

女性活躍推進法に基づく 福知山市特定事業主行動計画

男女を問わず「活躍できる職場づくり」
「仕事を続けやすい環境づくり」
“ 働き方改革 加速します ”

平成28年4月1日

福 知 山 市

福知山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

福知山市長
福知山市議会議長
福知山市選挙管理委員会
福知山市代表監査委員
福知山市教育委員会
福知山市公平委員会
福知山市農業委員会
福知山市消防長
福知山市上下水道事業管理者
福知山市病院事業管理者

福知山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15条に基づき策定する特定事業主行動計画です。

状況把握・課題分析を踏まえ、本市の課題解決に向けた計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を明記した行動計画を策定します。

対象は女性職員のみではなく、男性職員も含めた働き方の改革を盛り込んだ計画です。

1 計画期間

法は平成28年度から平成37年度までの時限立法であるため、本計画は平成37年度までを計画期間とし、平成32年度までの5年間の前期として計画を実施します。

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、各部局における人事担当者等が連携し、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います。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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。以下「内閣府令」という。）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す。

当該課題分析の結果、平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としたうえで、女性職員の活躍を推進するため、数値目標を設定します。

この目標は、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、本市の課題に対応するものを掲げています。

（１）状況把握

内閣府令第2条に基づき、指定の7項目を把握します（一部の項目は職種ごとのまとまりで把握します。）。

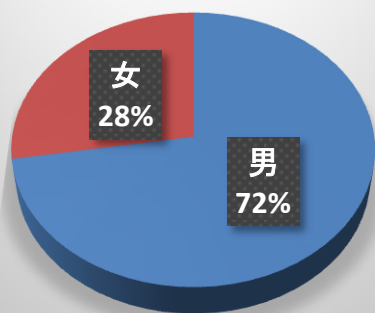
ア 採用した職員に占める女性職員の割〔男女比較〕

過去3年間（基準日：4月1日）

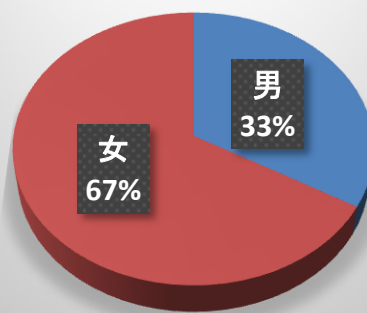
区分		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
行政職	男	21 人	72.4%	28 人	75.7%	29 人	65.9%
	女	8 人	27.6%	9 人	24.3%	15 人	34.1%
	計	29 人	100%	37 人	100%	44 人	100%
医療職	男	14 人	33.3%	26 人	41.9%	28 人	30.1%
	女	28 人	66.7%	36 人	58.1%	65 人	69.9%
	計	42 人	100%	62 人	100%	93 人	100%
全体	男	35 人	49.3%	54 人	54.5%	57 人	41.6%
	女	36 人	50.7%	45 人	45.5%	80 人	58.4%
	計	71 人	100%	99 人	100%	137 人	100%

