

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 【資料編】



平成28年3月

島田市長  
島田市議会議長  
島田市教育委員会  
島田市選挙管理委員会  
島田市監査委員  
島田市農業委員会



# 目 次

## 状況の把握及び課題の整理

1	状況把握の基礎となる平成26年度の対象職員数	1
2	内閣府令に基づく個別状況の把握及び分析	
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	1
(2)	職員の平均した継続勤務年数の男女の差異	3
(3)	職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間	3
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	5
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	8
(6)	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	11
(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	13

## 女性職員の活躍に向けた数値目標

1	数値目標設定に関する考察	14
2	数値目標の設定	16

## 状況の把握及び課題の分析

### 1 状況把握の基礎となる平成26年度の対象職員数

	正規職員	臨時職員 嘱託員	派遣職員	計
市長部局 ※	554人	207人	2人	763人
議会	6人	1人	0人	7人
教育委員会	107人	289人	0人	396人
選挙管理委員会	2人	2人	41人	45人
監査委員	5人	0人	0人	5人
農業委員会	4人	2人	0人	6人
水道企業	15人	0人	0人	15人
病院出向職員	23人	0人	0人	23人
計	716人	501人	0人	1,260人

※1 市長部局職員には、看護専門学校職員（13人）駿遠学園事務長併任（1人）を含む。

### 2 内閣府令に基づく個別状況の把握及び分析

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、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局における女性職員の職業生活に関する平成26年度（2年以内の1年間）の状況について、以下のとおり分析した。

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

##### ア 状況把握

##### ① 正規職員

	職種	採用した職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	22人	14人	8人	36.4%	
	技術職	2人	2人	0人	0.0%	土木技師
	専門職	0人	0人	0人	—	
	技能労務職	0人	0人	0人	—	
	専任教員	0人	0人	0人	—	
	計	24人	16人	8人	33.3%	

※ 平成20年4月1日の合併後、最初に行なわれた試験により職員が採用された平成21年度の実績を参考とした。

② 臨時職員・嘱託員

	職種	採用した職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	187人	34人	153人	81.8%	
	技術職	2人	2人	0人	0.0%	機械技師
	専門職	184人	16人	168人	91.3%	保育士等
	技能労務職	128人	48人	80人	62.5%	
	専任教員	0人	0人	0人	—	
	計	501人	100人	401人	80.0%	

③ 派遣職員

	職種	採用した職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	43人	7人	36人	83.7%	
	技術職	0人	0人	0人	—	
	専門職	0人	0人	0人	—	
	技能労務職	0人	0人	0人	—	
	専任教員	0人	0人	0人	—	
	計	43人	7人	36人	83.7%	

④ 採用した職員全体

	職種	採用した職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	252人	55人	197人	78.2%	
	技術職	4人	4人	0人	0.0%	
	専門職	184人	16人	168人	91.3%	
	技能労務職	128人	48人	80人	62.5%	
	専任教員	0人	0人	0人	—	
	計	568人	123人	445人	78.3%	

イ 分析

次に掲げるとおり、近年の職員採用については、職員全体に占める女性の比率を押し上げる状況にあるといえる。

① 正規職員について、合併時（平成20年4月1日現在）の女性職員の割合は32.0%（794人中254人）であるのに対し、平成26年度に採用した正規職員に占める女性職員の割合は33.3%（24人中8人）であるが、男女比率については、採用において性別要件を設けていないことから、競争試験の結果ということになる。

② 合併後の動向を見ると、平成21年度から平成26年度までの間に採用した

女性職員の比率は、44.0%（109人中48人）である。

- ③ 受験者数に対する採用者数の比率は、平成21年度は10.8%（65人中7人）であったが、平成26年度は20.0%（40人中8人）であり、採用率としては、男性職員の19.7%（61人中12人）を上回っており、今後の課題としては、より多くの女性に島田市職員を志望してもらえる環境づくりが挙げられる。
- ④ 臨時職員や嘱託員については、女性割合が多いが、特定の資格や能力を有している者もあり、複雑かつ高度化する社会ニーズに対応するため、必要に応じて任期付きで採用するなど、多様な活躍環境を創出し、行政サービスの向上を図ることも必要である。

## (2) 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

### ア 状況把握

	職種	平均継続勤務年数				備考
		全体	男性	女性	男女差	
H26	事務職	19.7年	21.3年	15.8年	▲5.5年	
	技術職	21.3年	21.5年	10.0年	▲11.5年	建築技師
	専門職	21.0年	20.3年	21.1年	0.8年	
	技能労務職	23.1年	22.4年	24.5年	2.1年	
	専任教員	14.9年	—	14.9年	—	
	全体	20.4年	21.5年	18.2年	▲3.3年	

