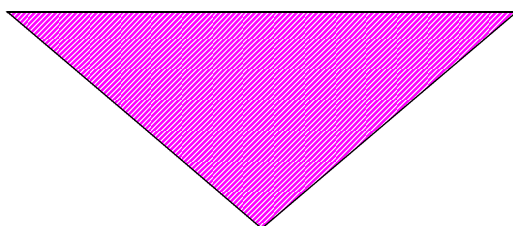

つくば市における女性職員の活躍の推進 に関する特定事業主行動計画

平成28年度～平成32年度

～女性職員の更なる活躍を目指して～



平成 28年 3月

つくば市長

つくば市教育委員会 つくば市議会議長

つくば市選挙管理委員会 つくば市代表監査委員

つくば市農業委員会 つくば市消防長 つくば市水道事業管理者

目 次

1	女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の趣旨	P 2
2	計画概要	P 3
	(1) 計画期間 (2) 計画主体 (3) 数値目標 (4) 公表 (庁外)	
3	現状分析及び課題抽出	P 4
	(1) 新規採用職員に占める女性の割合	
	(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異	
	(3) 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間	
	(4) 管理職に占める女性職員の割合	
	(5) 非管理職の各役職段階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補助休暇取得率及びその平均取得日数	
4	数値目標と取組内容	P 8

1 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の趣旨

平成27年8月28日、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「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」という。）が参議院本会議で可決され、制定されることとなりました。この法の第3章に規定する事業主行動計画等については、平成28年4月1日から施行されることから、地方公共団体は、同日までに、法第15条の規定に基づく「特定事業主行動計画」を策定することとなることを受け、本行動計画を定めることとしました。

国が定めた策定指針において、「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものとしています。

今般、「超高齢化社会」や「人口減少社会」の到来という深刻な局面下で、将来の労働力不足が懸念される状況において、女性の活躍の推進は緊要な課題でもあります。企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に鑑み、本市においても、市民ニーズの多様化に対して、女性ならではのきめ細かい把握や新しい発想を創出するために、本行動計画の策定に基づき、女性職員の採用・登用の拡大を考察していきたいと考えてところです。

昨年度は、次世代育成支援対策推進法の期限延長に伴い、「つくば市特定事業主行動計画」を策定したところであります。こどもを生み育てやすい職場環境の整備、男性職員の子育て参加及びワーク・ライフ・バランスの実現は、女性職員の活躍に正に直結するものであるため、将来的な両計画の一本化を念頭に置き、両計画が整合性があり、密接に結びつくものとして本計画を策定します。

2 計画概要

(1) 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5か年度とします。

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38年3月末までの時限法であるため、この計画は、その前半5か年度の前期計画として策定するものです。平成33年4月から平成38年3月末までを引き続く後期計画として、平成32年度末に作成する予定です。ただし、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（前期計画：平成27年度から平成31年度）と本計画は、大変関連性が強いため、双方の後期計画を一体的に策定することも検討していきます。

(2) 計画主体

つくば市長、つくば市教育委員会、つくば市議会議長、つくば市選挙管理委員会、つくば市代表監査委員、つくば市農業委員会、つくば市消防長及びつくば市水道事業管理者が計画主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しなどを行っていきます。

(3) 数値目標

計画の推進状況を客観的に確認し周知するため、設定可能な取組については、平成32年度末を達成年次とする目標として設定しました。目標の設定については、内閣府令第2条に基づき、7つの項目について現状分析と課題抽出をした結果を踏まえて行いました。

(4) 公表（庁外）

本行動計画を市のホームページに掲載し、年に1回程度、各年度における取組の実施状況や目標の達成状況を周知していきます。

3 現状分析及び課題抽出

(1) 新規採用職員に占める女性の割合 (各年度当初における数値)

採用年度 職 種	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
行政職(下記以外)	40.7%	50.0%	46.9%	43.6%	32.6%
保育士	100.0%	80.0%	88.9%	85.7%	100.0%
幼稚園教諭	100.0%	50.0%	66.7%	100.0%	100.0%
医療職	100.0%	100.0%	90.0%	100.0%	100.0%
消防職	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
全職種	51.4%	55.1%	59.6%	47.5%	41.8%

