

女性活躍推進法に基づく
柏原市特定事業主行動計画

令和3年4月
柏原市

I 総論

1 はじめに

平成27年8月に「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、地方公共団体には、事業主行動計画の策定と公表が定められたことから、柏原市においても女性活躍推進に関する取り組みを総合的・効果的に実施していけるよう、女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を平成28年3月に策定し、今回の改正は女性活躍推進法に係る数値目標等の更新を行うものです。

子育て環境や雇用の環境の整備など、多様化・複雑化していく行政課題や市民ニーズに対して適切かつ効率的に対応しながら、仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくためには、女性職員の今後ますますの活躍が必要不可欠となっています。職員一人一人が働き方を見つめ直し、職員全体で女性が働きやすい職場環境づくりの支援に取り組んでいきましょう。

2 策定主体

この行動計画は、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。以下「法」という。）第15条に基づき、柏原市長、柏原市議会議長、柏原市選挙管理委員会、柏原市代表監査委員、柏原市公平委員会、柏原市農業委員会、柏原市固定資産評価審査委員会、柏原市上下水道事業管理者、柏原市病院事業管理者、柏原市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

計画期間については、時限立法である法の有効期間である平成28年度から令和7年度までの10年間のうち、後半にあたる5年間を計画期間とします。

4 基本方針

この計画では、女性職員の活躍の推進に向けて特に重要とされる項目に関して状況把握と改善すべき事情についての分析を行い、分析結果に基づいて女性職員の活躍を推進するための目標と取組内容を設定することとします。

なお、状況把握及び分析に関しては、直近で使用可能なデータを用いることとし、また目標と取組内容は項目別に大きな課題と考えられるものから順に記載することとします。

Ⅱ 女性活躍の推進に向けた課題への取り組み

1 採用について

【令和2年度 採用数】

職種	採用数(人)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
事務職	19	9	10	52.6
技術職	2	2	0	0.0
保育士	6	1	5	83.3
計	27	12	15	55.6

※任期付職員を含みます。

【令和2年度 在籍数】

職種	在席数(人)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
事務職	315	226	89	28.3
技術職	81	78	3	3.7
保育士	57	1	56	98.2
保健師	13	0	13	100.0
教諭等	29	8	21	72.4
技能労務職	11	11	0	0.0
計	506	324	182	36.0

〈状況把握・課題分析〉

採用に占める女性職員の割合については、事務職において在籍数に占める割合を超えた割合で採用することができましたが、技術職では女性の応募自体が無かったため採用に至りませんでした。

目標： 各職種とも一定数の女性職員の確保が必要となってくることから、今後市で採用する職種において、応募者数・採用者数とも女性割合40%以上を目指します。

《取組内容》

- 近隣大学へのアプローチやハローワークでの募集周知を強化し、女性からの応募の増加を図ります。
- 就職説明会等で市が行っている子育て支援制度を紹介するなどにより、女性が活躍できる職場であることをホームページで広報していきます。

2 仕事と家庭の両立について

【令和元年度 育児休業取得率】

性別	対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)
男性	21	1	4.8
女性	6	6	100.0

【令和元年度 男性職員の配偶者出産休暇取得率】

対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	平均取得日数(日)
21	10	47.6	2.6

※妻が出産する場合、3日の範囲内で取得できます。

【令和元年度 男性職員の育児参加休暇取得率】

対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	平均取得日数(日)
21	0	0.0	0.0

※妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は就学前の上の子の養育のために5日の範囲内で取得できます。

(状況把握・課題分析)

育児休業においては女性職員の取得は100%であったものの、男性職員の取得は1名でした。また、出産時の立ち合い等に利用されることも多い配偶者出産休暇の取得率も一定の制度浸透が伺えますが50%を切っており良好とは言い難い状況であり、育児参加休暇については取得がありませんでした。

ワーク・ライフ・バランスの実現と性別役割分担の見直しが重要視される中、取得率の向上に向けて改善を図っていく必要があります。

目標： 男性の育児休業取得率 4.8% → 30%
男性の配偶者出産休暇取得率 47.6% → 70%
男性の育児参加休暇取得率 0% → 20%

《取組内容》

- 育児に関する休業・休暇制度について、職員向け庁内報や庁内LANへ掲載し、より一層の周知に努めます。
- 取得に対する男性職員の気兼ねを払拭し、安心して休業・休暇を取得できるよう、所属長を中心とした職場全体での雰囲気づくりを促進します。

3 働き方について

【令和元年度 職員1人当たりの平均時間外勤務時間数】

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月		
時間外勤務時間	10.6	7.6	7.3	6.0	5.0	6.0		
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均	年平均
時間外勤務時間	7.5	6.3	5.3	7.0	10.2	13.7	7.7	92.5

【令和元年度 年次有給休暇の平均取得日数】

平均取得日数(日)	消化率(%)
9.8	25.4

〈状況把握・分析〉

時間外勤務の状況については、年度替わりで繁忙期となる4月及び2月、3月の1人当たりの平均時間数が10時間を超えているものの、他の月は一桁で収まっており、1年を通しての月平均時間数は7.7時間、年平均時間数は92.5時間となっています。また、年次有給休暇については、平均取得日数が9.8日となっており、大阪府内市町村の平均取得日数が12.2日である中、取得日数が少ない状況となっています。

業務効率の面だけでなく職員の心身の健康保持の観点からも、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得向上に向けた取り組みを職場全体で進めていく必要があります。

目標： 時間外勤務の年平均時間数 92.5時間 → 83時間（10%縮減）
年次有給休暇の平均取得日数 9.8日 → 12.5日

《取組内容》

- 所属長は、職場全体の業務の進捗管理に気を配り、時間外勤務を命令する際には当該時間外勤務が本当に臨時かつやむを得ない勤務かどうかを判断し、適切な命令に努めます。
- 定時退庁日（毎週水曜日：ノー残業デー）には、全職員が定時退庁するよう注意喚起を行います。また各職場の所属長は率先垂範して定時退庁し、部下に時間外勤務をさせないように努めます。
- 職員一人一人が業務の効率化を念頭に置き、時間外勤務を縮減していけるよう計画的に仕事を進めます。

○所属長は部下の年次休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない者に取得を促します。

○各職場において、年間の業務計画を周知するなど休暇の計画が立てやすいよう配慮し、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

4 女性の登用について

【令和2年度 各役職段階に占める女性職員の割合】

役職	役職別職員数(人)	うち女性職員数(人)	女性割合(%)
部次長級	28	1	3.6
課長級	61	4	6.6
課長補佐級	80	27	33.8
係長級	71	24	33.8

※病院医療職を除いています。

【令和2年度 課長級以上の職員に占める女性職員の割合】

課長級以上職員数(人)	うち女性職員数(人)	女性割合(%)
89	5	5.6

※病院医療職を除いています。

〈状況把握・分析〉

令和2年度における各役職者の女性比率は、部次長級3.6%、課長級6.6%と低い状況にありますが、課長補佐級、係長級ともに33.8%となっていることから、将来的には課長級以上の女性管理職が増加していくことが見込まれます。

目標： 課長級以上の職員に占める女性職員の割合 5.6% → 14.0%

《取組内容》

- 能力育成・資質向上を目的に、女性職員の幅広い分野への積極的な登用を進めます。
- 女性職員が仕事と家庭の両立を図りながらキャリア形成できるよう、女性職員の意欲向上や活躍推進に繋がる研修を実施していきます。