

大竹市特 定事業主 行動計画

(女性活躍推進)



大竹市

目 次



I 総論

1 基本的な考え方	1
2 計画の期間	3
3 計画の対象職員	3
4 結果の公表	3
5 本市における現状と課題	3

II 目指す姿と数値目標

1 目指す姿	1 1
2 数値目標	1 1

III 目標を達成するための取組

1 職員の能力開発・キャリア形成支援	1 2
2 仕事と生活の充実に向けた環境整備	1 3

IV 推進に向けた体制整備

1 4

大竹市特定事業主行動計画（女性活躍推進）

大 竹 市 長
大竹市議会議長
大竹市選挙管理委員会
大竹市代表監査委員
大竹市農業委員会
大竹市教育委員会
大竹市消防長

I 総論

1 基本的な考え方

女性の職業生活における活躍を推進し、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の実現を図ることを目的として、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」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

女性活躍推進法では、国、地方公共団体、民間事業者において、目標や取組内容を示した特定事業主行動計画の策定・公表を行うことが定められています。

これを受け、本市では平成28年3月に大竹市特定事業主行動計画（女性活躍推進）（以下「第1期計画」という。）を策定し、次世代育成支援対策推進法に基づく計画と併せて、女性職員の活躍に向けて取り組んできました。

女性職員がその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう持続的な取組を進めるため、第1期計画に引き続き本計画を策定します。なお、実施に当たっては、次世代育成支援対策推進法に基づく第2次大竹市特定事業主行動計画（後期計画）との整合性を図りつつ、取り組めます。

職員一人ひとりが働きやすく、働きがいのある職場環境をつくり、女性をはじめとするすべての職員が仕事でも暮らしでも輝くことができるよう、さまざまな取組を推進していきます。

－「女性活躍推進法」－

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

◎事業主行動計画策定指針（法第7条）

国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

◎市町村推進計画（法第6条）

大竹市男女共同参画プランの改定

◎事業主行動計画（法第8条）

- 一般事業主行動計画（常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は必須）
- 特定事業主行動計画（国・地方公共団体）

大竹市特定事業主行動計画

※ 特定事業主行動計画を策定するに当たって

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令では、特定事業主（地方公共団体の長及び機関）がそれぞれ行動計画を策定することを規定していますが、人事管理が同一で行われている等各機関の実情に応じて連名で行動計画を策定することも可能であるとしています。このため、この「大竹市特定事業主行動計画」は、本市の各任命権者が連名で策定しました。

2 計画の期間

本市では、第1期計画を平成28年度から令和元年度までの4年間を計画期間として取組を進めてきました。

次期計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間として、より一層の女性職員の活躍に関する取組を推進します。

3 計画の対象職員

本計画は、本市の市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、教育委員会、消防本部（署）及び上下水道局に勤務する職員を対象とします。なお、会計年度任用職員については、本計画の趣旨に即しながら、法令や本市の条例・規則等の範囲内で対象とするものとします。

4 計画の公表

本計画に基づく取組の実施状況については、取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

5 本市における現状と課題

（1）採用における女性職員の割合

【平成28年4月1日付け採用】

区 分	女性 A	男性 B	合計 C (A+B)	女性比率 D (A/C)
一 般 事 務	2 人	3 人	5 人	40.0%
そ の 他	5 人	1 人	6 人	83.3%
合 計	7 人	4 人	11 人	63.6%

【平成 29 年 4 月 1 日付け採用】

区 分	女性 A	男性 B	合計 C (A+B)	女性比率 D (A/C)
一 般 事 務	1 人	4 人	5 人	20.0%
そ の 他	2 人	4 人	6 人	33.3%
合 計	3 人	8 人	11 人	27.3%

【平成 30 年 4 月 1 日付け採用】

区 分	女性 A	男性 B	合計 C (A+B)	女性比率 D (A/C)
一 般 事 務	2 人	5 人	7 人	28.6%
そ の 他	3 人	4 人	7 人	42.9%
合 計	5 人	9 人	14 人	35.7%

（ 2 ） 継続勤務年数の割合（離職率の男女差異）

【平成 28 年度】

区分	女性	男性	全体	男女の差異
自己都合 (A)	1 人	—	1 人	1 人
職 員 数 (B)	86 人	211 人	297 人	△125 人
離職率 (A/B)	1.2%	—	0.3%	