※行政職に消防職含む（以下同じ）

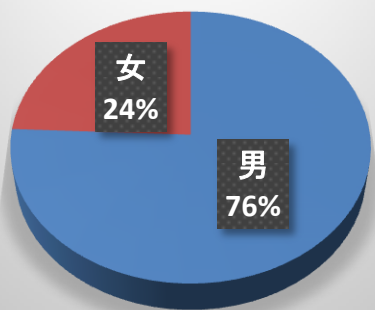
平成25年度 行政職採用



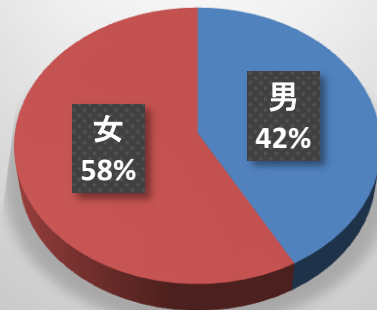
平成25年度 医療職採用



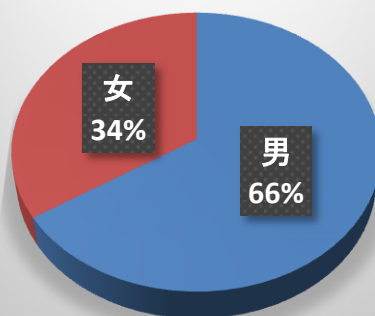
平成26年度 行政職採用



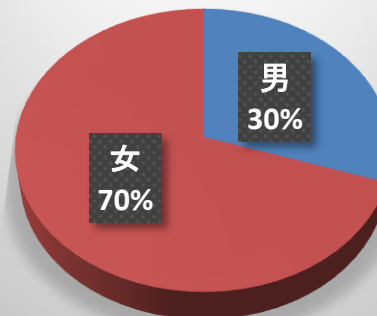
平成26年度 医療職採用



平成27年度 行政職採用

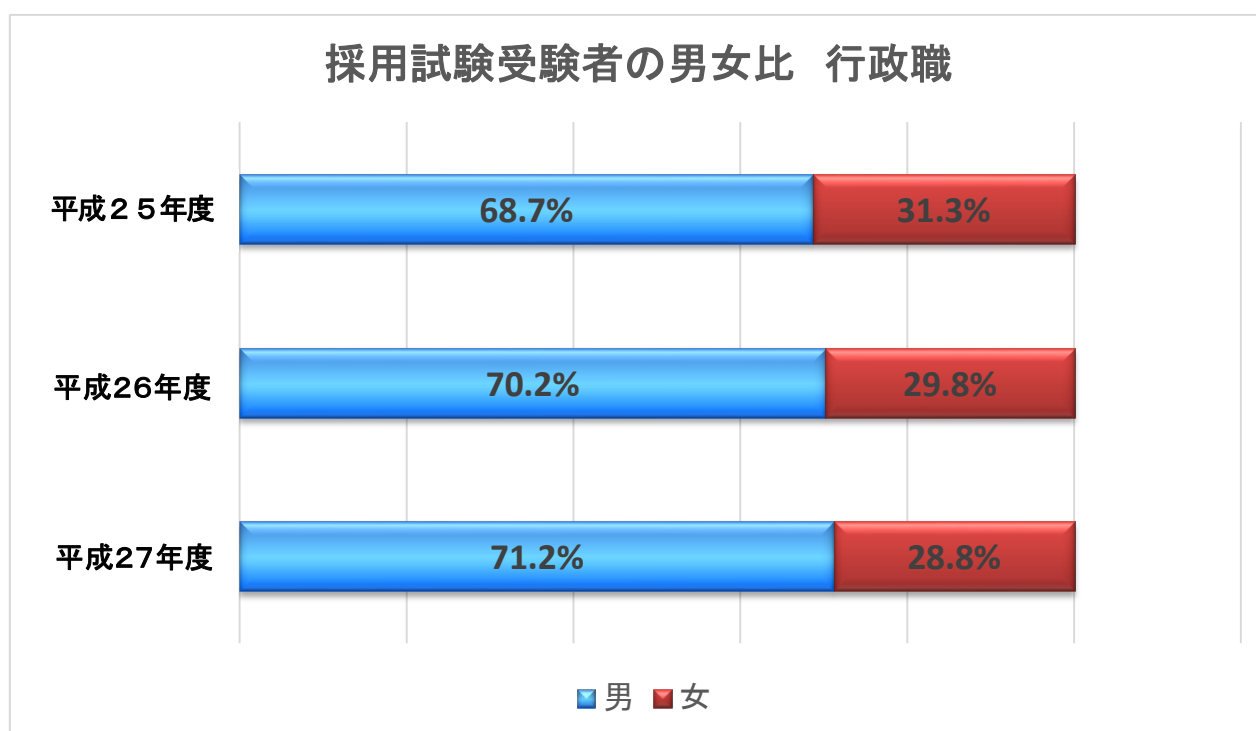


平成27年度 医療職採用

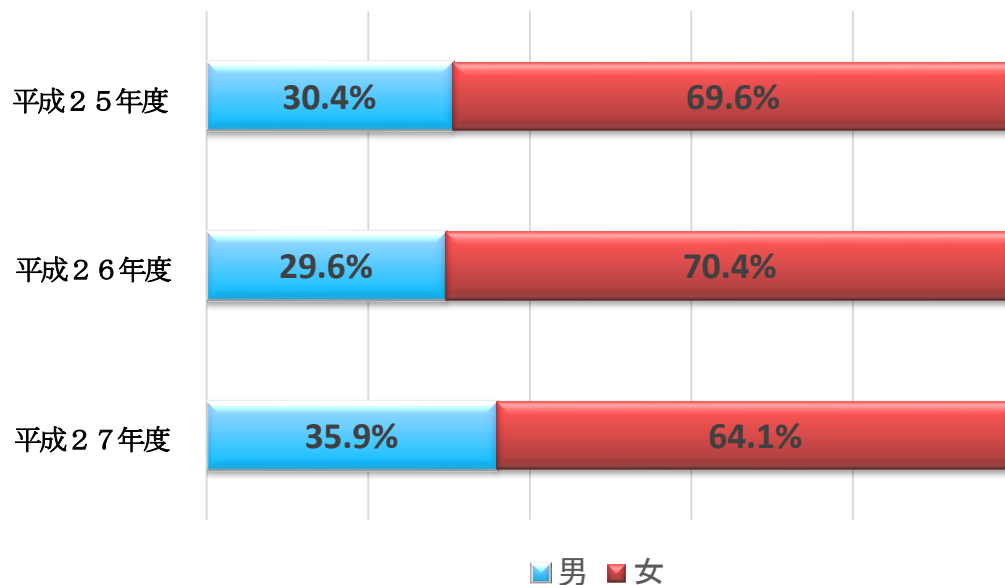


ア（詳細把握） 採用試験受験者の女性割合〔男女比較〕

区分		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
行政職	男	136 人	68.7%	160 人	70.2%	173 人	71.2%
	女	62 人	31.3%	68 人	29.8%	70 人	28.8%
	計	198 人	100%	228 人	100%	243 人	100%
医療職	男	24 人	30.4%	34 人	29.6%	28 人	35.9%
	女	55 人	69.6%	81 人	70.4%	50 人	64.1%
	計	79 人	100%	115 人	100%	78 人	100%
全体	男	160 人	57.8%	194 人	56.6%	201 人	62.6%
	女	117 人	42.2%	149 人	43.4%	120 人	37.4%
	計	277 人	100%	343 人	100%	321 人	100%



