

**女性活躍推進法に基づく
鳴門市特定事業主行動計画
(後期計画)**

令和3年4月

鳴門市

I 総論

1 計画策定の趣旨

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（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、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。（平成27年9月4日公布。平成28年4月1日施行。以下「女性活躍推進法」という。）そして、国が定める行動計画策定指針に即して、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（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定が義務付けられました。

2 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは

鳴門市では、女性職員が働きやすく、ますます活躍できる環境づくりに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取り組みを進めていくことを目指して、平成28年3月に「鳴門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「前期計画」という。）を策定し、計画の推進に取り組んできました。

この前期計画が令和2年度末で終了することから、これまでの取組状況とその成果等を検証するとともに、働き方改革などその後の社会環境の変化などを踏まえながら、より一層女性職員の活躍に資する計画となるよう後期計画を策定しました。

3 本計画の位置づけ 第二次鳴門市特定事業主行動計画との関係

本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とするもので、女性職員が仕事と家庭の両立を図りながら、あらゆる部署で継続的に活躍できるよう、女性の採用や育成、登用などの女性の職業生活に関する取り組みや数値目標を定めています。

一方、次世代育成支援対策推進法に基づき、令和2年3月に策定された「第二次鳴門市特定事業主行動計画」は、職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進めることを目的としています。

この二つの行動計画は、超過勤務の縮減や男性の育児休業の取得促進など、取組内容が重なる部分もありますが、本計画と第二次鳴門市特定事業主行動計画との連携・整合性を図りながら、全ての女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、任命権者として行動計画の推進に取り組めます。

4 計画の実施期間

女性活躍推進法は、令和7年度末までの10年間の時限立法となっており、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされています。

このため、段階的に見直しを図ることができるよう、前期計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間、後期計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

5 計画の推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進法に基づく鳴門市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定及び変更並びに取り組みの実施状況・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。

