

**富士宮市における
女性職員の活躍の推進と
次世代育成支援のための
特定事業主行動計画**

平成28年3月

富士宮市総務部人事課

富士宮市における女性職員の活躍の推進と次世代育成支援のための特定事業主行動計画

平成28年3月31日
富士宮市長
富士宮市消防長
富士宮市教育委員会
富士宮市議会議長
富士宮市選挙管理委員会
富士宮市代表監査委員
富士宮市農業委員会

富士宮市における女性職員の活躍の推進と次世代育成支援のための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「女性活躍推進法」という。）第15条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成推進法」という。）第19条に基づき、富士宮市長、富士宮市議会議長、富士宮市選挙管理委員会、富士宮市代表監査委員、富士宮市教育委員会、富士宮市農業委員会及び富士宮市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

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年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

女性活躍推進法及び次世代育成推進法では、地方公共団体における特定事業主行動計画は任命権者ごとに策定することとされていますが、富士宮市では、全機関で統一かつ継続的に女性職員の活躍と次世代育成支援を推進するために、富士宮市長、富士宮市議会議長、富士宮市選挙管理委員会、富士宮市代表監査委員、富士宮市教育委員会、富士宮市農業委員会及び富士宮市消防長（以下「富士宮市等」という。）の連名により行動計画を策定します。

そして、推進のための担当部署を富士宮市総務部人事課人事研修係と定め、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、各任命権者、職種、職員組合等の意見を入れながら継続的に目標達成に取り組んでいくこととします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第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、富士宮市等において、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、改善すべき事情について分析を行いました。

分析にあたっては、職種及び勤務形態に加えて採用試験及び人事異動等の人事管理を行っている単位として、行政職員、医療職員、消防吏員の3つを、職員のまとまりとしました。

なお、平成27年4月1日時点の富士宮市等の職員に占める女性職員の割合は以下のとおりです。

行政職員	男性（人）	477
	女性（人）	335
	合計（人）	812
	女性割合（%）	41.3
医療職員	男性（人）	99
	女性（人）	307
	合計（人）	406
	女性割合（%）	75.6
消防吏員	男性（人）	165
	女性（人）	3
	合計（人）	168
	女性割合（%）	1.8
全 体	男性（人）	742
	女性（人）	644
	合計（人）	1,386
	女性割合（%）	46.5

(1) 女性職員の採用割合

ア 正規職員（再任用職員を除く。）

① 採用者の女性割合

	年度	H25	H26
行政職員	男性（人）	24	22
	女性（人）	14	19
	合計（人）	38	41
	女性割合（%）	36.8	46.3

	年度	H25	H26
医療職員	男性 (人)	2	19
	女性 (人)	16	17
	合計 (人)	18	36
	女性割合 (%)	88.9	47.2
消防吏員	男性 (人)	4	10
	女性 (人)	1	0
	合計 (人)	5	10
	女性割合 (%)	20.0	0.0

② 採用試験受験者の女性割合

	年度	H25	H26
行政職員	男性 (人)	194	169
	女性 (人)	140	146
	合計 (人)	334	315
	女性割合 (%)	41.9	46.3
医療職員	男性 (人)	12	22
	女性 (人)	26	20
	合計 (人)	38	42
	女性割合 (%)	68.4	47.6
消防吏員	男性 (人)	45	99
	女性 (人)	1	5
	合計 (人)	46	104
	女性割合 (%)	2.2	4.8

イ 臨時職員及び嘱託員における女性の採用割合 (平成 26 年度)

	採用種別	臨時職員	嘱託員
行政職員	男性 (人)	37	69
	女性 (人)	425	181
	合計 (人)	462	250
	女性割合 (%)	92.0	72.4

	採用種別	臨時職員	嘱託員
医療職員	男性(人)	1	1
	女性(人)	94	0
	合計(人)	95	1
	女性割合(%)	98.9	0.0
消防吏員	男性(人)	0	0
	女性(人)	0	0
	合計(人)	0	0
	女性割合(%)	0.0	0.0