### イ 分析

- ① 全体の男女差については、平成21年度に比べて大きな変化がない。
- ② 事務職について、継続勤務年数の平均に5.5年の差があるが、女性職員の育児休業取得率が100%であることを見ると、子育てが最も大きな原因であるとは言い切れない。
- ③ 女性職員が退職する理由としては、配偶者に伴って住所が遠隔地に変わることなども挙げられる。
- ④ 近年では、介護との両立に苦勞している例も見受けられるが、介護休暇を取得できる期間が連続する6月の期間内とされていることから、家族が長期間に渡り介護を要する状態となった場合には、継続勤務が困難になることが想定される。

## (3) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

### ア 状況把握

業務の特性による差異を把握するため、総務省が行なっている定員管理調査における中部門別に超過勤務時間の平均値を算出した。

① 対象職員全体の平均超過勤務時間

	人数	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
議会	4	5.0	5.8	5.5	0.8	1.0	6.8	6.5	10.3	12.0	2.8	6.3	6.8	69.3
総務一般	54	9.0	8.5	7.8	7.3	8.5	6.0	19.1	9.3	24.3	10.8	10.0	22.9	139.0
企画開発	9	14.6	15.2	19.0	19.9	25.8	17.2	27.4	22.6	29.1	21.3	18.0	24.2	254.3
住民関連	37	6.9	7.1	5.1	7.1	4.8	5.4	17.9	4.4	12.8	6.6	4.0	10.3	92.4
税務	31	21.8	16.0	10.3	6.9	7.2	7.2	9.0	6.3	21.5	15.1	10.4	21.4	153.0
民生	86	9.0	8.3	10.9	9.8	8.3	9.0	11.8	5.2	10.2	5.4	6.1	8.4	102.3
衛生	34	3.4	4.5	7.5	4.1	4.4	4.8	4.0	2.9	6.3	2.9	4.3	2.0	51.2
公害	5	3.6	6.4	1.6	2.2	1.6	4.8	14.6	2.6	10.0	0.0	0.0	0.0	47.4
清掃	45	5.0	3.4	2.5	2.1	1.3	2.3	4.6	1.6	4.3	1.9	3.2	4.0	36.1
農業	16	6.8	6.6	5.5	5.0	5.8	6.9	14.6	11.1	19.7	6.7	11.4	7.8	107.8
林業	5	3.0	19.0	5.2	4.4	4.0	3.0	24.6	6.2	23.0	4.4	9.0	0.0	105.8
商工	6	2.7	3.7	16.7	20.3	9.7	15.7	16.0	10.5	18.3	2.2	5.3	5.7	126.7
観光	102	25.4	22.4	26.0	12.8	13.2	12.8	21.9	6.7	21.8	14.4	12.6	23.5	213.5
土木	48	2.2	6.9	8.7	3.7	3.5	4.5	16.2	6.9	15.0	4.5	3.3	8.9	84.3
建築	12	4.2	6.3	4.1	1.1	3.3	1.7	10.8	2.8	11.2	1.6	0.3	2.0	49.1
都市計画	11	4.8	3.2	3.8	4.5	2.7	5.5	11.9	2.8	8.5	0.5	2.9	3.0	54.2
教育一般	11	21.8	18.5	8.2	5.5	2.2	8.3	13.4	5.2	13.7	5.0	6.3	16.9	124.8
社会教育	35	7.5	8.6	8.9	8.6	5.9	6.0	12.1	4.2	7.9	3.9	3.6	4.2	81.4
保健体育	25	1.8	1.1	1.3	0.5	0.4	0.5	3.0	0.8	1.2	0.7	1.8	3.4	16.4
義務教育	19	1.9	2.8	1.9	0.2	0.3	1.7	3.4	0.7	3.6	1.3	2.8	1.6	22.3
水道	14	3.6	6.1	2.7	2.7	8.0	3.4	11.1	6.4	13.6	3.6	2.7	4.9	68.9
下水道	9	1.6	0.1	4.1	2.1	2.4	7.2	11.6	0.2	13.2	0.0	1.1	2.0	45.7
その他※	31	6.5	12.0	10.6	9.8	12.2	10.7	19.5	9.4	11.3	7.9	9.2	11.1	130.3
全体	573	7.8	8.1	7.9	6.4	6.0	6.2	12.4	5.7	12.7	5.9	5.9	9.9	94.7

※その他の内訳：国保事業、介護保険事業、後期高齢者医療

② 技能労務職を除いた平均超過勤務時間

(上記①と異なる部門に下線を施している。)