Ⅱ 前期計画の実施状況、課題分析

前期計画の実施状況及び課題分析は以下のとおりです。

1 管理職の女性職員の割合

【目標値】

女性管理職の登用率30%を目指す。

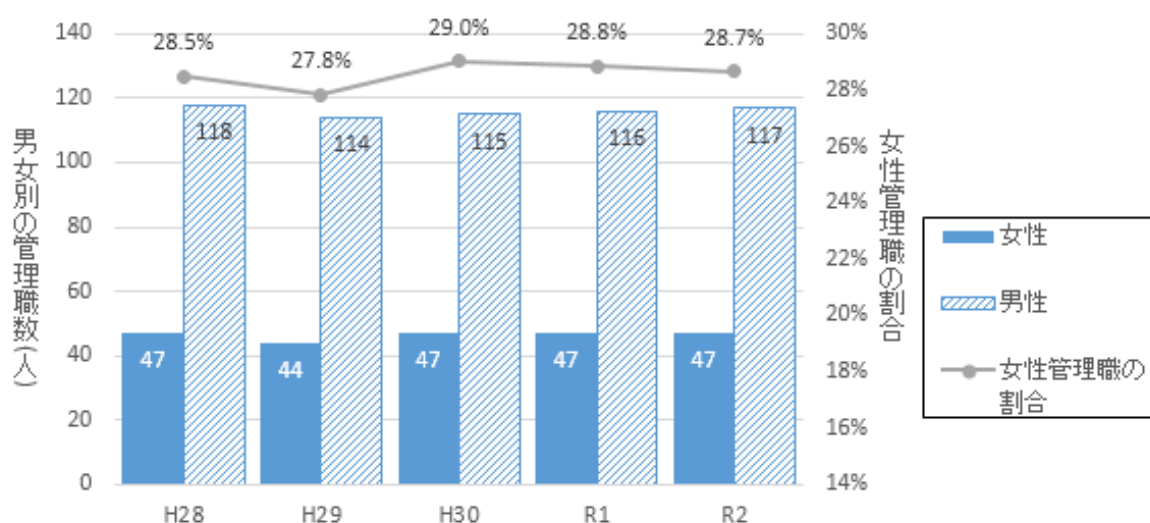


図1 女性管理職員の割合及び男女別の管理職数

地位	H28.4.1 現在			H29.4.1 現在			H30.4.1 現在			H31.4.1 現在			R2.4.1 現在		
	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合
部長級	17人	0人	0.0%	18人	1人	5.6%	17人	0人	0.0%	17人	0人	0.0%	18人	1人	5.6%
課長相当職	61人	15人	24.6%	57人	13人	22.8%	56人	13人	23.2%	56人	15人	26.8%	52人	12人	23.1%
副課長級	87人	32人	36.8%	83人	30人	36.1%	89人	34人	38.2%	90人	32人	35.6%	94人	34人	36.2%
係長級	190人	73人	38.4%	183人	67人	36.6%	174人	60人	34.5%	182人	65人	35.7%	180人	67人	37.2%
一般職員	251人	120人	47.8%	248人	121人	48.8%	240人	119人	49.6%	229人	114人	49.8%	222人	108人	48.6%
小計	606人	240人	39.6%	589人	232人	39.4%	576人	226人	39.2%	574人	226人	39.4%	566人	222人	39.2%

表1 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【課題分析】

管理職に占める女性職員の割合は、目標値をやや下回る割合で推移しており、各役職段階に占める女性職員の割合については、上位の役職ほど女性の登用率が減少する傾向にあります。

今後は、若い世代を対象としたキャリア研修等による計画的な育成や意欲の向上を図るとともに、多様な働き方の拡充や管理職の休暇取得の促進など、仕事とプライベートの両立ができる環境整備が必要であると考えられます。

2 採用した職員に占める女性職員の割合

【目標値】

職種によっては性別に偏りがあるが、全体としては著しい差はないため、引き続き公正な採用を行う。

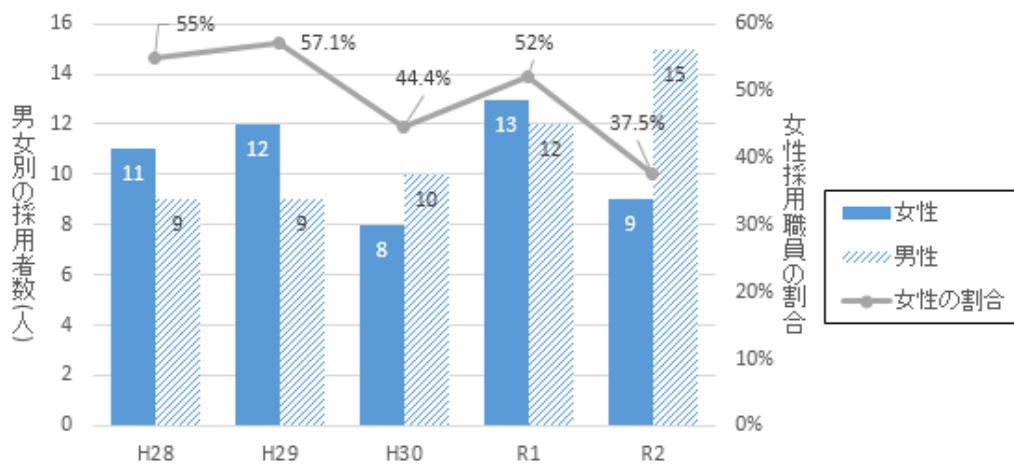


図2 採用した職員に占める女性職員の割合

	H28			H29			H30			R1			R2		
	女性の割合	女性	男性	女性の割合	女性	男性	女性の割合	女性	男性	女性の割合	女性	男性	女性の割合	女性	男性
一般行政	37.5%	3人	5人	50.0%	5人	5人	36.4%	4人	7人	46.2%	6人	7人	38.5%	5人	8人
土木技術職	100.0%	1人	0人	0.0%	0人	1人	0.0%	0人	1人	0.0%	0人	1人	-	-	-
建築技術職	0.0%	0人	1人	-	-	-	-	-	-	0.0%	0人	1人	0.0%	0人	1人
保健師	-	-	-	100.0%	1人	0人	-	-	-	50.0%	1人	1人	-	-	-
管理栄養士	-	-	-	100.0%	2人	0人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保育士	100.0%	4人	0人	-	-	-	-	-	-	100.0%	2人	0人	0.0%	0人	1人
消防士	0.0%	0人	3人	0.0%	0人	2人	0.0%	0人	1人	0.0%	0人	2人	0.0%	0人	4人
幼稚園教諭	100.0%	3人	0人	80.0%	4人	1人	80.0%	4人	1人	100.0%	4人	0人	80.0%	4人	1人
小計	55.0%	11人	9人	57.1%	12人	9人	44.4%	8人	10人	52.0%	13人	12人	37.5%	9人	15人