ア一①は、平成25及び26年度の2年間で採用された職員における女性の割合を示したものです。当市では、男女混合で採用試験を実施していますが、行政職員については、平成25年度において女性割合が40%を切っていますが、平成25年度においては46.3%と半数近い割合となっています。表にはありませんが、過去5年間では、男性を上回り60%を超えた年度もあり、5年間の平均では46%と職員の構成比とほぼ同じで、男女が均衡した状態です。

また、近年では、土木技師、建築技師等従来は男性のみであった職種においても女性の受験及び採用が増加しています。

次に、医療職員についてですが、看護師が含まれることから女性職員の優位性が目立っています。さらに、消防吏員については職種の性格上、女性受験者は増加傾向にあるものの合格者はほとんどいない状態ですが、表中の平成25年度のほか、平成18及び21年度に1人ずつ女性を採用しています。

ア一②は、採用試験受験者の女性割合です。各職員のまとまりについて、ほぼ採用者と同様の傾向を示しています。

イは、臨時職員及び嘱託員における女性の採用割合を示したものです。臨時的な任用と非常勤嘱託員ということで、いずれも女性の占める割合が高くなっています。

(2) 退職者における勤続勤務年数の男女差

	年度	H22	H23	H24	H25	H26	平均
行政職員	男性(年)	34.5	35.7	35.2	32.6	30.8	33.8
	女性(年)	31.6	31.7	31.3	29.6	22.7	29.4
	男性に対する女性割合(%)	91.6	88.8	88.9	90.8	73.7	86.8

	年度	H22	H23	H24	H25	H26	平均
医療職員	男性 (年)	1.1	5.5	2.1	11.9	10.1	6.1
	女性 (年)	14.9	12.1	14.8	11.5	15.6	13.8
	男性に対する女性の割合 (%)	1354.5	220.0	704.8	96.6	154.5	506.1
消防吏員	男性 (年)	36.6	29.0	31.3	29.5	33.8	32.0
	女性 (年)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性に対する女性の割合 (%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

この表は、富士宮市等における任期の定めのない職員について過去5年間の勤続年数の平均をまとめたものです。行政職員については、平成26年度において男性に対する女性の勤続年数が73.7%と80%を下回っていますが、他の年度ではいずれも90%前後、5年間の平均でも86.8%であるため、勤続年数について、男女間の格差は無いものと分析できます。

また、医療職員については、1～2年の短期間で辞める医師職及び長期間務める看護師に女性が多いことから一部極端な数値となっていますが、職域の特性上女性が優位な結果となっています。消防吏員については、対象となる年代においては時代背景もあり女性職員がいなかったため、比較対象とはなりません。

なお、富士宮市等では、職員が継続して働くことに資する方策のひとつとして、職場におけるハラスメント防止のために、平成11年に策定した「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を、平成28年3月にすべてのハラスメントに対応した「富士宮市ハラスメントの防止に関する要綱」に改正し、総務部人事課にハラスメントに関する相談窓口及び相談処理委員会を設置しています。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務の状況 (全部局)

(平成26年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
一人当たり超過勤務時間数 (時間)	9.8	10.4	7.7	9.5	7.8	9.2	11.7

	11月	12月	1月	2月	3月	平均
一人当たり超過勤務時間数 (時間)	12.4	14.9	16.0	10.1	11.6	10.9

この表は、職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間をまとめたものです。年間を通して見た場合、12月から1月にかけて繁忙期等によるピークが見られます。また、年度末及び年度当初も超過勤務時間が増えています。最大で16時間、年平均でも約11時間でした。

しかし、部署単位、個人単位では一人当たり45時間を超える超過勤務がされている場合も少なくありません。

超過勤務が発生する理由としては、繁忙期や制度改正対応など様々な理由が考えられますが、長時間勤務は本人の健康障害のみならず、仕事と家庭の両立を困難にさせる要因となります。このため、現在人事課で実施している、月80時間を超える超過勤務を行った職員に対する健康相談室の相談員による面接指導等を通じて、長時間勤務の状況把握や課題分析をして、引き続き組織全体の問題として取り組んでいく必要があると思われれます。

(参考) 平成26年度年次有給休暇の取得率

	取得率 (%)
行政職員	18.1
医療職員	23.6
消防吏員	29.3
平均	21.1

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (全部局)