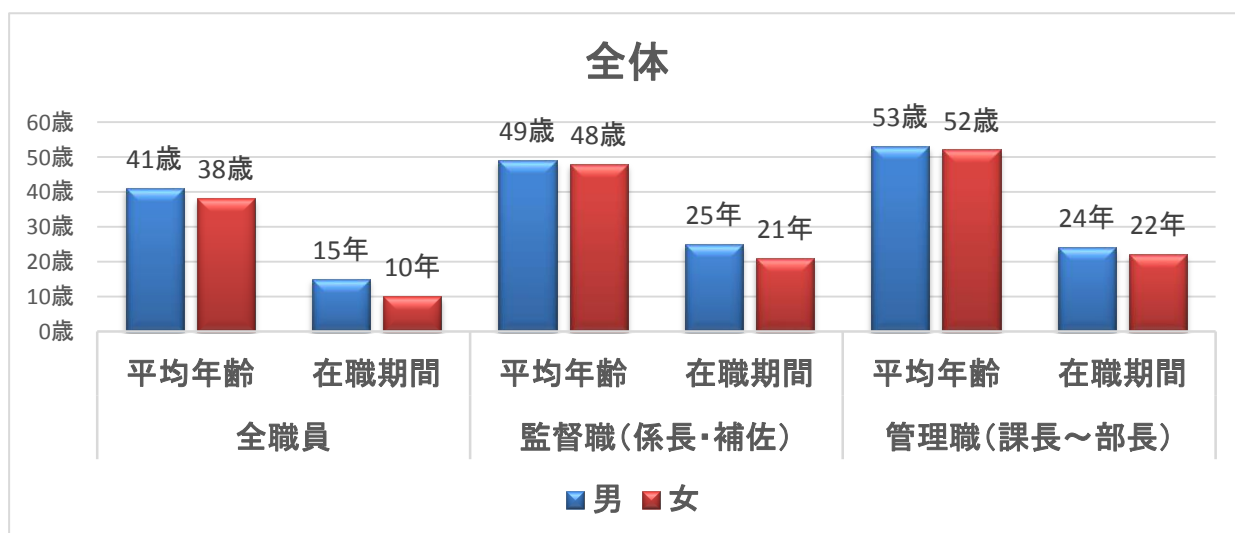
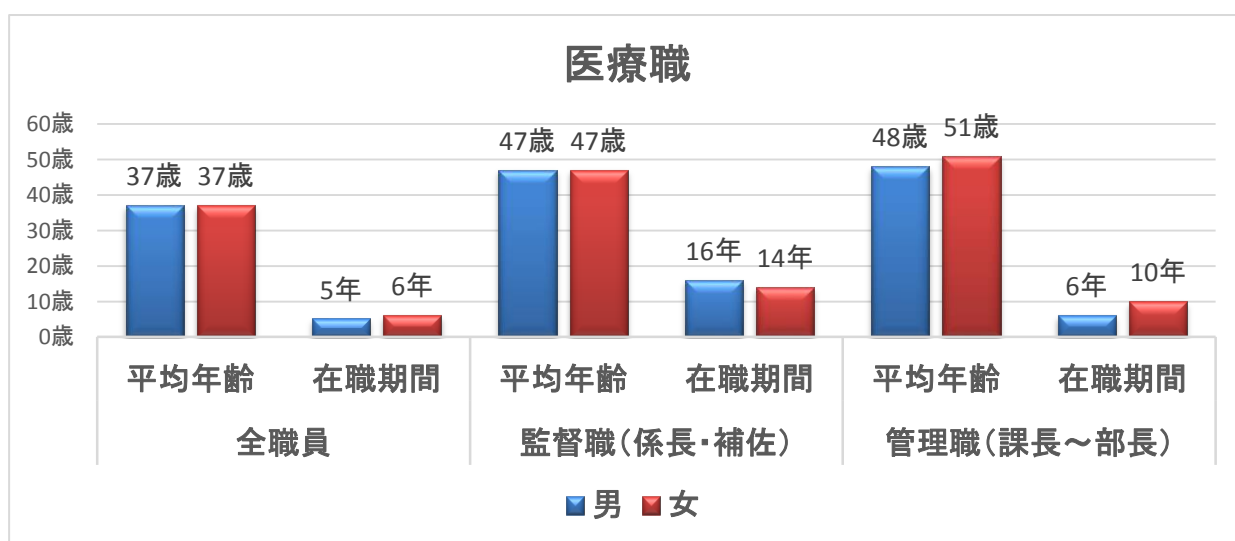
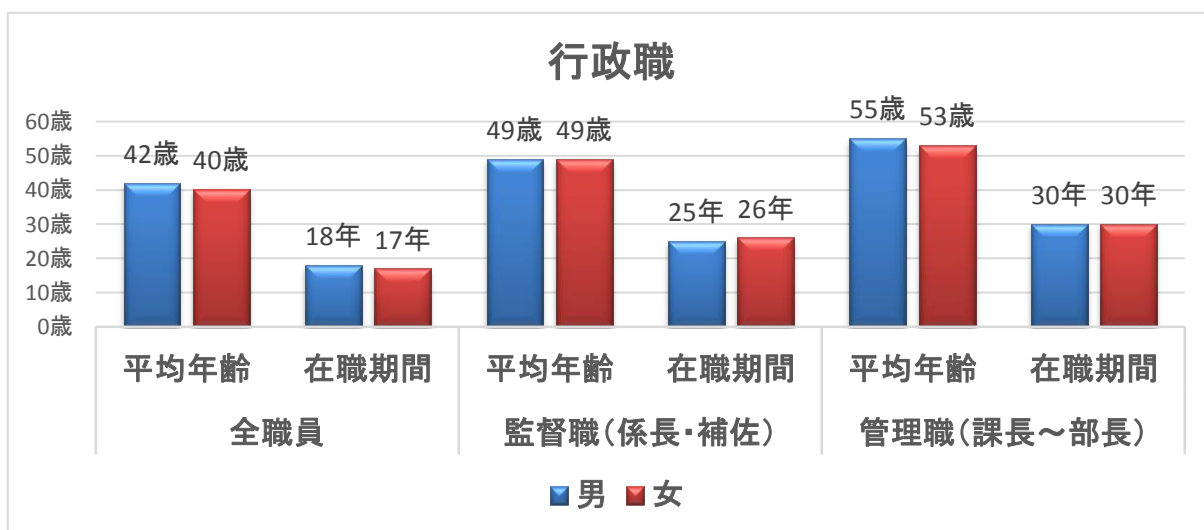
採用試験受験者の男女比 医療職



