果により重要な課題を取り上げ、取組を要するものについて掲げたものです。

(1) 職業生活に関する機会の提供に係るもの

目標1：令和8年度までに、管理職的地位にある職員に占める女性割合を課長級以上で令和元年度の実績4.9%より5.1%引き上げ10%以上とし、主幹級以上で令和元年度の実績6.8%より7.2%引き上げ14%以上とする。

目標2：令和8年度までに、主査級相当職以上の女性職員の割合を令和元年度の実績22.3%より5.7%引き上げ28%以上とする。

<取組内容>

- ①女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施、若年層の早期計画的な人事異動、メンター制度の導入、ロールモデルの設定等を行うことにより人材育成を図り、個々の事情に応じて各役職及び多様なポストに積極的に配置していきます。(前期から一部変更)
- ②主査試験受験を控えた階層へ必要な研修等を実施し、昇任に対する不安の解消や受験意欲の向上を図ります。(前期から継続実施)
- ③女性職員の主査試験受験率を上げるため、受験資格を有する職員への周知を図り、受験を促します。(前期から継続実施)
- ④性別・年齢等にかかわらず公正な人事評価・登用が各役職及びポストで実施されるよう、研修等の実施を行います。(前期から継続実施)

（２）職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境に係るもの

目標３：令和８年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和元年度の実績０％から５％以上とする。

目標４：毎年度、配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇を合わせて５日以上取得する男性職員の割合を令和元年度の実績６０％から８０％以上とする。

＜取組内容＞

- ①配偶者の出産を控えた男性職員に対し、育児休業・配偶者出産補助休暇・育児参加のための休暇等の支援制度について、周知を図り、取得を促します。（前期から継続実施）
- ②配偶者の出産を控えた男性職員に係る、育児休業・配偶者出産補助休暇・育児参加のための休暇等の取得を推進するため、管理職的地位にある職員に対し、制度の周知を行い、部下へ休暇取得を促すことができるよう、意識改革を図ります。（今期から新規実施）
- ③育児休業等を利用したことのみによって、昇任・昇給等に不利益となることがない旨の周知を図ります。（前期から継続実施）
- ④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が可能となるよう、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。（前期から継続実施）

おわりに

女性職員の一人一人が、個性と能力を十分に発揮できる職場環境を作り、女性が生き生きと働くことができるよう、取組を進めていきます。

この計画の実績について、職員への周知を行うとともに、おおむね年１回、公表していきます。