年 度	H25	H26
管理職数 (人)	117	118
女性管理職数 (人)	20	21
女性の割合 (%)	17.1	17.8

この表は、富士宮市等における管理職に占める女性の割合を示したものです。2ページに示した職員に占める女性職員の割合が46.5%であることを考えると、少ない状況だと言えます。ただし、管理職の年代である50代に限って職員の男女比を見てみると、男性67.9%、女性32.1%と全体平均よりも14%以上少なく、これは、10歳刻みの各年代との比較でも最低の数字であり、この年代の女性職員が少ないことも一因だと考えられ

ます。

しかし、年代ごとの職員の女性比率は30、40代で約43%、20代で約49%と増加傾向にあります。当然のことですが、これは男性職員の減少を示していることから、今後当市においても、管理監督職における女性職員の活用は組織上の重要な課題であることは間違いありません。

(5) 役職段階にある職員に占める女性職員の割合（全部局、管理職を除く。）

年 度	H25	H26
係長相当職以上の職員数（人）	247	238
係長相当職以上の女性職員数（人）	57	50
女性の割合（%）	23.1	21.0

この表は、富士宮市等における監督職に占める女性の割合を示したもので、係長のほか主幹等の係長相当職を含んだものです。

この層には40～50代の幅広い層が含まれることから、(5)の管理職に比べて若干女性の割合が高くなっていますが、やはり十分とは言えない状況です。

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

	年 度	H25		H26	
	性 別	男性	女性	男性	女性
行政職員	取得人数(人)	0	15	0	10
	取得率 (%)	0.0	97.2	0.0	100.0
	平均取得期間(日)	0.0	558.8	0.0	585.1
医療職員	取得人数(人)	0	21	0	16
	取得率 (%)	0.0	100.0	0.0	100.0
	平均取得期間(日)	0.0	350.4	0.0	444.5
消防吏員	取得人数(人)	0	0	0	0
	取得率 (%)	0.0	0.0	0.0	0.0
	平均取得期間(日)	0.0	0.0	0.0	0.0

(部分休業を含む。)

この表は、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。女性職員については、職員のまとまりに関係なく、ほぼ100%の取得率となっています。取得期間については、行政職員に比べると医療職員の方が3割程度短い傾向にあります。

なお消防吏員について女性の取得人数が0になっているのは、対象者そのものがないためです。

一方、男性職員については、全職域に対象者はいるものの、取得者は0という状況です。一部男性職員について、育児休業を取らない理由を聞き取ったところ、長期間仕事を休むことへの懸念もさることながら、休業期間中に収入の下がる大きな要因であるとの意見がありました。

また、昇給・昇格への影響については、昇給は復帰時点で休業期間中務めていたものとして復職調整が行われるものの、昇格については休業期間の1/2が減算とされている状況です。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（全部局）

年 度	H25	H26
取得人数(人)	20	31
取得率 (%)	55.6	88.6
平均取得日数(日)	1.5	1.5
5日以上の取得者(人)	0	0

男性職員の、配偶者の出産立会等のための休暇取得状況を示したものです。平成25年度は取得率が低かったものの、平成26年度においては約88%と高い取得率を示し、前回の次世代育成対策推進法の特定事業主行動計画で目標とした70%以上の取得率を達成することができました。しかし、5日間以上の連続休暇取得人数については平成25、26年度ともに0件で、目標を達成することはできませんでした。

また、平均取得日数については1.5日でした。

これまでの課題分析の結果、本市においては、女性活躍及び次世代育成支援の観点で、以下の課題があると考えられます。

- ・ 管理監督職に占める女性の割合が少ない
- ・ 一部の部署、時期において長時間労働になっている

- ・ 男性職員の育児休暇取得実績がない
- ・ 男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数が少ない

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

前章で判明した課題を解決するため、富士宮市等として次のとおり目標を設定し、達成のための取組を実施します。

この目標及び取組は、前章において、富士宮市等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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