イ 平均した継続勤務年数の男女の差異

(基準日：平成27年4月1日)

区分		全職員		監督職(係長・補佐)		管理職(課長～部長)	
		平均年齢	在職期間	平均年齢	在職期間	平均年齢	在職期間
行政職	男	42 歳	18 年	49 歳	25 年	55 歳	30 年
	女	40 歳	17 年	49 歳	26 年	53 歳	30 年
	計	42 歳	18 年	49 歳	26 年	54 歳	30 年
医療職	男	37 歳	5 年	47 歳	16 年	48 歳	6 年
	女	37 歳	6 年	47 歳	14 年	51 歳	10 年
	計	37 歳	6 年	47 歳	14 年	49 歳	7 年
全体	男	41 歳	15 年	49 歳	25 年	53 歳	24 年
	女	38 歳	10 年	48 歳	21 年	52 歳	22 年
	計	40 歳	13 年	50 歳	23 年	53 歳	24 年

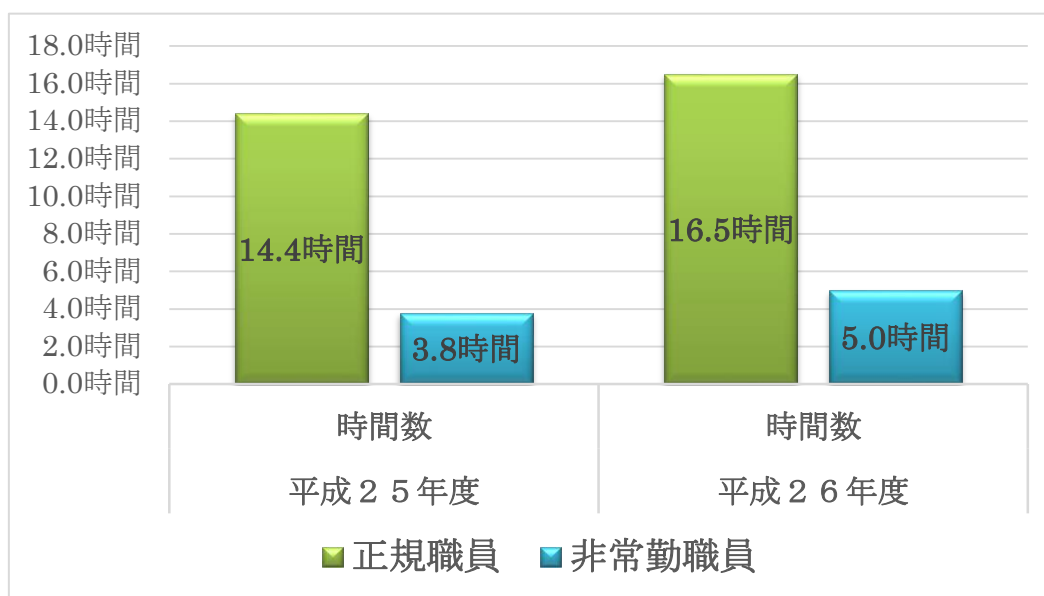


ウ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月平均

(基準年度:平成25年度と平成26年度)

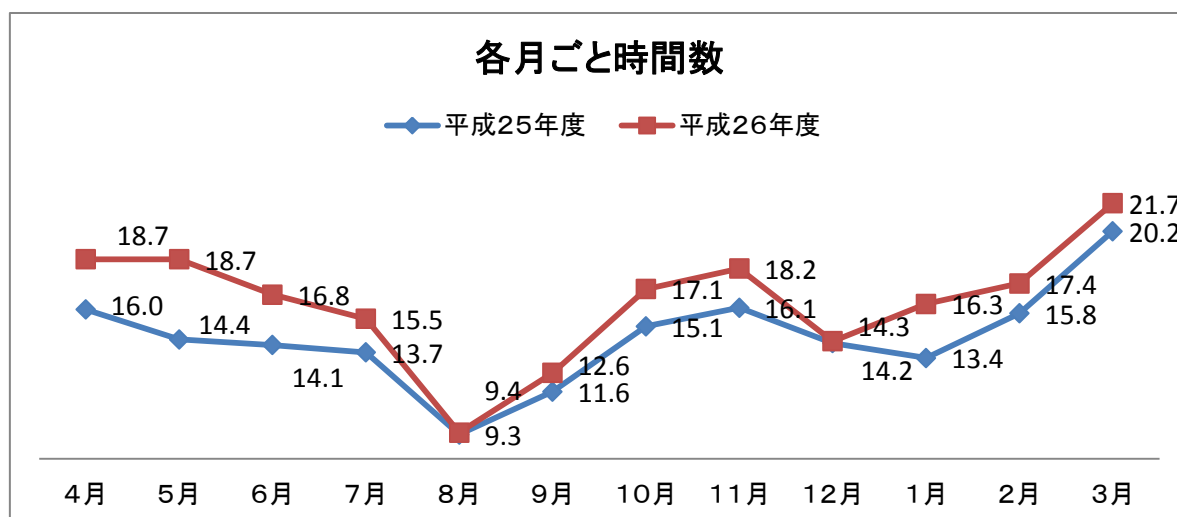
区分	平成25年度	平成26年度
	時間数	時間数
正規職員	14.4 時間	16.5 時間
非常勤職員	3.8 時間	5.0 時間



各月ごと (正規職員)