	人数	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
議会	4	5.0	5.8	5.5	0.8	1.0	6.8	6.5	10.3	12.0	2.8	6.3	6.8	69.3
総務一般	54	9.0	8.5	7.8	7.3	8.5	6.0	19.1	9.3	24.3	10.8	10.0	22.9	139.0
企画開発	9	14.6	15.2	19.0	19.9	25.8	17.2	27.4	22.6	29.1	21.3	18.0	24.2	254.3
住民関連	37	6.9	7.1	5.1	7.1	4.8	5.4	17.9	4.4	12.8	6.6	4.0	10.3	92.4
税務	31	21.8	16.0	10.3	6.9	7.2	7.2	9.0	6.3	21.5	15.1	10.4	21.4	153.0
民生	<u>78</u>	<u>9.9</u>	<u>9.1</u>	<u>11.9</u>	<u>10.7</u>	<u>9.1</u>	<u>9.7</u>	<u>12.9</u>	<u>5.6</u>	<u>11.3</u>	<u>5.9</u>	<u>6.7</u>	<u>9.3</u>	<u>112.0</u>
衛生	34	3.4	4.5	7.5	4.1	4.4	4.8	4.0	2.9	6.3	2.9	4.3	2.0	51.2
公害	5	3.6	6.4	1.6	2.2	1.6	4.8	14.6	2.6	10.0	0.0	0.0	0.0	47.4
清掃	<u>12</u>	<u>9.6</u>	<u>11.2</u>	<u>7.0</u>	<u>6.3</u>	<u>2.9</u>	<u>6.3</u>	<u>13.9</u>	<u>4.7</u>	<u>14.3</u>	<u>5.8</u>	<u>9.8</u>	<u>13.6</u>	<u>105.3</u>
農業	16	6.8	6.6	5.5	5.0	5.8	6.9	14.6	11.1	19.7	6.7	11.4	7.8	107.8
林業	5	3.0	19.0	5.2	4.4	4.0	3.0	24.6	6.2	23.0	4.4	9.0	0.0	105.8
商工	6	2.7	3.7	16.7	20.3	9.7	15.7	16.0	10.5	18.3	2.2	5.3	5.7	126.7
観光	102	25.4	22.4	26.0	12.8	13.2	12.8	21.9	6.7	21.8	14.4	12.6	23.5	213.5
土木	<u>38</u>	<u>2.7</u>	<u>8.7</u>	<u>10.5</u>	<u>4.6</u>	<u>4.4</u>	<u>5.7</u>	<u>18.8</u>	<u>8.6</u>	<u>18.8</u>	<u>5.6</u>	<u>4.1</u>	<u>10.9</u>	<u>103.3</u>
建築	12	4.2	6.3	4.1	1.1	3.3	1.7	10.8	2.8	11.2	1.6	0.3	2.0	49.1
都市計画	11	4.8	3.2	3.8	4.5	2.7	5.5	11.9	2.8	8.5	0.5	2.9	3.0	54.2
教育一般	11	21.8	18.5	8.2	5.5	2.2	8.3	13.4	5.2	13.7	5.0	6.3	16.9	124.8
社会教育	35	7.5	8.6	8.9	8.6	5.9	6.0	12.1	4.2	7.9	3.9	3.6	4.2	81.4
保健体育	<u>3</u>	<u>14.7</u>	<u>9.0</u>	<u>11.0</u>	<u>3.3</u>	<u>0.7</u>	<u>4.3</u>	<u>15.7</u>	<u>6.3</u>	<u>9.0</u>	<u>6.0</u>	<u>15.3</u>	<u>14.0</u>	<u>109.3</u>

義務教育	7	4.4	5.9	4.7	0.0	0.6	3.6	6.7	0.6	9.3	2.6	6.3	3.4	48.0
水道	13	3.7	6.5	2.4	2.4	8.1	3.6	12.0	6.6	14.3	3.4	2.5	5.2	70.6
下水道	9	1.6	0.1	4.1	2.1	2.4	7.2	11.6	0.2	13.2	0.0	1.1	2.0	45.7
その他※	31	6.5	12.0	10.6	9.8	12.2	10.7	19.5	9.4	11.3	7.9	9.2	11.1	130.3
全体	487	8.9	9.5	9.2	7.5	7.0	7.2	14.3	6.6	14.8	6.9	6.9	11.4	109.9