【平成 29 年度】

区分	女性	男性	全体	男女の差異
自己都合 (A)	1 人	—	1 人	1 人
職 員 数 (B)	86 人	209 人	295 人	△123 人
離職率 (A/B)	1.2%	—	0.3%	

【平成 30 年度】

区分	女性	男性	全体	男女の差異
自己都合 (A)	1 人	2 人	3 人	△1 人
職 員 数 (B)	88 人	208 人	296 人	△120 人
離職率 (A/B)	1.1%	1.0%	1.0%	

(3) 職員1人当たり各月ごとの平均超過勤務時間

※ 消防署に勤務する職員，育児休業中の職員及び休職中の職員，再任用職員を除く。

※ 表の上段は月，下段は平均時間。

【平成28年度】

4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
18.9	13.6	18.1	23.2	9.5	13.5	11.6	15.8	13.4	16.5	16.6	24.3

1月当たり平均 16.3時間

【平成29年度】

4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
23.8	13.4	13.3	11.5	9.4	12.6	25.1	22.8	11.9	15.0	16.9	26.0

1月当たり平均 16.8時間

【平成30年度】

4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
25.0	20.7	24.8	44.9	13.6	20.1	14.8	22.9	16.2	21.5	16.5	23.5

1月当たり平均 22.0時間



【現状・課題】

部署によっては恒常的に時間外を行っています。また，選挙や台風などの災害があった月の時間外は他の月と比較すると極端に多くなっています。大竹市特定事業主行動計画（前期計画）の目標数値であった，1月平均15時間以下を達成した年度はなく，業務の工夫や意識改革を一層進めながら時間外勤務を減らしていく必要があります。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

〔※ 派遣職員を含み、再任用職員を除く。〕

【平成 28 年 4 月 1 日現在】

区分	全体	部長級	課長級	管理職計
職員数 A	297 人	6 人	50 人	56 人
うち女性 B	86 人	0 人	12 人	12 人
女性比率 B/A	30.0%	0.0%	24.0%	21.4%

【平成 29 年 4 月 1 日現在】

区分	全体	部長級	課長級	管理職計
職員数 A	295 人	5 人	44 人	49 人
うち女性 B	86 人	0 人	10 人	10 人
女性比率 B/A	29.2%	0.0%	22.7%	20.4%

【平成 30 年 4 月 1 日現在】

区分	全体	部長級	課長級	管理職計
職員数 A	296 人	5 人	43 人	48 人
うち女性 B	88 人	0 人	12 人	12 人
女性比率 B/A	29.7%	0.0%	27.9%	25.0%



【現状・課題】

第 1 期計画の目標であった、管理職に占める女性職員の割合 25%については、平成 30 年に達成しています。ただし、今後は管理職の退職等により、女性比率は下がる見込みになっています。目標の達成を維持していくためには、引き続き、研修等のキャリア支援を推進し、女性職員の登用を図る必要があります。

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

※ 派遣職員を含み、再任用職員を除く。

【平成 28 年 4 月 1 日現在】

区分	管理職計	課長補佐級	係長級	その他	合計
職員数 A	56 人	27 人	53 人	161 人	297 人
うち女性 B	12 人	6 人	12 人	56 人	86 人
女性比率 B/A	21.4%	22.2%	22.6%	34.8%	29.0%

【平成 29 年 4 月 1 日現在】

区分	管理職計	課長補佐級	係長級	その他	合計
職員数 A	49 人	37 人	41 人	168 人	295 人
うち女性 B	10 人	8 人	11 人	57 人	86 人
女性比率 B/A	20.4%	21.6%	26.8%	33.9%	29.2%

【平成 30 年 4 月 1 日現在】

区分	管理職計	課長補佐級	係長級	その他	合計
職員数 A	48 人	40 人	43 人	165 人	296 人
うち女性 B	12 人	5 人	14 人	57 人	88 人
女性比率 B/A	25.0%	12.5%	32.6%	34.5%	29.7%

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

[※ 平均取得期間は、育児休業取得者における平均期間。]