時間数

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成25年度	16.0	14.4	14.1	13.7	9.3	11.6	15.1	16.1	14.2	13.4	15.8	20.2
平成26年度	18.7	18.7	16.8	15.5	9.4	12.6	17.1	18.2	14.3	16.3	17.4	21.7

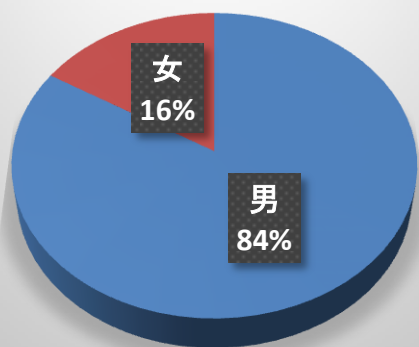


エ 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合〔男女比較〕

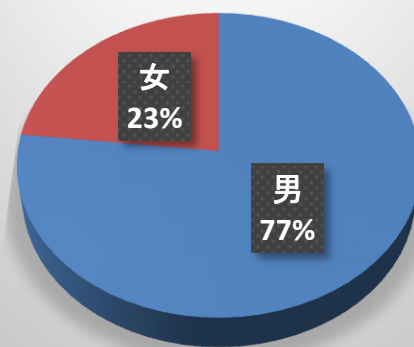
過去3年間（基準日：4月1日）

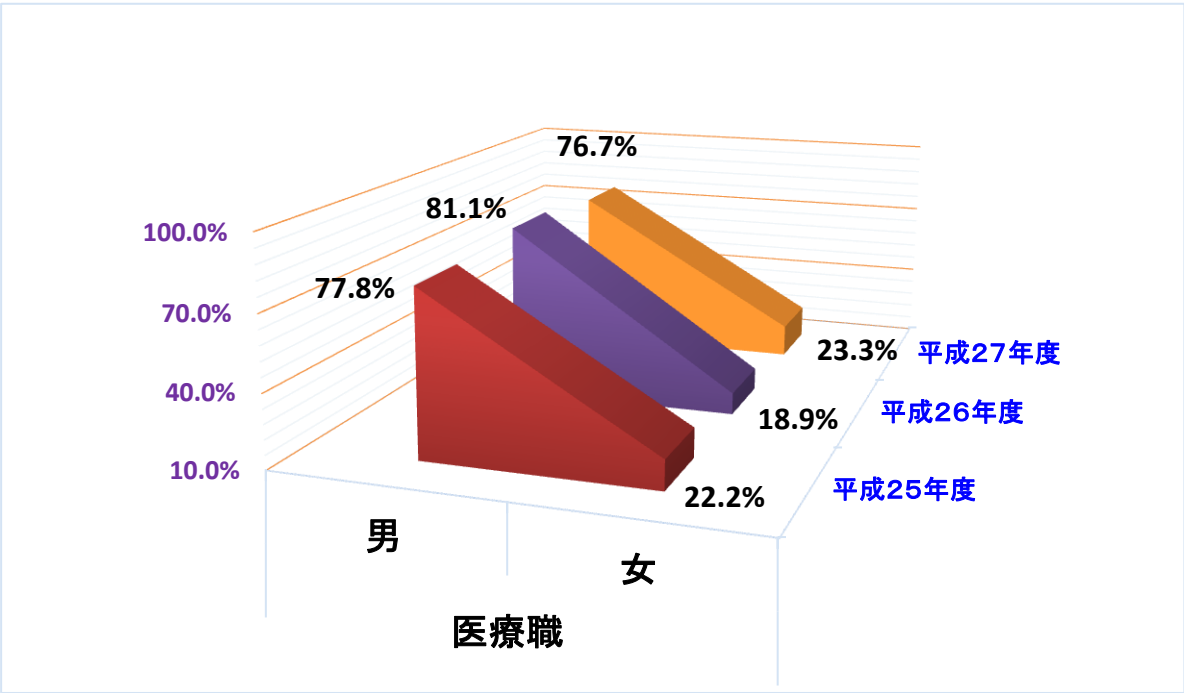
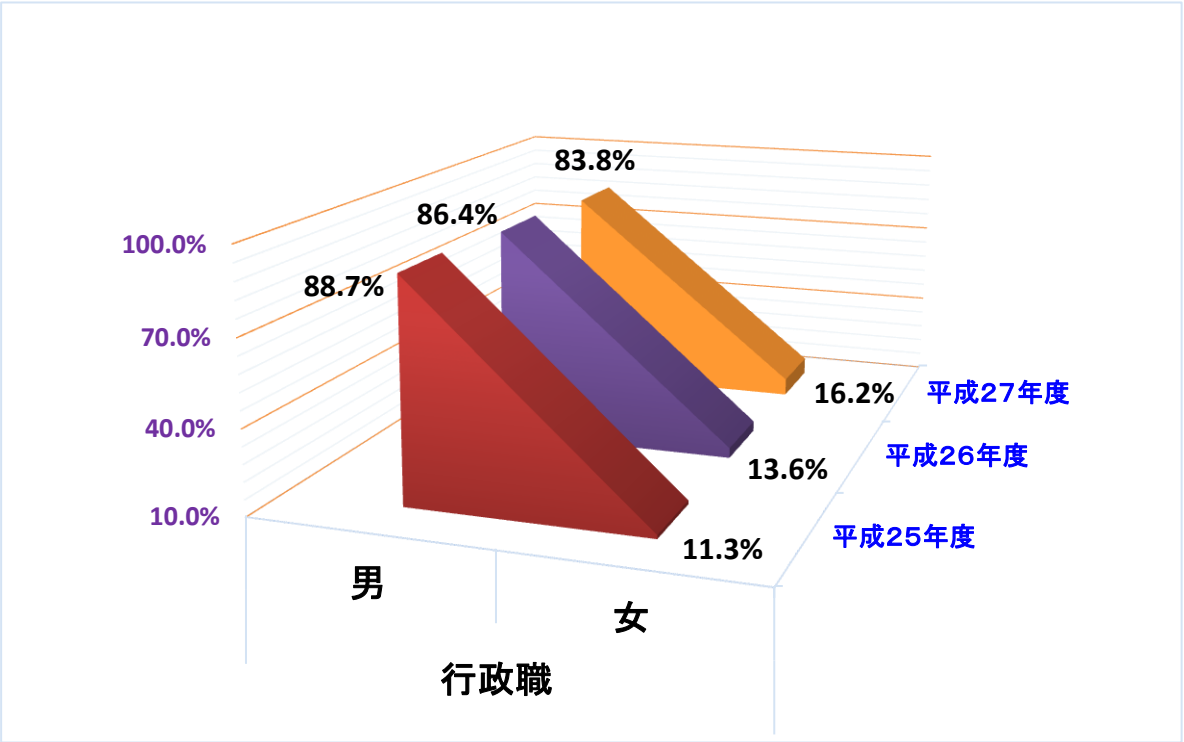
区分		平成25年度		平成26年度		平成27年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
行政職	男	94 人	88.7%	95 人	86.4%	93 人	83.8%
	女	12 人	11.3%	15 人	13.6%	18 人	16.2%
	計	106 人	100%	110 人	100%	111 人	100%
医療職	男	28 人	77.8%	30 人	81.1%	33 人	76.7%
	女	8 人	22.2%	7 人	18.9%	10 人	23.3%
	計	36 人	100%	37 人	100%	43 人	100%
全体	男	122 人	85.9%	125 人	85.0%	126 人	81.8%
	女	20 人	14.1%	22 人	15.0%	28 人	18.2%
	計	142 人	100%	147 人	100%	154 人	100%