なお、目標の括弧書き中、「女性」は女性活躍推進法、「次世代」は次世代育成推進法に対応した項目であることを示します。

(1) 管理職に占める女性の割合が少ない

目標：平成33年度までに、管理職にある職員に占める女性の割合を、平成26年度の実績（17.8%）より5%以上引き上げ、23%以上にします。（女性）

〈取組内容〉

○従来女性職員の配置が少なかったポストをはじめとして、多様なポストに積極的に女性職員を配置していきます。

○係長、課長及び部長級等の管理監督職に加え、管理監督職の前段階のポスト（主任等）において、将来的な役職における人材確保を念頭に置いた人材育成、人事配置を一層進めていきます。

○女性職員に対する多様な昇進・昇格モデルの紹介、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学、市町村アカデミー等）への派遣、*メンター制度の導入等について検討していきます。

※メンター制度…所属の上司・先輩とは別に、指導・相談役となる先輩が新人をサポートする仕組み

○管理監督職に関して、採用、人材育成、昇格、仕事と家庭との両立等の観点から職員がどのようなイメージや意欲を持っているか、障害となるのはどのような点かなどの意識調査を行います。

(2) 男性職員の育児休暇取得実績がない

目標：平成33年度までに、1人以上男性職員の育児休暇取得者が出るよう努めます。(女性・次世代)

〈取組内容〉

○引き続き女性職員の育児休業または部分休業の取得率について、100%を維持していきます。

○人事課は、育児休業、育児短時間勤務制度、部分休業に関する制度について周知徹底を図り、特に男性職員の取得を促進していきます。

○人事課及び所属長は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業との取得手続きや経済的な支援について説明を行うとともに、特別休暇の活用を促し、母性保護及び母性健康管理に努めます。

○育児休業中職員の業務の分担遂行が困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

○所属長は、育児休業取得の申し出があった場合は、業務分担の見直しを行う等の取得しやすい環境整備に努めるとともに、育児休業中の職員に対して、業務多忙を理由とした休業期間の短縮を求めることはしません。

○人事課は、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修、育児休業からの円滑な復帰に資する研修、組織としてイクメン・イクボス宣言などの男性職員の育児参画を進める方策について検討していきます。さらに、休業期間の昇格への影響、休業補償のあり方等についても検討していきます。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数が少ない

目標：平成33年度までに、男性の配偶者出産休暇等の取得率を年90%以上とするとともに、平均取得日数3日以上を目指します。(女性・次世代)

〈取組内容〉

- 人事課は、配偶者の出産時における特別休暇の周知徹底を図ります。
- 所属長は、配偶者の出産時における特別休暇や、連続した年次休暇等が取得できるよう配慮します。
- 育児には職場サポートも必要なため、連続した休暇を取得しやすい雰囲気職場全体でつくるよう努めます。

(4) 一部の部署において長時間労働になっている

目標：過重労働による職員の健康被害を未然に防止するとともに、仕事と家庭生活のバランスのとれた両立を実現するために、組織として時間外勤務の縮減、休暇取得の推進に努めます。（女性・次世代）

〈取組内容〉

- 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員（配偶者がその子どもを養育できる場合を除く。）の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- 時間外勤務の縮減については、職員の健康管理の面からも、管理職を含む全職員への意識啓発を図ります。
- 時間外勤務が多い職員に対しては、健康相談室の嘱託看護師による個別健康相談を実施するなど、健康管理の徹底を図ります。
- ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や時間当たりの生産性を高めた業務運営について、人事評価制度の中で評価する手法について検討していきます。また、仕事の量、質、責任と処遇のバランスがとれ、多様な働き方が選択できる仕組みについても、研究を進めます。
- 国、県、他市の動向を見ながら、フレックスタイム制等の導入に関する研究を進めていきます。
- 所属長は、職員が安心して年次休暇等を取得できるよう、相互応援ができる体制づく

りに努めるとともに、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組みます。

○子どもの学校行事、突発的な病気やけが、親の介護等の際には、子の看護休暇、介護世話休暇及び年次休暇等を利用して、その職員が優先的に休暇を取得できるよう、職場全体で支援します。

○人事課は、年次休暇の取得状況を把握し、その年次の平均取得日数を下回る部署の所属長にヒアリングを行い、休暇取得の向上に努めます。また特別休暇、リフレッシュ休暇等のあり方、臨時職員及び嘱託員の年次休暇等のあり方についても、継続して検討していきます。