※その他の内訳：国保事業、介護保険事業、後期高齢者医療

## イ 分析

- ① 全体としては、10月、12月及び3月の超過勤務時間が10時間を超えているが、他の月の平均では約5.8時間となっている。部門別では、超過勤務時間の多い時期は様々である。
- ② 男女別の超過勤務の平均を見ると、対象職員全体で男性108.3時間、女性72.3時間、技能労務職を除く職員では男性127.3時間、女性82.3時間となっている。このため、単に業務配分の平準化のみを行なった場合、男性職員の勤務時間縮減分の負担を女性職員が負う結果を招く恐れがある。業務改善等により全体の勤務時間を縮減したとしても、男性職員の育児休業等が定着した場合には、現状に比べ女性職員への一定の負担増は免れないものと思われる。
- ③ 超過勤務時間の増加については、国の制度改正や新たな事業の展開など、その年度における特殊事情が大きく影響することから、即効性のある対応策としては、一時的に業務量が増大する部署の職員数を増やすことが挙げられるが、前述のとおり、職員数の減少に加え中堅職員の比率が極端に低い状況の中では、業務量増加に対応する即戦力となる職員を配置することは困難である。このことは、効率的に事務を処理できるよう経験の浅い職員を指導育成できる中堅職員が不足している環境であるとも言える。
- ④ 上記のような現実を踏まえれば、真に女性が輝くためには、全ての職員が職務遂行能力を向上させる必要があると考えられる。

## (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

### ア 状況把握

#### ① 係長職

	職種	管理的地位にある職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	51人	43人	8人	15.7%	
	技術職	15人	15人	0人	0.0%	
	専門職	9人	1人	8人	88.9%	保育士等
	技能労務職	2人	2人	0人	0.0%	
	専任教員	0人	0人	0人	—	
	計	77人	61人	16人	20.8%	

② 課長補佐職

	職種	管理的地域にある職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	46人	39人	7人	15.2%	
	技術職	8人	8人	0人	0.0%	
	専門職	4人	0人	4人	100.0%	
	技能労務職	0人	0人	0人	—	
	専任教員	0人	0人	0人	—	
	計	58人	47人	11人	19.0%	

③ 部長職及び課長職

	職種	管理的地域にある職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	54人	51人	3人	5.6%	
	技術職	8人	8人	0人	0.0%	
	専門職	0人	0人	0人	—	
	技能労務職	0人	0人	0人	—	
	専任教員	2人	0人	2人	100.0%	
	計	64人	59人	5人	7.8%	

④ 係長職以上合計

	職種	管理的地域にある職員				備考
		計	男性	女性	女性割合	
H26	事務職	151人	133人	18人	11.9%	
	技術職	31人	31人	0人	0.0%	
	専門職	13人	1人	12人	92.3%	保育士等
	技能労務職	2人	2人	0人	0.0%	
	専任教員	2人	0人	2人	100.0%	
	計	199人	167人	32人	16.1%	

※ 補足資料

島田市では、国の指針が告示されるのに先立ち、能力発揮の状況及び昇格希望に関する職員の意識調査を行なった。その結果は次のとおり。

調査期間：平成27年10月1日～10月30日

i 能力発揮の状況)

		区分	全体	書記以下	主事	主査	係長以上
1	十分発揮している	全体	49%	47%	50%	45%	55%
		男性	51%	37%	52%	47%	58%



		女性	46%	55%	47%	41%	40%
2	ある程度発揮している	全体	42%	45%	36%	47%	37%
		男性	40%	50%	35%	43%	34%
		女性	45%	40%	37%	52%	50%
	1、2の計	全体	91%	92%	86%	92%	92%
		男性	91%	87%	87%	90%	92%
		女性	91%	95%	84%	93%	90%
3	発揮できていない	全体	7%	8%	9%	6%	6%
		男性	6%	13%	4%	6%	6%
		女性	9%	5%	16%	7%	10%
4	発揮したくない	全体	1%	0%	0%	1%	2%
		男性	1%	0%	0%	2%	2%
		女性	0%	0%	0%	0%	0%
5	未回答	全体	1%	0%	5%	1%	0%
		男性	2%	0%	9%	2%	0%
		女性	0%	0%	0%	0%	0%

ii 係長以上への昇格に対する意識

		区分	全体	書記 以下	主事	主査
1	昇格したい	全体	18%	30%	17%	14%
		男性	27%	44%	30%	19%
		女性	7%	20%	0%	3%
2	積極的には望まない が、その立場になれば 頑張る	全体	57%	56%	59%	56%
		男性	51%	44%	57%	51%
		女性	65%	65%	63%	66%
	1、2の計	全体	75%	86%	76%	70%
		男性	78%	88%	87%	70%
		女性	72%	85%	63%	69%
3	昇格したくない	全体	15%	11%	12%	19%
		男性	9%	6%	0%	14%
		女性	24%	15%	26%	28%
4	未回答	全体	10%	3%	12%	11%
		男性	13%	6%	13%	16%
		女性	4%	0%	11%	3%