平成27年度行政職男女比



平成27年度医療職男女比





オ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合〔男女比較〕

(基準日：平成27年4月1日)

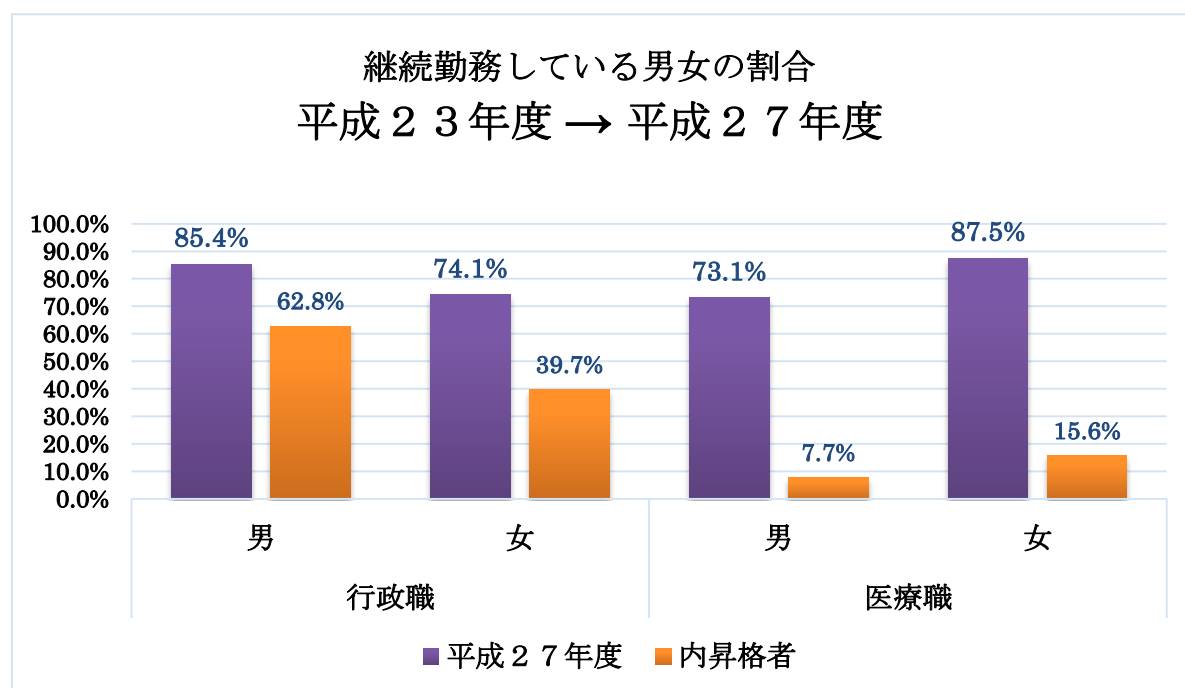
区分		全職員		監督職 (係長・補佐)		管理職 (課長～部長)		監督職以上 (係長～部長)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
行政職	男	561 人	67.7%	145 人	71.8%	93 人	83.8%	238 人	76.0%
	女	268 人	32.3%	57 人	28.2%	18 人	16.2%	75 人	24.0%
	計	829 人	100%	202 人	100%	111 人	100%	313 人	100%
医療職	男	174 人	31.6%	8 人	17.4%	33 人	76.7%	41 人	46.1%
	女	376 人	68.4%	38 人	82.6%	10 人	23.3%	48 人	53.9%
	計	550 人	100%	46 人	100%	43 人	100%	89 人	100%
全体	男	735 人	53.3%	153 人	61.7%	126 人	81.8%	279 人	69.4%
	女	644 人	46.7%	95 人	38.3%	28 人	18.2%	123 人	30.6%
	計	1,379 人	100%	248 人	100%	154 人	100%	402 人	100%

