

女性イキイキ活躍プラン

～ 女性が能力を発揮できる職場をめざして ～

(大和郡山市特定事業主行動計画)

平成28年4月1日

大和郡山市長

大和郡山市上下水道事業の管理者

大和郡山市議会議長

大和郡山市代表監査委員

大和郡山市選挙管理委員会

大和郡山市農業委員会

大和郡山市教育委員会

《 目 次 》

1	計画期間	1
2	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組	1
ア	採用	2
①	視点	2
②	現状分析	2
③	数値目標	3
④	今後の取組	3
イ	職域拡大・登用	4
①	視点	4
②	現状分析	4
③	数値目標	5
④	今後の取組	5
ウ	長時間勤務是正等の男女双方の働き方改革	5
①	視点	5
②	現状分析	6
③	数値目標	6
④	今後の取組	6
エ	家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	7
①	視点	7
②	現状分析	8
③	数値目標	9
④	今後の取組	9

大和郡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、大和郡山市長、大和郡山市上下水道事業の管理者、大和郡山市議会議員、大和郡山市代表監査委員、大和郡山市選挙管理委員会、大和郡山市農業委員会、大和郡山市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

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、女性活躍推進行動計画策定検討委員会を設置し、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うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

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、大和郡山市長、大和郡山市上下水道事業の管理者、大和郡山市議会議員、大和郡山市代表監査委員、大和郡山市選挙管理委員会、大和郡山市農業委員会、大和郡山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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。なお、各事業主（大和郡山市長、大和郡山市上下水道事業の管理者、大和郡山市議会議員、大和郡山市代表監査委員、大和郡山市選挙管理委員会、大和郡山市農業委員会、大和郡山市教育委員会）の人事管理が、採用から配置、育成、登用に至るまで市として一体的に実施しているため、状況把握や課題分析、目標設定、取組内容の決定については、全部局一括で行うこととする。

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りには、採用から登用等に至るあらゆる段階（ア採用、イ職域拡大及び登用、ウ長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革、エ家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備）における対策が必要となる。

本市における各段階における①視点、②現状分析、③数値目標、④今後の取組を挙げる。

ア 採用

①視 点

多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

②現状分析

○採用者の女性割合

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		
	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)	採用者数(人)	うち女性	女性割合(%)
事務職	15	2	13.3	15	6	40.0	11	2	18.2	13	4	30.8	11	5	45.5
土木技術職	3	1	33.3	2	0	0.0	2	0	0.0	3	0	0.0	1	0	0.0
建築技術職				1	0	0.0	1	0	0.0				0	0	0.0
保育士	8	8	100.0	8	8	100.0	8	8	100.0	8	7	87.5	10	10	100.0
技能労務職							2	0	0.0	2	0	0.0			
保健師	1	1	100.0	2	2	100.0				1	1	100.0	2	2	100.0
合計	27	12	44.4	28	16	57.1	24	10	41.7	27	12	44.4	24	17	70.8

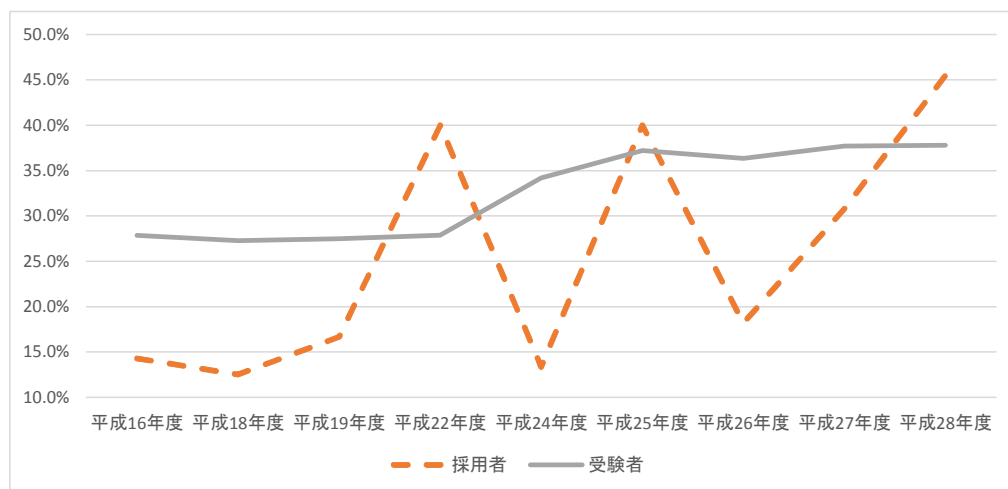
○採用試験受験者の女性割合

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		
	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)	受験者数(人)	うち女性	女性割合(%)
事務職	509	174	34.2	199	74	37.2	278	101	36.3	207	78	37.7	180	68	37.8
土木技術職	23	1	4.3	6	0	0.0	5	0	0.0	5	0	0.0	3	0	0.0
建築技術職				8	2	25.0	4	0	0.0				5	0	0.0
保育士	143	128	89.5	55	47	85.5	65	58	89.2	57	46	80.7	79	71	89.9
技能労務職							43	0	0.0	38	0	0.0			
保健師	13	13	100.0	4	4	100.0				3	3	100.0	7	7	100.0
合計	688	316	45.9	272	127	46.7	395	159	40.3	310	127	41.0	274	146	53.3