表2 採用した職員に占める女性職員の割合(職種別)

【課題分析】

採用した職員に占める女性職員の割合は、職種により採用者の性別に偏りが見られます。

女性受験者が少ない技術職や消防職を含め、多くの優秀な女性を幅広く採用するためには、職務の魅力を伝えながら、関係部局と連携し、積極的に広報活動などを実施することが必要と考えられます。

3 平均した継続勤務年数の男女の差異

【目標値】

性別により著しい差はなく、引き続き離職率の低い職場環境の維持に努める。

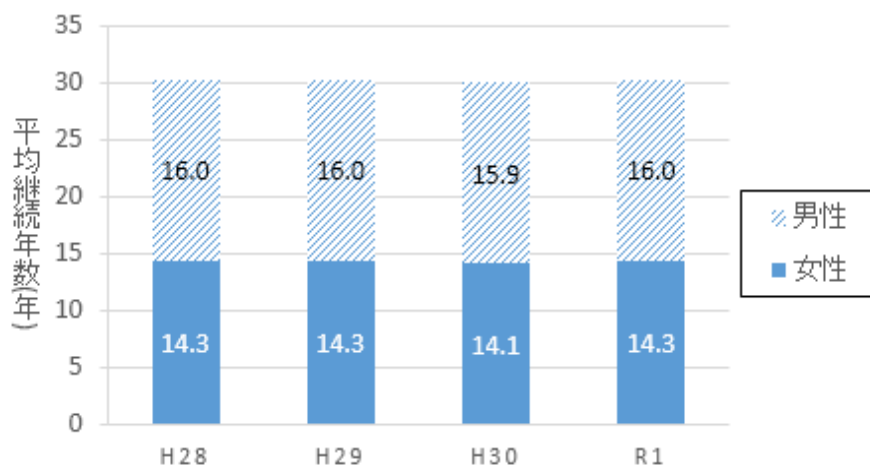


図3 平均した継続年数の男女の差異

【課題分析】

平均継続年数は、男女間で著しい差はなく、概ね均等に推移しています。

現時点で大きな課題は見られませんが、引き続き、女性職員の組織への定着を図るため、職場環境の整備に努める必要があると考えられます。

4 超過勤務時間

【目標値】

時間外勤務が常態化している状況であるため、引き続き時間外勤務の縮減に努める。

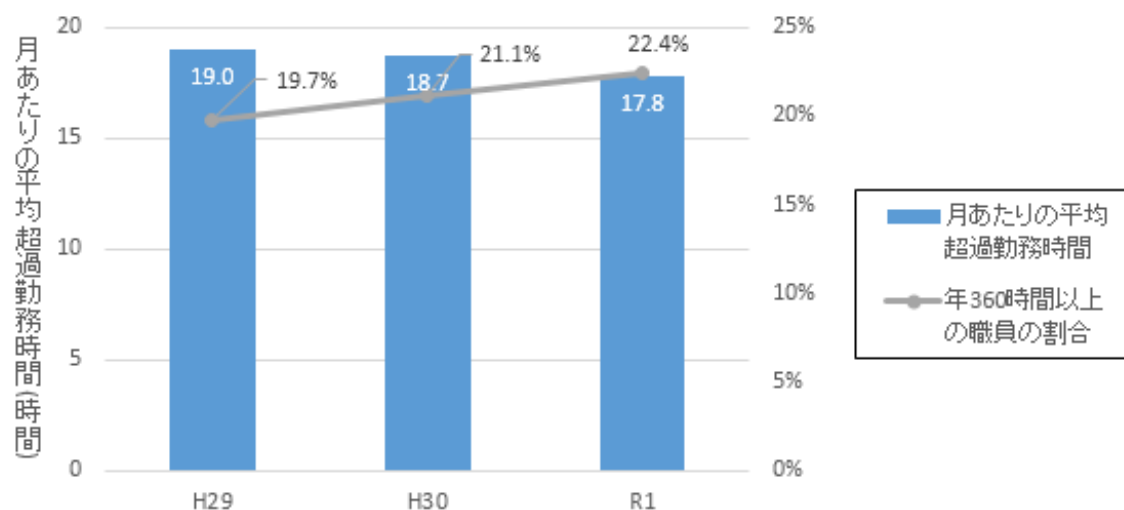


図4 月あたりの平均超過勤務時間及び年360時間を超えて勤務した職員の割合

【課題分析】

職員一人あたりの毎月の平均超過勤務時間数は、毎年平均で約0.6時間縮減していますが、業務量の増加や市民ニーズの多様化に伴う事務の困難化等により大幅な縮減には至っていません。