上の図表は、平成24年度から平成28年度までの各年度4月1日の新規採用職員に占める女性の割合を各職種別に示したものです。

まず、行政職における女性の割合について見てみると、直近3か年度においては、なだらかに減少してきていることがわかります。

一方で、それ以外の職種については、平成28年度の結果からも明白であるように、職種選択自体に性別の偏在性があることに起因していることと考えます。

本市の新規職員採用については、毎年職員採用試験を実施しています。職員の採用は、地方公務員法第15条の規定に基づき、成績主義の原則が適用されますが、国内人口の男女比が概ね半々(平成26年10月1日現在で総人口における女性の割合は、51.4%、20～29才の年代における女性の割合48.7%/出所：総務省統計局人口推計)であることや本計画の趣旨の観点から、職種選択時に性別の偏在性のない行政職における女性の割合は、毎年度4割を超すことが望ましいと思料します。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成26年度末時点)

職 種	性 別		合 計
	男性	女性	
一般行政職	22.5年	19.4年	21.1年
医療職	11年	16.3年	16.2年
消防職	25.3年	7.7年	24.9年
技能労務職	30.1年	23.9年	26.6年
全職種	23.5年	19.2年	21.8年

※この計画上、一般行政職とは、行政職給料表及び企業職給料表(1)適用者を指します。

上の図表は、平成26年度末時点の各職種の職員の平均継続勤務年数を性別ごとに示したものです。

合計では、男女間の数値に多少の開きはあるものの、男性職員の割合が大きい消防職を除くと、概ね差異がない結果であるといえます。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間 (平成26年度)

(単位:時間)

職 種	月	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
	一般行政職		13.4	9.6	10.9	9.3	7.2	8.3	10.5	11.5	7.0	9.9	11.5	15.4
医療職		7.0	6.6	4.8	3.4	3.0	5.7	6.8	4.6	2.8	3.0	3.7	5.6	57.0
技能労務職		1.1	1.3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.1	1.5	1.8	1.6	0.9	0.8	14.2

上の図表は、平成26年度における職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間を職種別に示したものです。

平均時間については、人事院が策定した「超過勤務の縮減に関する指針」において示している年間の超過勤務時間数の上限である360時間を大きく下回っています。

しかし、年間360時間を超える超過勤務を行った職員数は、平成23年度24人、平成24年度46人、平成25年度62人(内女性14人)、平成26年度73人(内女性13人)と増加傾向にあるため、縮減に向けた取組が必要であると考えます。

(4) 管理職に占める女性職員の割合（消防職を除く。）

役職	H23年度当初			H24年度当初			H25年度当初			H26年度当初			H27年度当初		
	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計
部長級	15	0 (0.0%)	15	13	0 (0.0%)	13	14	0 (0.0%)	14	15	0 (0.0%)	15	16	0 (0.0%)	16
次長級	40	0 (0.0%)	40	42	0 (0.0%)	42	41	0 (0.0%)	41	48	2 (4.0%)	50	40	4 (9.1%)	44
課長級	68	5 (6.8%)	73	67	4 (5.6%)	71	68	5 (6.8%)	73	54	4 (6.9%)	58	57	4 (6.6%)	61
課長補佐級	103	54 (34.4%)	157	106	52 (32.9%)	158	102	56 (35.4%)	158	94	56 (37.3%)	150	94	55 (36.9%)	149
管理職計	226	59 (20.7%)	285	228	56 (19.7%)	284	225	61 (21.3%)	286	211	62 (22.7%)	273	207	63 (23.3%)	270

上の図表は、平成23年度から平成27年度までの各年度当初における管理職に占める女性職員の割合を示したものです。

まず、本市の管理職（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合は、平成25年度に21%を超えた以降、年々増加傾向にあります。これは、本市が平成15年に男女共同参画都市宣言をし、市職員についても「つくば市男女共同参画推進基本計画」（つくばAPPLEプログラム2013～2017）において数値目標を立て、女性職員の割合を増やす取組（平成29年度当初の目標は25%）を実践してきたことに起因しています。

今後も、女性職員が管理職を目指せるような環境づくりや更なる意識啓発を行うとともに、この部門の数値目標を高めていく必要があると考えます。

(5) 非管理職の各役職段階に占める女性職員の割合（一般行政職）

役職	H23年度当初			H24年度当初			H25年度当初			H26年度当初			H27年度当初		
	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計	男	女 (割合)	合計
係長	192	28 (12.7%)	220	182	33 (15.3%)	215	189	32 (14.5%)	221	186	30 (13.9%)	216	183	28 (13.3%)	211
主任主査	67	152 (69.4%)	219	73	145 (66.5%)	218	76	146 (65.8%)	222	73	156 (68.1%)	229	72	150 (67.6%)	222
主査	147	165 (52.9%)	312	129	164 (56.0%)	293	107	157 (59.5%)	264	101	147 (59.3%)	248	87	139 (61.5%)	226
その他	114	146 (56.2%)	260	128	151 (54.1%)	279	135	157 (53.8%)	292	147	171 (53.8%)	318	162	191 (54.1%)	353
合計	520	491 (48.6%)	1011	512	493 (49.1%)	1005	507	492 (49.2%)	999	507	504 (49.9%)	1011	504	508 (50.2%)	1012