本市の平成24年度から平成28年度の採用者及び採用試験受験者の実績を見ると、事務職、土木技術職、建築技術職、技能労務職では、女性割合が非常に低い。土木技術職、建築技術職については、受験資格要件の大学及び大学院の専攻分野における女性比率が低いこと、また技能労務職については、業務内容による求職者の女性比率が非常に低いことにより、女性受験者の確保が非常に難しい。

○採用者及び採用試験受験者に占める女性の割合（事務職）

	平成16年度	平成18年度	平成19年度	平成22年度	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
採用者	14.3%	12.5%	16.7%	40.0%	13.3%	40.0%	18.2%	30.8%	45.5%
受験者	27.8%	27.3%	27.5%	27.9%	34.2%	37.2%	36.3%	37.7%	37.8%



採用者及び採用試験受験者の女性割合の低い職種の中で、事務職について、過去の実績をみると、バラツキ（競争試験により採用者を決定することによる）はあるが、おおむね女性受験者の増加に伴い、採用者の女性割合が増加していることから、今後も引き続き、採用試験受験者の女性割合を増加させることが重要である。

③数値目標

平成 32 年度までに事務職における採用試験受験者数の女性割合を 40 % 以上にする。

④今後の取組

インターンシップの受け入れの実施 **継 続**

職場体験をとおして自発的に業務のやりがいや職場の魅力を感じてもらい、志望者の拡大につなげる。

キャリア講師（女性職員）派遣 **継 続**

女子大学へ女性職員を派遣し、女性の視点から見た業務のやりがいや職場の魅力、仕事と家庭（家事、育児等）の両立についての体験談等を伝えることで女性志望者の拡大につなげる。

採用試験内容の検討 **継 続**

より幅広い人に受けてもらえる採用試験問題の作成、面接試験を多用した人物重視の試験を実施、検討する。

採用試験受験資格の年齢要件緩和 継 続

資格要件や職務経歴により年齢要件を緩和することで、より多くの優秀な受験者を確保する。

採用広報活動の強化 拡 充

・就職情報サイトを利用した広報

多くの就職活動中の学生が活用する就職情報サイトを利用し、採用広報活動に努める。

・大学への採用試験案内の送付

これまで以上に多くの大学及び女子大学へ採用試験案内を送付する。

・採用説明会の実施検討

合同説明会の個別ブースへの参加や、単独での説明会の実施について検討を行う。

・採用試験ポスター等の作成

採用試験ポスターを作成し、市役所庁舎内及び支所公民館等に掲示する。

イ 職域拡大・登用

①視 点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられる。管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、それに次ぐ女性職員を育成していくことが、重要である。

具体的には、研修等を通じて専門知識やノウハウを取得できるようサポートしていくことと、職員自身の意欲の高揚を図ることが重要である。

②現状分析

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職	男性職員数(人)	女性職員数(人)	女性職員の割合(%)
部長級	7	0	0.0
次長級	6	0	0.0
課長級	39	11	22.0
課長補佐級	49	27	35.5
係長級	72	17	19.1
係員	162	159	49.5
全体	335	214	39.0

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

役職	男性職員数(人)	女性職員数(人)	女性職員の割合(%)
課長級以上	52	11	17.5

係長級以上の全ての各役職段階に占める女性職員の割合は、職員全体に占める女性職員の割合 39.0%より低く、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は 17.5 %と特に低い。今後課長級以上の女性職員の割合を増やすためには、まずはじめに女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援と能力開発を促し、職員自身の意欲の高揚を図り、能力や適性を判断したうえでより多くの女性職員を係長級に登用し、今後の活躍に向けたすそ野を拡大する必要がある。

③数値目標

平成 32 年度までに係長級の女性割合を 25 %以上にする。

平成 32 年度までに課長級以上の管理職の女性割合を 20 %以上にする。

④今後の取組

人事評価制度導入 **新規**

人事評価制度を導入し、職員一人ひとりの資質や能力の適切な把握に努め、その結果を職員研修や自己研鑽に反映させるとともに、職員の意欲の高揚と実務能力の向上を図る。

スキルアップ研修の受講者希望制実施 **継続**

より意欲のある職員に自らの希望で研修を受講してもらうことで、より効果的に実務能力を向上させる。

女性職員の職域拡大 **継続**

これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進する。

ウ 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

①視 点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の

育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

このため、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等が求められる。

②現状分析

○職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26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	年間合計	月平均
1人当たり 超過勤務時間 (時間)	11.01	6.59	7.2	5.14	9.56	5.9	10.26	7.94	16.38	6.58	7.49	10.82	104.87	8.74