(再掲)

区分		監督職				管理職			
		係長級		課長補佐級		課長・次長級		部長級	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
行政職	男	66 人	65.3%	79 人	78.2%	74 人	81.3%	19 人	95.0%
	女	35 人	34.7%	22 人	21.8%	17 人	18.7%	1 人	5.0%
	計	101 人	100%	101 人	100%	91 人	100%	20 人	100%
医療職	男	8 人	27.6%	0 人	0.0%	30 人	81.1%	3 人	50.0%
	女	21 人	72.4%	17 人	100%	7 人	18.9%	3 人	50.0%
	計	29 人	100%	17 人	100%	37 人	100%	6 人	100%
全体	男	74 人	56.9%	79 人	66.9%	104 人	81.3%	22 人	84.6%
	女	56 人	43.1%	39 人	33.1%	24 人	18.8%	4 人	15.4%
	計	130 人	100%	118 人	100%	128 人	100%	26 人	100%

オ（詳細把握） 平成23年4月1日に55歳以下の監督職（係長級以上）の職員が、平成27年4月1日に継続勤務している男女の割合

区分		平成23年度	平成27年度		内昇格者	
		人数	人数	割合	人数	割合
行政職	男	164 人	140 人	85.4%	103 人	62.8%
	女	58 人	43 人	74.1%	23 人	39.7%
	計	222 人	183 人	82.4%	126 人	56.8%
医療職	男	26 人	19 人	73.1%	2 人	7.7%
	女	32 人	28 人	87.5%	5 人	15.6%
	計	58 人	47 人	81.0%	7 人	12.1%
全体	男	190 人	159 人	83.7%	105 人	55.3%
	女	90 人	71 人	78.9%	28 人	31.1%
	計	280 人	230 人	82.1%	133 人	47.5%



カ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(基準年度:平成26年度)

区分		取得率	取得期間
行政職	男	8.7%	8月
	女	100%	1年2月
医療職	男	0%	-
	女	100%	1年1月

キ 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及び平均取得日数

(基準年:平成26年)

区分	取得率	取得日数
配偶者出産休暇	58.3%	2.5 日
育児参加のための休暇	33.3%	2.0 日

(2) 課題分析

(1) の状況把握の結果、本市の課題は次の項目があげられます。

1 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合が低い。

(行政職 男 83.8% 女 16.2% 医療職 男 76.7% 女 23.3% [平成27年度])

平成23年4月1日に行政職の監督職（係長級以上）の職員が、平成27年4月1日に継続勤務している男女の割合

(男 85.4% 女 74.1% (内昇格者 男 62.8% 女 39.7%))

役職者の女性の継続勤務している率が男性より低く、かつ昇格する率が低いため、管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合が低くなることが要因の一つと考えられる。

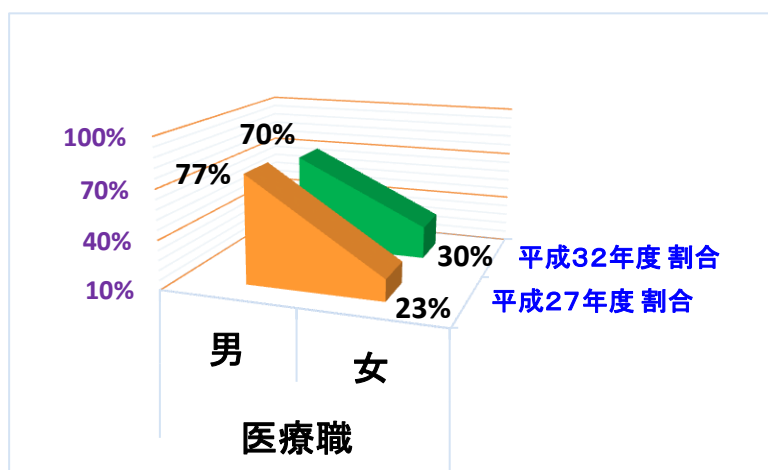
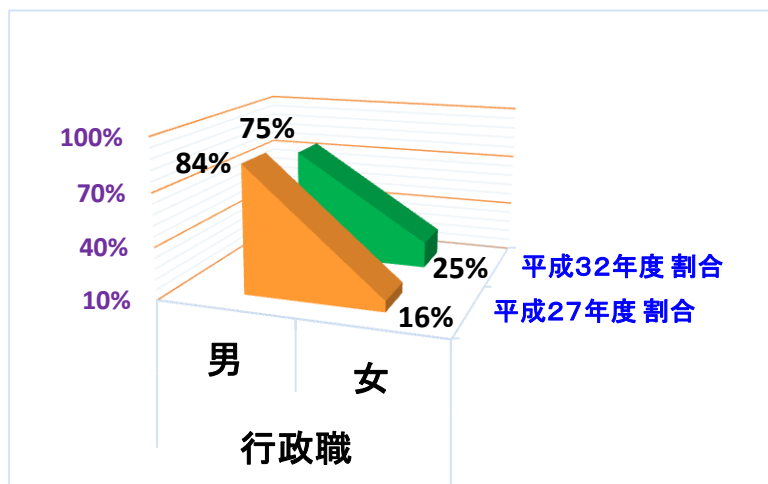
- 2 職員（非常勤職員含む）の超過勤務時間が多い、かつ、増加している。
 （正規職員 平成25年度 14.4時間/月 平成26年度 16.5時間/月）
 （非常勤職員 平成25年度 3.8時間/月 平成26年度 5.0時間/月）
- 3 行政職の採用試験受験者の女性の割合が低い。
 （男 71.2% 女 28.8%〔平成27年度採用者〕）
 採用した行政職に占める女性職員の割合が低い。
 （男 65.9% 女 34.1%〔平成27年度〕）
- 4 男性の育児休業取得率が低い。（行政職 8.7% 医療職 0%〔平成26年度〕）