上記（4）において女性職員の管理職の割合が近年増加していることに対して、この図表では、管理職への登竜門である係長に占める女性職員の割合が伸び悩んでいることがわかります。一方で、主任主査に占める女性職員の割合は例年65%を超えており、平成27年度当初における女性職員の割合が4割（1,734人中693人）であることから、主任主査に占める女性職員がいかに多いかがわかります。

今後、管理職直近下位の係長をいかに増やしていくかが課題であるといえます。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

性 別 \ 育児休業	取得率	平均取得期間
男性	0%	—
女性	100%	1年7か月

上の図表は、平成26年度における男女別の育児休業取得率と平均取得期間を示したものです。平均取得期間の算定については、平成26年度中に育児休業を取得している者の平均の取得期間を示しています。

女性職員の育児休業取得率は100%ですが、男性職員の取得者は、平成20年度から平成26年度までは存在していませんでした。平成27年度には、男性の取得者が現れましたが、男性の育児・子育てへの参加は、女性職員の活躍の重要な鍵であることから、男性職員の育児休業取得促進に取り組んでいく必要があると思料します。

(7) 男性職員の配偶者出産補助休暇取得率及びその平均取得日数（平成26年度）

配偶者出産補助休暇取得率	平均取得日数
86.2%	1.86日

上の図表は、平成26年度における男性職員の配偶者出産補助休暇取得率及び平均取得日数を示したものです。

本市における男性職員の配偶者出産補助休暇取得率は86.2%、平均取得日数は年間取得可能日数2日に対して1.86日という高水準と考えられる結果でした。平成25年度の取得率は53%であったため、次世代育成支援対策推進法に係る特定事業主行動計画では、出産補助休暇取得率の目標値を毎年度70%としていました。平成26年度は十分に目標達成していますが、より100%に近い数字を目指し、休暇の周知に努めていこうと考えています。

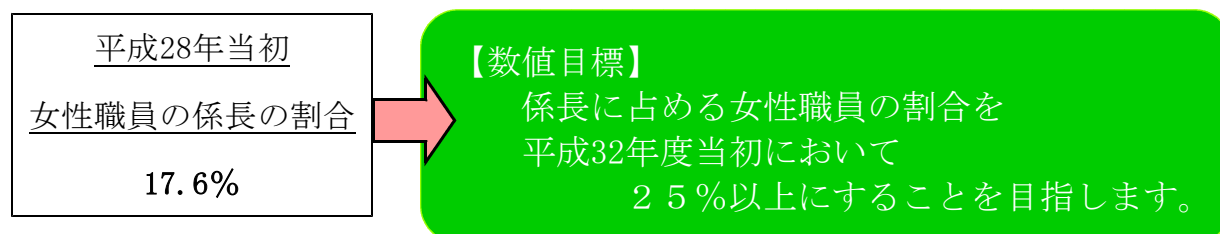
4 数値目標と取組内容

7つの現状分析及び課題抽出を踏まえた上で、この計画における数値目標及びその取組内容を以下のとおりとします。

■係長に占める女性職員の割合の引上げ

女性管理職の割合については、つくばAPPLEプログラムにおける平成29年度当初目標値25%の達成に近づいている状況（H28年度当初24.01%、管理職279人中67人）にあります。管理職の直近下位に当たる係長における女性職員の割合についても、平成27年度の13.3%に対して、H28年度当初は17.6%（係長210人中37人）となり、大きく増加しました。しかしながら、女性管理職と女性係長の割合にはまだ開きがあり、将来的に女性管理職の割合や水準を引き上げていくためには、今後も女性係長をより増やし、女性管理職候補者の裾野を広げていく必要があると考えます。

よって、この計画における数値目標を次のとおり設定します。



【今後の取組】

今回の計画策定については、策定の基礎となる内閣府令及び事業主行動計画策定指針が通知された日（平成27.11.30）と策定期限までの期間が短かったことから、職場内における女性職員の意識調査等を行うことができませんでした。各年代の女性職員の意見を取り入れることは、この行動計画をよりよくするために不可欠であると考え、今後、女性職員に対しての管理職登用への意識調査を実施するなどし、更なる実態把握や必要に応じた取組の実施に努めていきます。