

**泉佐野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**

泉佐野市

泉佐野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

計画策定の目的

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっているなか、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。

泉佐野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、泉佐野市、泉佐野市議会、泉佐野市教育委員会、泉佐野市選挙管理委員会、泉佐野市監査委員、泉佐野市公平委員会、泉佐野市農業委員会が策定する特定事業主行動計画として、泉佐野市で働くすべての職員を対象に策定したものです。

平成28年4月1日

泉佐野市
泉佐野市議会
泉佐野市教育委員会
泉佐野市選挙管理委員会
泉佐野市監査委員
泉佐野市公平委員会
泉佐野市農業委員会

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

泉佐野市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「泉佐野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推進委員会」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、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に上げています。

内閣府令第2条に基づき、まず把握すべき項目は以下の①～⑦の7項目です。

①採用した職員に占める女性職員の割合

採用した職種別に女性の採用割合になります。

臨時的任用職員、臨時嘱託員については各年度当初の任用人数となります。

②平均した勤続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

任期の定めのない正職員のみを対象に、離職率のため定年前退職者の勤続年数となります。

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

各月の超過勤務合計時間を職員数で割った一人当たりの超過勤務時間となります

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

泉佐野市で管理職員の位置付けとなる課長代理級以上の職員の割合となります。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

部長級から主任・係員級までの各職階における女性職員の割合となります

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業を申請した職員男女別の取得率と取得者の平均取得期間になります。

⑦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

男性職員の配偶者出産休暇（最大5日付与）の取得率と取得日数及び育児参加のための休暇（子の看護休暇）の取得率と取得日数となります。

把握項目数値

計画において把握すべき①～⑦の7項目についての泉佐野市の状況は次のとおりです。

①採用した職員に占める女性職員の割合

(人)

| | | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 |
|---------|-------|------|------|------|------|------|
| 職員 | 男 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 割合(%) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 非常勤嘱託員 | 男 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| | 女 | 4 | 4 | 4 | 5 | 0 |
| | 割合(%) | 57.1 | 66.6 | 44.4 | 62.5 | 0 |
| 臨時的任用職員 | 男 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| | 女 | 32 | 49 | 33 | 34 | 38 |
| | 割合(%) | 100 | 100 | 94.3 | 94.4 | 100 |
| 任期付職員 | 男 | — | — | — | 1 | 9 |
| | 女 | — | — | — | 0 | 8 |
| | 割合(%) | — | — | — | 0 | 47.1 |
| 臨時嘱託員 | 男 | 9 | 9 | 7 | 11 | 9 |
| | 女 | 165 | 160 | 162 | 151 | 130 |
| | 割合(%) | 94.8 | 94.7 | 95.9 | 93.2 | 93.5 |

※病院（～H22）、消防（～H24）を除く

②平均した勤続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）※任期の定めのない職員のみ

(年)

| | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 |
|---|------|------|------|------|------|
| 男 | 34.8 | 30.0 | 34.5 | 26.1 | 25.5 |
| 女 | 28.5 | 29.5 | 18.3 | 21.0 | 20.8 |

※離職率のため、定年前退職者のみカウント

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※管理職を除く職員

(時間)