（3）数値目標

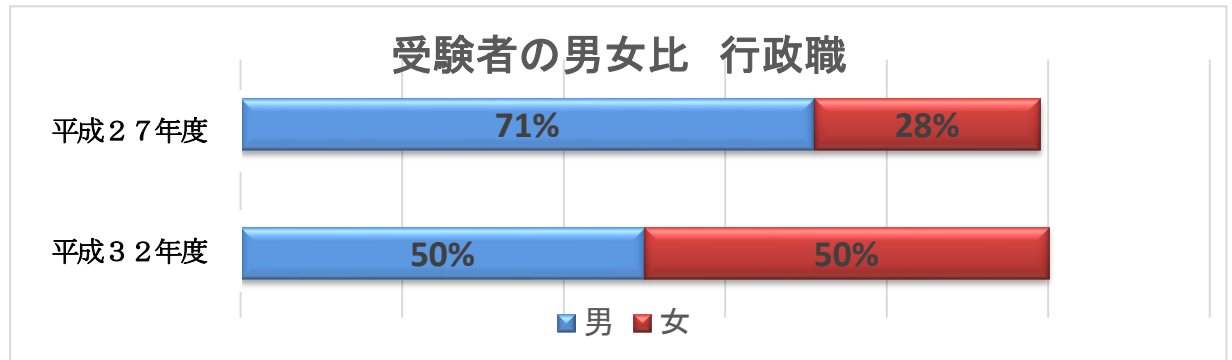
課題解決のため、次の数値目標を定めます。

なお、平成37年度の目標は、平成32年度までの成果を踏まえて新たに設定します。

- 1 平成32年度までに、管理的地位（課長以上）にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（18.2%）より引き上げ、行政職25%以上、医療職30%以上にする。



- 2 平成32年度までに、正規職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月16.5時間）から、月12時間以下にする。
非常勤職員の平均超過勤務時間も正規職員に準じて縮減する。
- 3 平成32年度までに、行政職受験者の女性割合を、平成27年度の実績（28.8%）より引き上げ、50%にする。



- 4 平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得者を10人以上にする。

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）で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、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、本市の課題解決の必要性が高いものを掲げています。

女性管理職比率の増加 超過勤務の縮減（長時間勤務の是正）

- 1 平成28年度より、職員が男女を問わず昇格前・昇格後もライフスタイルを崩さず定年まで継続勤務できる職場環境づくりに努める。

〔重点項目〕

- （1）職場生活と家庭生活とが両立できる勤務体制の整備を図る。

職員の離職の原因となりやすい子育て・介護の負担を軽減するため、フレックスタイム制度（早出遅出勤務制度）を導入する。

- （2）各部局の業務の繁閑に応じた適切な人員配置を行う。

人事当局が業務量を的確に把握し、繁閑に応じた職員の増員・減員を機動的に行う。

- （3）職員（非常勤職員含む）が、時間当たりの生産性を重視した効率的な業務運営や

良好な職場環境の中での職員の協力体制を構築し、監督職・管理職を含めた超過勤務時間の縮減（長時間勤務の是正）を積極的に行う。

ア 幹部職員が率先した定時退庁

仕事に対するコスト意識の醸成、ワークライフバランスの推進を上司が率先する。

イ 超過勤務時間の縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導し、超過勤務の更なる縮減に努める。

ウ ノー残業デーの実施・強化

毎週木曜日に実施しているノー残業デーが確実に実施されるよう、所属長による職員への指導を行う。

エ 業務改善

多様化する行政ニーズに対応が求められる中で超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化や事業の見直しを行うとともに事務の簡素化・効率化を更に推進する。

女性管理職比率の増加

- 2 平成28年度より、女性職員に対する多様なロールモデル（模範となる職員）、キャリアパス（目標となる職位や職務に就くために必要な一連の業務経験やステップ・配置異動などのルール）の紹介や女性同士のネットワークの構築を進める取組並びに本市キャリアアップサポート（人事考課制度）の効果的活用により、女性が昇進意欲を持てるよう支援するとともにマネジメント力の向上に努める。

女性職員の受験者・採用者増加

- 3 平成28年度より、採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、個別相談コーナーの設置やパネルディスカッションなどにより、女性の視点から見た業務のやりがい等を分かりやすく説明する。

男性職員の育休取得の増加

- 4 平成28年度より、職場生活と家庭生活の各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、配偶者が出産を控えている男性職員に配布する。
また、育児休業を取得する職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う復帰支援プログラムを推進する。

5 おわりに

本計画の策定の主旨は、女性の権利保護だけのためではありません。

女性が活躍しやすい事業所であるほど男性にも女性にも働きやすい事業所であり、優秀な人材が集まるものです。

「活躍できる事業所かどうか」、「働き続けることができる事業所かどうか」が重要になります。

そのためには、職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進が求められます。

男女とも長時間勤務を当たり前とせず、厳しい時間的制約があることを前提とした業務体制の構築や時間当たりの生産性を意識した効率的な業務運営、更にワークライフバランスに資する取組を総合的に進める必要があります。

また、男性が家事・育児や介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有効なものです。

「意識改革」と「職場における仕事改革」は、男女を通じた「働き方改革」であり、本計画を推進する基軸になります。

男性職員と女性職員が本市の課題を理解し、職場に合ったアプローチで本計画を推進することが優秀な人材の確保、ひいては市の発展につながるものと考えています。