イ 分析

- ① 管理的地位の範囲については、一般的には課長職以上、国においても課長補佐級以上を想定しているが、その職を遂行できる人材の育成を前提と

しなければ、目標のみを設定しても実効性が失われてしまうとの考えから、係長職の状況までを対象とすることが妥当であると判断した。

- ② 島田市においては、係長職以上に占める女性職員の割合が全体で15.9%となっており、平成21年度の11.6%に比べても着実に増加している。
- ③ 保育士及び保健師といった専門職における女性職員の登用が全体の割合を押し上げているという側面を踏まえ、今後は、事務職及び技術職の分野で、女性職員を育成していく環境づくりが必要である。
- ④ 保育士及び保健師については、新たな施策の展開に伴い、これまでに無かった部署において、その能力が求められる事例も増えており、限られた範囲に留まらず、行政全般に関係する職務を経験する機会も増えていることから、多様な業務を通じ、更に活躍できる人材に育成していく環境づくりが必要となる。
- ⑤ 補足資料 i の結果では、能力を十分発揮していると感じている職員は、男性では主事級（3級職）で高く、女性では書記級（2級職）以下で高い傾向が見られ、反対に、能力を發揮できていないと感じている職員は、男性では書記級以下で高く、女性では主事級で高い傾向が見られる。
- ⑥ 補足資料 ii の結果では、積極的には望まないものの、その立場になれば頑張ろうと考えている職員が各世代で高い割合を占めているが、昇格したいと考える者は、職位に反比例して減少している。特に、女性職員については、主事級になった途端に急激に減少している。
- ⑦ 補足資料の結果については、結婚し、子供が生まれる世代の女性が、能力を十分發揮できず、昇格に対する意欲を低下させているという見方にもつながるが、一方で、男性職員と女性職員では、責任のある職務を任せられる時期が異なっているのではないかと考えられる。いずれにしても、主事級職までの期間は、私生活のあり方を模索しつつ、職員として成長するための基礎的業務を経験する大切な時期であるといえる。
- ⑧ 採用状況の分析でも触れたとおり、採用した職員に占める女性職員の割合は増加傾向にあり、職員全体に占める女性職員の割合も増加しつつあることから、将来に向け、管理的地位で活躍できる女性職員を育成していくことが課題となる。

## (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

### ア 状況把握

#### ① 事務職

	役職段階	計	男性	女性	女性割合
H26	事務員級	20人	13人	7人	35.0%
	書記級	45人	20人	25人	55.6%
	主事級	69人	40人	29人	42.0%
	主査級	173人	118人	55人	31.8%

	正規職員 小計	307人	191人	116人	37.8%
	係長級	51人	43人	8人	15.7%
	課長補佐級	46人	39人	7人	15.2%
	課長級	45人	42人	3人	6.7%
	部長級	9人	9人	0人	0.0%
	正規職員 計	458人	324人	134人	29.3%
	臨時職員・嘱託員	187人	34人	153人	81.8%
	派遣職員	43人	7人	36人	100.0%
	合計	688人	365人	323人	46.9%

## ② 技術職

	役職段階	計	男性	女性	女性割合
H26	事務員級	6人	6人	0人	0.0%
	書記級	6人	6人	0人	0.0%
	主事級	7人	6人	1人	14.3%
	主査級	34人	34人	0人	0.0%
	正規職員 小計	53人	52人	1人	1.9%
	係長級	15人	15人	0人	0.0%
	課長補佐級	8人	8人	0人	0.0%
	課長級	6人	6人	0人	0.0%
	部長級	2人	2人	0人	0.0%
	正規職員 計	84人	83人	1人	1.2%
	臨時職員・嘱託員	2人	2人	0人	0.0%
	派遣職員	0人	0人	0人	—%
	合計	86人	85人	1人	1.2%

## ③ 専門職

	役職段階	計	男性	女性	女性割合
H26	事務員級	0人	0人	0人	—%
	書記級	4人	1人	3人	75.0%
	主事級	13人	1人	12人	92.3%
	主査級	45人	4人	41人	91.1%
	正規職員 小計	62人	6人	56人	90.3%
	係長級	9人	1人	8人	88.9%
	課長補佐級	4人	0人	4人	100.0%
	課長級	0人	0人	0人	—%
	部長級	0人	0人	0人	—%
	正規職員 計	75人	7人	68人	90.7%