| | H22 | | H23 | | H24 | | H25 | | H26 | |
|-----|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| | 全体 | | 全体 | | 全体 | | 全体 | | 全体 | |
| 4月 | 11.06 | 7.37 | 11.03 | 8.22 | 11.21 | 10.32 | 13.53 | 11.06 | 12.04 | 10.16 |
| | 9.78 | | 10.08 | | 10.90 | | 12.42 | | 11.17 | |
| 5月 | 16.13 | 5.48 | 14.95 | 6.31 | 12.08 | 8.27 | 10.71 | 9.38 | 9.68 | 7.50 |
| | 12.44 | | 12.02 | | 10.74 | | 10.12 | | 8.67 | |
| 6月 | 7.10 | 5.56 | 6.29 | 5.65 | 7.94 | 6.93 | 8.48 | 8.02 | 8.84 | 7.36 |
| | 6.57 | | 6.08 | | 7.59 | | 8.27 | | 8.16 | |
| 7月 | 8.18 | 4.19 | 7.46 | 4.24 | 7.64 | 7.05 | 7.42 | 6.45 | 6.84 | 6.79 |
| | 6.80 | | 6.37 | | 7.43 | | 6.99 | | 6.82 | |
| 8月 | 5.15 | 4.07 | 5.38 | 5.46 | 4.37 | 6.22 | 6.36 | 5.98 | 9.31 | 6.49 |
| | 4.78 | | 5.41 | | 5.02 | | 6.19 | | 8.00 | |
| 9月 | 9.84 | 3.90 | 10.42 | 3.67 | 7.52 | 5.43 | 9.11 | 5.65 | 7.16 | 6.70 |
| | 7.78 | | 8.13 | | 6.79 | | 7.56 | | 6.95 | |
| 10月 | 9.17 | 4.16 | 8.26 | 4.77 | 8.34 | 6.23 | 9.32 | 7.34 | 10.13 | 6.58 |
| | 7.43 | | 7.07 | | 7.59 | | 8.43 | | 8.49 | |
| 11月 | 14.12 | 5.12 | 13.95 | 6.11 | 10.45 | 7.15 | 10.67 | 7.22 | 9.17 | 6.74 |
| | 11.00 | | 11.29 | | 9.29 | | 9.12 | | 8.05 | |
| 12月 | 12.58 | 3.66 | 13.56 | 4.65 | 14.94 | 4.60 | 8.87 | 5.14 | 7.15 | 5.13 |
| | 9.49 | | 10.53 | | 11.31 | | 7.19 | | 6.21 | |
| 1月 | 13.67 | 3.25 | 12.07 | 5.01 | 12.81 | 4.95 | 8.21 | 5.72 | 8.54 | 6.62 |
| | 10.06 | | 9.67 | | 10.05 | | 7.09 | | 7.65 | |
| 2月 | 10.51 | 4.83 | 7.17 | 6.20 | 9.80 | 7.97 | 10.08 | 6.58 | 10.65 | 8.01 |
| | 8.54 | | 6.84 | | 9.16 | | 8.51 | | 9.43 | |
| 3月 | 13.07 | 6.78 | 13.55 | 8.66 | 13.28 | 11.15 | 14.70 | 9.27 | 13.99 | 12.06 |
| | 10.89 | | 11.89 | | 12.53 | | 12.26 | | 13.10 | |

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(%)

| | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 |
|----|------|------|------|------|------|
| 職員 | 13.1 | 12.6 | 12.2 | 12.0 | 11.7 |

※病院（～H22）、消防（～H24）を除く。管理的地位とは課長代理級以上の職員

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の人数と割合

(人)

| | H22 | | H23 | | H24 | | H25 | | H26 | |
|-----------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| | 割合(%) | | 割合(%) | | 割合(%) | | 割合(%) | | 割合(%) | |
| 部長 | 14 | 0 | 15 | 0 | 18 | 0 | 18 | 0 | 23 | 0 |
| | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 次長 | 1 | 0 | | | | | | | | |
| | 0 | | | | | | | | | |
| 課長 | 67 | 6 | 66 | 6 | 62 | 7 | 63 | 7 | 62 | 8 |
| | 8.2 | | 8.3 | | 10.1 | | 10.0 | | 11.4 | |
| 代理 | 77 | 18 | 79 | 17 | 86 | 16 | 88 | 16 | 96 | 16 |
| | 18.9 | | 17.7 | | 15.7 | | 15.4 | | 14.3 | |
| 係長 | 152 | 27 | 152 | 27 | 148 | 27 | 141 | 27 | 126 | 28 |
| | 15.1 | | 15.1 | | 15.4 | | 16.1 | | 18.2 | |
| 主任 ・係員 | 114 | 193 | 100 | 185 | 81 | 180 | 76 | 170 | 65 | 162 |
| | 62.9 | | 64.9 | | 69.0 | | 69.1 | | 71.4 | |
| 全体 | 425 | 244 | 412 | 235 | 395 | 230 | 386 | 220 | 372 | 214 |
| | 36.5 | | 36.3 | | 36.8 | | 36.3 | | 36.5 | |