【平成 28 年度】

区分	女性	男性
対象者数 A	4 人	15 人
取得者数 B	4 人	0 人
取得率 B/A	100.0%	0.0%
平均取得期間	758.7 日	0 日

【平成 29 年度】

区分	女性	男性
対象者数 A	2 人	10 人
取得者数 B	2 人	1 人
取得率 B/A	100.0%	10.0%
平均取得期間	986.5 日	120.0 日

【平成 30 年度】

区分	女性	男性
対象者数 A	3 人	7 人
取得者数 B	3 人	0 人
取得率 B/A	100.0%	0.0%
平均取得期間	961.7 日	0 日



【現状・課題】

第 1 期計画期間では、女性職員の育児休業取得率 100%を達成しています。男性職員の育児休業は、平成 29 年度に 1 人が取得しましたが、その他の年度はゼロであり依然として取得が少ない状況です。現在、国や民間において積極的な育児休業の取得に向けての取組が行われており、それらを参考にしながら、男性職員の育児休業について取り組んでいく必要があります。

（ 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・平均取得日数

※ 配偶者出産休暇は 2 日、育児参加休暇は 5 日取得可能。

※ 平均取得日数は、休暇取得者における平均日数。

【平成 28 年度】

区分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
対象者数 A	15 人	15 人
取得者数 B	15 人	13 人
取得率 B/A	100.0%	86.7%
取得日数 C	29.8 日	56.8 日
平均取得日数 C/B	1.9 日	4.4 日

【平成 29 年度】

区分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
対象者数 A	13 人	13 人
取得者数 B	13 人	12 人
取得率 B/A	100.0%	92.3%
取得日数 C	25.0 日	47.6 日
平均取得日数 C/B	1.9 日	4.0 日

【平成 30 年度】

区分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
対象者数 A	6 人	6 人
取得者数 B	6 人	6 人
取得率 B/A	100.0%	100.0%
取得日数 C	10.6 日	22.0 日
平均取得日数 C/B	1.8 日	3.7 日



【現状・課題】

第 1 期計画の目標であった、育児参加休暇の取得率 100%については、啓発や勧奨に取り組んできた結果、平成 30 年度に達成しました。

一方、取得日数は、配偶者出産休暇が 2 日未満、育児参加休暇も 5 日未満となっており、全日数を取得できていません。

男性職員の育児参加を積極的に推進するためにも、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率 100%を維持するとともに、全日数を取得できるような取組を推進していく必要があります。

(8) 職員の部分休業取得率

※ 部分休業とは、育児休業法及び市条例で定められているもので、育児休業後に、子を養育するために認められ、1日の勤務時間の一部について勤務しないことです。

【平成 28 年度】

対象者	取得率 年平均 (全体)	最低取得率 (個人 年平均)	最高取得率 (個人 年平均)	最低取得率 (月単位)	最高取得率 (月単位)
6名	76.5%	53.8%	85.8%	42.1%	100.0%

【平成 29 年度】

対象者	取得率 年平均 (全体)	最低取得率 (個人 年平均)	最高取得率 (個人 年平均)	最低取得率 (月単位)	最高取得率 (月単位)
6名	73.5%	55.9%	91.2%	23.9%	100.0%

【平成 30 年度】

対象者	取得率 年平均 (全体)	最低取得率 (個人 年平均)	最高取得率 (個人 年平均)	最低取得率 (月単位)	最高取得率 (月単位)
7名	70.0%	56.6%	94.1%	40.0%	100.0%



【現状・課題】

部分休業の取得状況は、職員によっては月単位で100%取得している月もありますが、多くは仕事を理由に取得が100%になっていません。また、個人ごとに取得率に大きな差がでています。今後は、どの職場においても安心して職員が部分休業を取得できるような環境を整備していく必要があります。

II 目指す姿と数値目標

1 目指す姿

第1期計画と同様に『**女性も男性も、すべての職員が自らの能力を最大限発揮し、活躍できる職場の実現**』を目指します。

《達成時のイメージ》

- 女性職員が自らの能力を高めて発揮できるよう後押しがされ、すべての女性職員が自ら描いたキャリアの形成に前向きに取り組んでいます。
- 育児や介護など時間的な制約がある職員でも、職場全体で支え合う職場風土が醸成されているとともに、男性職員も育児や介護に積極的に参画しています。
- 職員一人ひとりが時間管理に対する意識を持ち、職場全体で働き方が見直され、時間外勤務が前提でない職場に向けた組織マネジメントが行われています。