	臨時職員・嘱託員	184人	16人	168人	91.3%
	派遣職員	0人	0人	0人	—%
	合計	259人	23人	236人	91.1%

④ 技能労務職

	役職段階	計	男性	女性	女性割合
H26	事務員級	0人	0人	0人	—%
	書記級	0人	0人	0人	—%
	主事級	21人	14人	7人	33.3%
	主査級	65人	44人	21人	32.3%
	正規職員 小計	86人	58人	28人	32.6%
	係長級	2人	2人	0人	0.0%
	課長補佐級	0人	0人	0人	—%
	課長級	0人	0人	0人	—%
	部長級	0人	0人	0人	—%
	正規職員 計	88人	60人	28人	31.8%
	臨時職員・嘱託員	128人	48人	80人	62.5%
	派遣職員	0人	0人	0人	—%
	合計	216人	108人	108人	50.0%

⑤ 看護学校専任教員

	役職段階	計	男性	女性	女性割合
H26	事務員級	0人	0人	0人	—%
	書記級	0人	0人	0人	—%
	主事級	4人	0人	4人	100.0%
	主査級	5人	0人	5人	100.0%
	正規職員 小計	9人	0人	9人	100.0%
	係長級	0人	0人	0人	—%
	課長補佐級	0人	0人	0人	—%
	課長級	1人	0人	1人	100.0%
	部長級	1人	0人	1人	100.0%
	正規職員 計	11人	0人	11人	100.0%
	臨時職員・嘱託員	0人	0人	0人	—%
	派遣職員	0人	0人	0人	—%
	合計	11人	0人	11人	100.0%

⑥ 全体

	役職段階	計	男性	女性	女性割合
H26	事務員級	26人	19人	7人	26.9%
	書記級	55人	27人	28人	50.9%
	主事級	114人	61人	53人	46.5%
	主査級	322人	200人	122人	37.9%
	正規職員 小計	517人	307人	210人	40.6%
	係長級	77人	61人	16人	20.8%
	課長補佐級	58人	47人	11人	19.0%
	課長級	52人	48人	4人	7.7%
	部長級	12人	11人	1人	8.3%
	正規職員 計	716人	474人	242人	33.8%
	臨時職員・嘱託員	501人	100人	401人	80.0%
	派遣職員	43人	7人	36人	83.7%
	合計	1,260人	581人	679人	53.9%

イ 分析

- ① 近年、採用者に占める女性職員の割合が増加傾向にあることに伴い、主査級以下の職員に占める女性職員の割合も増加している。
- ② 係長職及び課長補佐職に占める女性割合も増加しており、今後、これらの職員が課長職及び部長職として活躍してくれるものと期待できる。
- ③ 一方、配置される部門ごとに男女の割合に偏りがあり、全ての職員が多様な業務を経験できているとは言いがたい状況である。
- ④ 体力的な条件などにより、女性職員の配置先については、一定の制約を受けることは否定できないが、同一部門の所属においても、担当業務を見直すことにより、将来の糧になる経験を積ませるOJTは可能であると考えられる。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

ア 状況把握

① 女性

職種	出産者数	育児休業取得状況		
		取得者数	取得率	平均月数
事務職	7人	7人	100.0%	13.4月
技術職	0人	0人	—%	—月
専門職	1人	1人	100.0%	10.0月
技能労務職	0人	0人	—%	—月
専任教員	0人	0人	—%	—月
計	8人	8人	100.0%	13.0月

## ② 男性

職種	配偶者 出産者数	育児休業取得状況		
		取得者数	取得率	平均月数
事務職	7人	0人	0.0%	0.0月
技術職	2人	0人	0.0%	0.0月
専門職	1人	0人	0.0%	0.0月
技能労務職	1人	0人	0.0%	0.0月
専任教員	0人	0人	—%	—月
計	11人	0人	0.0%	0.0月

## イ 分析

- ① 女性の育児休業取得率は100%となっており、制度が定着していることがうかがえる。
- ② 取得月数については、個人の家庭事情及び保育環境等により異なるが、平均すれば1年程度で復帰しており、休業そのものによるキャリアへの影響は考えにくい状況といえる。事業所としては、復帰後の職務と育児を含む家事等との両立を支援する体制の充実を当面の課題とすることで、職場復帰への不安が軽減され、更に育児休業が取得しやすい環境につながるものと考えられる。
- ③ 男性の育児休業取得率については0%となっている。しかしながら、島田市では、都心部のような遠距離通勤をしている職員はなく、年次有給休暇も時間単位で取得できるなど、育児における一定の役割を担うことが可能な環境の中で、経済的な事情も考えれば、育児休業を取得するまでの意識に至っていないものと推測できる。
- ④ 男性の育児休業取得については、その配偶者の全てが職業生活を望んでいるとは限らず、既に家庭生活や地域活動等において活躍している例もあることから、父親として積極的に育児に参画できる職場環境の一つとして、自然に育児休業を取得することができる風土づくりが重要であると考えられる。