平成 26 年度の超過勤務時間の実績をみると、12 月については選挙による職員の動員のため一時的に増えているが、それ以外では年度末の 3 月から 4 月にかけて超過勤務時間が多い傾向にある。年間を通してみると、概ね月 10 時間以内となっている。長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。今後も超過勤務時間を抑えていくことが求められる。長時間勤務の背景として、長時間勤務を行うこと自体が評価され、時間当たりの生産性が無視されるような職場風土になっていないか確認することも必要となる。

職員一人ひとりが、業務の効率的な遂行を心掛け、職場全体で時間外勤務を縮減するという意識を徹底することとし、また、時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気を作ることが求められる。

③数値目標

平成 32 年度までに月平均超過勤務時間を 10 時間以内にする。

④今後の取組

ノー残業デーの実施 **継 続**

職員の健康管理や家庭生活等の充実を図るため、毎週水曜日をノー残業デーとして定着させ、早期退庁を促進します。また、夏季期間中については、さらに毎

週月曜、水曜、金曜日をノー残業デーとし、職員が心身共にリフレッシュできる時間を確保する。

人事評価制度導入 **新規**

長時間労働よりも短時間で成果を出す効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価する。

超過勤務の必要性の事前確認の徹底 **継続**

休日、週休日、ノー残業デーの超過勤務や深夜（午後 10 時以降）の超過勤務を実施する際には、担当部長及び秘書人事課の事前確認を徹底する。

エ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害のある場合も多い。

職場では、家事・育児・介護等の家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代の中においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・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、男性職員自身のキャリア形成にとっても有益なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）へのかかわりを推進することで、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現状分析

○平均した継続勤務年数の男女の差異

職種	性別	平均勤務年数 (年)	男女の差 (男－女) (年)	対象人数 (人)
事務職	男	26.2	-0.8	226
	女	27.0		62
技術職	男	31.7	1.9	49
	女	29.8		22
保育士・幼稚園教諭	男	25.4	-4.1	5
	女	29.5		114
技能労務職	男	19.5	-4.1	55
	女	23.6		16

各職種毎の平均した継続勤務年数の男女の差異は、対象人数（性別）の少ない職種を除き、概ね数年以内となっており、性別による偏りはない。

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

性別	平成26年度中に新たに 育児休業が取得可能と なった職員数	取得者数	取得率	平均取得期間 ※取得者のみ
男	7人	0人	0.0%	0月
女	9人	9人	100.0%	2年0月

平成 26 年度実績では、女性の育児休業取得率が 100 %であるのに対して、男性の育児休業の取得率は 0%である。過去の男性職員の取得実績では、平成 20 年度までは 0 人で、平成 21 年度に 1 人、平成 23 年度に 1 人、平成 24 年度に 1 人となっており、若干ではあるが、男性職員の中でも育児休業を取得する者が増えつつある。

○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

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
平成26年度中に新たに取得 可能となった男性職員数	7人	7人
取得者数	3人	2人
取得率	42.9%	28.6%
取得日数 ※取得者のみの平均	1.7日	2.5日
取得可能日数	2.0日	5.0日

配偶者出産休暇、育児参加休暇共に 50 %未満の取得率である。

③数値目標

平成 32 年度までに育児休業の取得率の数値目標を次のとおりとする。

男性職員の取得率	1 0 %以上
女性職員の取得率	1 0 0 %

平成 32 年度までに配偶者出産休暇の取得率及平均取得日数の数値目標を次のとおりとする。

取 得 率	5 0 %以上
平均取得日数	1 . 5 日以上

平成 32 年度までに育児参加休暇の取得率及び平均取得日数の数値目標を次のとおりとする。

取 得 率	5 0 %以上
平均取得日数	3 . 0 日以上

④今後の取組

出産育児に係る冊子の作成 **拡 充**

出産や子育てに関する休暇、育児休業等をはじめ、出産、児童養育に係る給付金等の各種制度の周知徹底のため、出産育児に係る休暇制度の冊子を作成し、配布する。さらに、妊娠を申し出た職員又は、職員の配偶者が妊娠したことが判明した場合には、個別に冊子を配付し、説明する。

育児休業代替要員の確保 **継 続**

所属内の人事配置や臨時的任用制度の活用等によって、育児休業中の代替要員の適切な確保に努める。

カウンセリングの実施 **継 続**

仕事と家庭の両立の中で仕事、人間関係、家事、育児、介護等のあらゆる職員の悩みに対してプロのカウンセラーによるカウンセリングを実施する。

人事評価制度の導入 **新 規**

時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組を人事評価において適切に評価する。