2 数値目標（次世代育成支援対策推進法に基づく第2次大竹市特定事業主行動計画（後期計画）において定められたもの以外）

数値目標



管理職に占める女性職員の割合 25%以上



男性職員の配偶者出産休暇 2日とも取得 100%、
育児参加休暇の取得 100%








部分休業取得率 80%以上

Ⅲ 目標を達成するための取組

1 職員の能力開発・キャリア形成支援

女性のキャリア形成支援

-  女性職員のキャリアアップ意識を高め、リーダーシップ能力やマネジメント能力の向上を図るための研修や、将来の管理職候補となる女性職員の育成のための研修を充実させます。
-  男女すべての職員に対し、出産・子育て・介護期も視野に入れた、長期的なキャリアビジョンを意識して仕事に取り組む姿勢を身に付けることができるよう支援します。
-  将来の管理職候補となる女性職員の計画的な育成を図るため、政策形成能力やマネジメント能力が必要なポストへ女性職員を積極的に配置します。
-  子育て期の女性職員の職務内容や業務量、配置について、本人の希望によらない過剰な配慮を行うことなく、時間的制約があっても、本人の意欲・能力に応じて困難な業務を経験させたり、キャリアアップに必要な研修の機会を付与したりするなど、柔軟な人事管理を行います。
-  女性職員が、出産や子育て等を経験した後も仕事の魅力ややりがいを感じ、キャリアアップを目指す意欲を高められるよう、多様な業務を経験させます。



令和元年9月に実施した職員アンケートでは、キャリアプランを持っていると回答した職員は、女性職員で4.5%、また、より責任のある職に就きたいと思っている女性職員は4.8%といずれも低くなっており、女性のキャリア形成支援の取組や家庭生活における活動を行うために必要な環境の整備等を推進していく必要があります。

～職員アンケートより～

問 「あなたは、キャリアプランを持っていますか。」

区分	持っている	持っていない	考えたことがない
全体	23.7%	39.7%	36.6%
男性	27.5%	37.6%	34.9%
女性	4.5%	50.0%	45.5%

問 「あなたは今後、より責任のある職に就きたいと思えますか。」

区分	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない
全体	10.9%	27.1%	38.8%	23.3%
男性	12.0%	29.6%	38.9%	19.4%
女性	4.8%	14.3%	38.1%	42.9%

2 仕事と生活の充実に向けた環境整備

両立支援制度の活用促進

○ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、積極的な啓発の取組を進めるとともに、業務の情報共有及びマニュアル化等に取り組み、属人的な業務を減らすことにより、職場内で相互応援ができる体制を整備します。

- 出産，子育て，介護などの各種支援制度の周知，各種休暇の取得のほか，国や民間等の施策を参考にしながら男性職員の育児休業取得に取り組み，職員の両立支援制度の活用促進を図ります。
また，子どもの行事等における年次有給休暇の積極的な取得（時間単位での取得を含む）を呼びかけるとともに，連休や家族の記念日等の前後には，連続休暇を取得することを奨励し，職員の子育てを支援します。
- 部分休業に対する職場全体の理解と支援のための啓発等を行い，女性職員が部分休業を取得しやすい環境を整えます。
- 介護に対する職場全体の理解と支援のための啓発等を行い，支援制度を活用しやすい環境を整えます。

働き方の見直し

- マニュアル等を活用した業務改善や，業務の優先順位付けや業務配分を意識しながら業務遂行できるよう取り組みます。
- 全職員が年次有給休暇5日以上を取得するよう取り組みます。
- 時間外勤務の事前把握の取組を継続し，時間外勤務が月45時間以下となるよう，管理職員が職員の仕事の状況を確実に把握することを徹底し，職場内に「仕事をするときにはする。帰るときは帰る。」という意識を醸成します。
また，ノー残業デー（原則として毎週水曜日）の取組を継続します。

IV 推進に向けた体制整備

本計画の目標の達成に向けて，女性職員の活躍推進に係る取組を全庁的に確実に実施するため，庁議を推進本部とし，総務課において，取組の検証を行います。

また，職員の意見を参考に女性職員の活躍推進に係る取組について，改善を図っていきます。