(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

ア 状況把握

職種	配偶者 出産者数	配偶者出産休暇取得状況			育児参加休暇取得状況		
		取得者数	取得率	平均日数	取得者数	取得率	平均日数
事務職	7人	4人	57.1%	0.8日	2人	28.6%	1.0日
技術職	2人	0人	0.0%	0.0日	0人	0.0%	0.0日
専門職	1人	0人	0.0%	0.0日	0人	0.0%	0.0日
技能労務職	1人	0人	0.0%	0.0日	0人	0.0%	0.0日
計	11人	4人	36.4%	0.5日	2人	18.2%	0.6日

イ 分析

- ① 本項目については、取得率及び取得日数ともに非常に低い状況となっており、その原因の一つとして、制度の周知が徹底されていないことが考えられるが、女性職員と異なり、出産予定の把握が困難で、啓発が後手に回る傾向がある。又、前項でも触れたとおり、通勤距離も近く、年次有給休暇制度の利用で対応できる環境であることが多いため、不慣れな休暇手続きを嫌っているということも考えられる。
- ② 父親として、出産前後及び乳児期をいかに過ごすかは、後の育児参加への意識付けに大きな影響を及ぼすものとの考えられることから、こうした制度を積極的に活用させ、出産や育児に関わったという体験を記憶に留めさせることを重要視すべきである。
- ③ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇を有効に活用し、子供に関わる機会をつくる男性職員が増えることで、その先の育児休業を取得しやすい風土づくりにもつながるものと期待できる。
- ④ 今後の取得率向上制度の周知とともに休暇モデルを示すなど、その活用を促す取組が有効であると思われる。

## 女性職員の活躍に向けた数値目標

### 1 数値目標設定に関する考察

上記Ⅲの状況把握及び分析を踏まえ、数値目標を設定すべき項目について、次のとおり考察した。

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

島田市においては、採用において性別を条件とはしておらず、男女の比率は、競争試験の成績の結果でしかなく、能力以外に採用要件を設けることにも課題があり、具体的な数値目標を設定することは適当でないと思われる。

#### (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

状況把握において示したとおり、平均した継続勤務年数の男女差については、職種によって大きな違いがあり、計算上、平均数値が5年以内に大きく推移することは考えにくく、もっと長い期間を見据えつつ、次のような観点から環境整備を検討すべきであると思われる。

ア これからの社会事情を鑑みれば、職員が管理的地位に就く年代になった時、一方では、介護その他の家庭事情の変化に直面することになる。その時に、女性であることを理由に退職することがないような環境づくりが重要であると考えられる。

イ 人生のキャリアデザインという観点から言えば、同じ職場に長期間勤務することの価値が変化していくと思われる。むしろ、島田市職員として勤務した経験を生かし、新たなステップへ飛躍していけることのほうが、女性が輝く社会としては、望ましい姿なのではないかと考えるべきである。

#### (3) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

男女を問わず、職業と生活を両立させ、職場だけでなく社会で輝く人材を育てるためには、超過勤務時間の縮減は最重要課題に位置付けるべきものであり、そのための業務改善や多様な勤務形態の検討などは、事業主として推進すべき課題である。

しかしながら、過度な超過勤務については、新たな制度の導入や短期間に膨大な事務量が発生する事業などが主な発生要因であり、これに加え、目まぐるしく変化する行政課題への対応によるところが大きいというのが実態である。

※ 近年では、医療介護制度の改革、マイナンバー制度の導入、臨時福祉給付金などが挙げられる。

このため、単年度の比較により成果を検証することは困難であり、目標設定項目としては適当でないと考えられる。



#### (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

相当の業務経験を経て、必要な能力を備えたと認められた者が管理的地位に登用されるということを踏まえれば、その割合が増加するという事は、すなわち、人材育成及び職業生活の両立支援が改善されたことを意味し、併せて採用者における割合や継続勤務年数の向上の結果とも見ることができる。

よって、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を目標項目とする事は意義があると思われる。

#### (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

島田市職員の昇格については、関係法令の規定に基づき、必要な能力を備えていると認められる者の中から選考等により行なっている。このため、役職段階における女性職員の割合としては、採用時の比率及び継続勤務年数等の影響によるところが大きい。このため、目標項目としては、管理的地位にある職員について設定するほうが妥当で、その目標に向けた取組として、各役職段階において多様な知識及び経験を蓄積させることが重要であるといえる。