※病院（～H22）、消防（～H24）を除く

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(人)

| | | H22 | | H23 | | H24 | | H25 | | H26 | |
|------------|---------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 職員 | 取得人数(人) | 0 | 12 | 0 | 7 | 0 | 4 | 0 | 9 | 0 | 3 |
| | 職員数(人) | 425 | 244 | 412 | 235 | 395 | 230 | 386 | 220 | 372 | 214 |
| | 取得率(%) | 0 | 4.9 | 0 | 3.0 | 0 | 1.7 | 0 | 4.1 | 0 | 1.4 |
| | 取得期間(月) | 0 | 19.4 | 0 | 16.1 | 0 | 17.3 | 0 | 14.6 | 0 | 14.7 |
| 非常勤 嘱託員 | 取得人数(人) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 職員数(人) | 15 | 59 | 14 | 61 | 18 | 62 | 19 | 64 | 16 | 63 |
| | 取得率(%) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 取得期間(月) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※病院（～H22）、消防（～H24）を除く。当該年度に取得していれば人数カウント。

臨時的任用職員、臨時嘱託員については制度なし

⑦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

| | | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 |
|--------|---------|------|------|------|-----|-----|
| 出産休暇 | 取得人数(人) | 9 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| | 取得率(%) | 2.1 | 1.7 | 0.8 | 1.0 | 1.9 |
| | 平均日数(日) | 3.9 | 3.9 | 1.7 | 4.0 | 3.7 |
| 子の看護 | 取得人数(人) | 44 | 45 | 41 | 31 | 25 |
| | 取得率(%) | 10.4 | 10.9 | 10.4 | 8.0 | 6.7 |
| | 平均日数(日) | 2.7 | 3.3 | 3.7 | 3.2 | 2.8 |
| 職員数(人) | | 425 | 412 | 395 | 386 | 372 |

※育児参加のための休暇＝子の看護休暇

出産休暇の取得率の母数は男性職員全員

把握数値に対する数値目標

把握した①～⑦の7項目の課題について、数値目標を次のとおり設定します。

- 目標① 平成32年度までに、採用した職員に占める女性職員が低い任用形態の職種について、平成26年度の実績より女性採用比率を高める。
- 目標② 平成32年度までに、勤続勤務年数の差を、平成26年度の実績（4.7年）から（15%）縮減し、（4.0年）以下にする。
- 目標③ 平成32年度までに、月に（45時間）以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（3.0%）から（20%）縮減し、（2.4%）以下にする。
- 目標④ 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（11.7%）より（5%）以上引上げ（16.7%）以上にする。
- 目標⑤ 平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度の実績（18.2%）より（5%）以上引上げ（23.2%）とする。
- 目標⑥ 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1名以上にする。
- 目標⑦ 平成32年度までに、男性職員の出産休暇取得者の平均日数、子の看護休暇取得者の取得率を平成26年度の実績より引上げる。

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. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局において、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。

- 目標① 平成32年度までに、採用した職員に占める女性職員が低い任用形態の職種について、平成26年度の実績より女性採用比率を高める。

取組内容①

平成28年4月から現在の採用情報提供媒体を見直し、大学への採用情報等の広報範囲を広げ、多様な職種への案内を行う。

- 目標② 平成32年度までに、勤続勤務年数の差を、平成26年度の実績（4.7年）から（15%）縮減し、（4.0年）以下にする。

取組内容②

休暇制度等を活用し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良好な職場づくりを行う。

目標③ 平成32年度までに、月に（45時間）以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（3.0%）から（2割）縮減し、（2.4%）以下にする。

取組内容③

超過勤務の縮減に向け、市長から全職員向けのメッセージを発信するとともに、特定日での定時退庁日を設定するなど、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨する。また、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るようとする。

課題④ 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（11.7%）より（5%）以上引上げ（16.7%）以上にする。

取組内容④

係長以上の職階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行うため、女性職員を対象にした研修等を積極的に行う。

課題⑤ 平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度の実績（18.2%）より（5%）以上引上げ（23.2%）とする。

取組内容⑤

育児・介護等の社会的条件の整備に努めるとともに、女性職員の多様な分野への配置を進める。また、情報を知る機会や職員の能力に応じた業務分担の公平化を図るなど女性職員が能力を発揮できる機会を確保し、子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう実施方法の変更など柔軟な対応を行う。

課題⑥ 平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1名以上にする。

取組内容⑥

組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

課題⑦ 平成32年度までに、出産休暇取得者の平均日数、子の看護休暇取得者の取得率を平成26年度の実績より引上げる。

取組内容⑦

子育て支援のための各種休暇制度等の活用促進を行う。

5. おわりに

働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる社会の実現のためには、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備、職場づくりが必要です。

泉佐野市で働く職員一人ひとりが、この行動計画を理解し、女性職員だけでなく、全ての職員が働きやすい職場づくりを進めてまいりましょう。