#### (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

当該事項については、次の事項が課題となることから、5年以内の目標数値を定めることより、環境整備に加え職員の意識の醸成が重要であると思われる。

ア 男性職員の配偶者の出産状況を全て把握するシステムを構築しなければ、正確な比較データが得られない。

イ 男性職員の配偶者が島田市職員以外である場合、社会全体の女性活躍のためには必要であるが、一事業所としての島田市を考えれば、育児休業を取得する男性職員の労働力を他の女性職員が補うことになり、それらも含めて、女性職員の活躍の意義を理解するところまで意識が醸成されているとは言いがたい。

ウ 男性職員のほうが平均超過勤務時間が長いという状況からも見られるように、勤務環境の改善が図られてからでなければ実効性のある目標にならないと思われる。

#### (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

当該休暇制度が職員の中で定着することは、男性職員の育児休業の取得率の向上に向け、職員全体の意識の醸成を図るためにも有効であると考えられる。又、出産前後において父親として積極的に関わることは、その後の育児参加や子供との関係づくりにつながる事が期待でき、次世代育成のためにも積極的に推進すべき課題であるといえる。

## 2 数値目標の設定

上記考察を踏まえ、島田市特定事業主行動計画における数値目標を次のとおり定める。

### (1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	女性職員 の割合	(参考)	
		全体数	うち 女性職員数
実績 (平成26年度)	16.1%	199人	32人
目標 (平成32年度)	24.6%	199人	49人

#### <目標値設定の根拠>

ア 職種の特性上、男女の割合に偏りのある技術職、専門職、看護専門学校専任教員については、現状維持と仮定し、事務職については、5年度の職員の男女比率の試算を基に目標とすべき数値を算出した上で、他の職種との合算値を全体目標数値とした。

#### イ 管理的地位に就く適齢の設定

事務職について、平成27年度の職員データを基に、次のとおり当該職位に就く適齢を設定した。

- ① 係長職 47歳（平均47.1歳、最年少42歳）
- ② 課長補佐職 50歳（平均50.2歳、最年少47歳）
- ③ 課長職 53歳（平均53.0歳、最年少48歳）
- ④ 部長職 56歳（平均55.5歳、最年少51歳）

ウ 平成32年度における上記適齢以上の職員数に対する当該職の数の見込み

#### ① 係長職

		全体	男性	女性	女性割合
H32 見込み	a. 適齢(47歳)以上の職員数	141人	100人	41人	29.1%
	b. 係長職の数	51人	37人	14人 ※1	27.1%

※1 a. 適齢職員数(41人)×全体の係長職割合(51人/141人)=14.8人

#### ② 課長補佐職

		全体	男性	女性	女性割合
H32 見込み	a. 適齢(50歳)以上の職員数	125人	91人	34人	27.2%
	b. 課長補佐職の数	46人	34人	12人 ※2	26.1%

※2 a. 適齢職員数(34人)×全体の係長職割合(46人/125人)=12.5人

③ 課長職

		全体	男性	女性	女性割合
H32 見込み	a. 適齢(53歳)以上の職員数	97人	78人	19人	19.6%
	b. 課長補佐職の数	45人	37人	8人 ※3	17.8%

※3 a. 適齢職員数(19人)×全体の係長職割合(45人/97人)=8.8人

④ 部長職

		全体	男性	女性	女性割合
H32 見込み	a. 適齢(56歳)以上の職員数	55人	47人	8人	19.6%
	b. 課長補佐職の数	9人	8人	1人 ※4	17.8%

※4 a. 適齢職員数(8人)×全体の係長職割合(9人/55人)=1.3人

⑤ 係長職以上の合計

		全体	男性	女性	女性割合
H32 見込み	a. 適齢以上の職員数	418人	316人	102人	24.4%
	b. 課長補佐職の数	151人	116人	35人	23.2%

⑥ 全職種の合計

	職種	管理的地域にある職員			
		全体	男性	女性	女性割合
H32 目標	事務職	151人	116人	35人	23.2%
	技術職	31人	31人	0人	0.0%
	専門職	13人	1人	12人	92.3%
	技能労務職	2人	2人	0人	0.0%
	専任教員	2人	0人	2人	100.0%
	計	199人	150人	49人	24.6%

(2) 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

ア 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

	配偶者出産 休暇取得率	平均 取得日数
実績 (平成26年度)	36.4%	0.5日
目標 (平成32年度)	100%	2.0日

イ 男性職員の育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	育児参加 休暇取得率	平均 取得日数
実績 (平成26年度)	18.2%	0.6日
目標 (平成32年度)	100%	5.0日





SHIMADA  
*GREEN* Ci-TEA  
JAPAN