また、年360時間を超えて勤務した職員の割合が約20%の水準で推移しており、長時間労働の是正に向けた業務の平準化や管理職のマネジメント力強化、職員一人ひとりの業務改善等に対するさらなる意識改革を進める必要があると考えられます。

5 男性の育児休業を取得した職員の割合

【目標値】

男性の育児休業取得率15%以上（年間）を目指す。

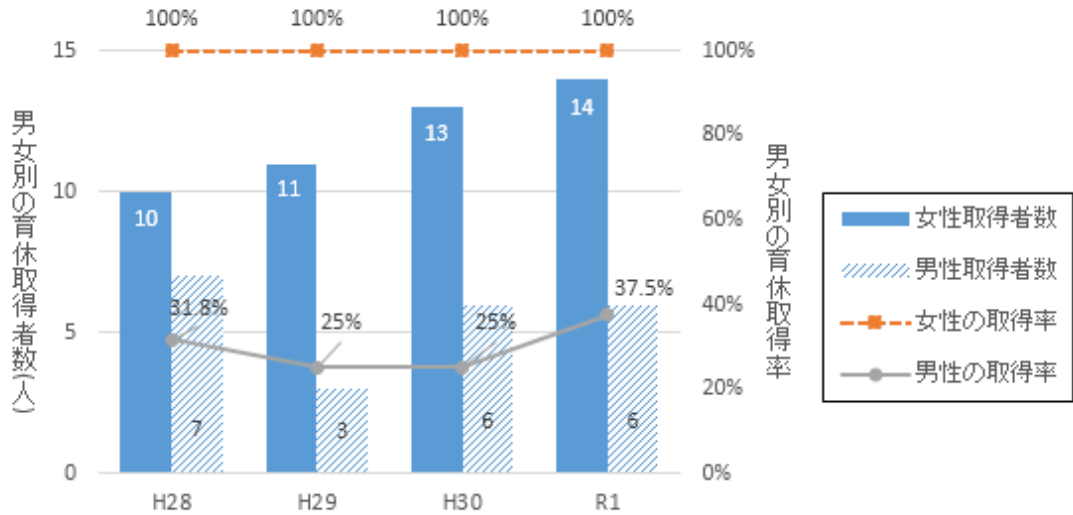


図5 男女別の育児休業取得率及び取得者数

※ 育児休業取得率・・・当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得指した職員数の割合

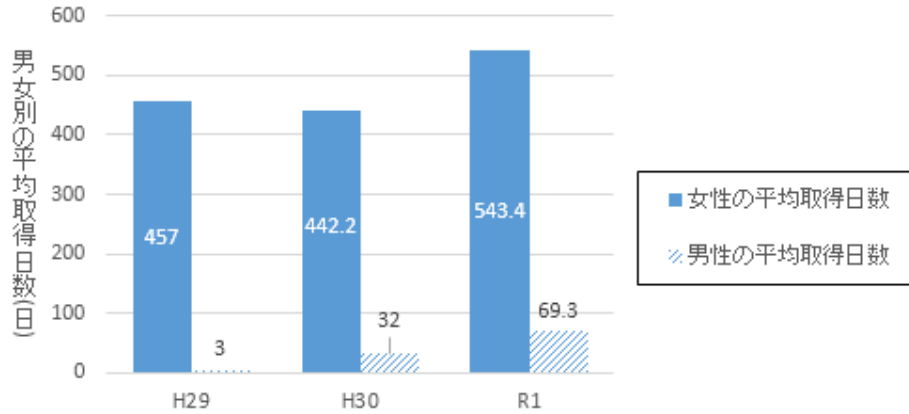


図6 男女別の育児休業取得日数

※ 育児休業（平均）取得日数・・・当該年度中に新たに育児休業を取得した職員の（平均）取得日数

【課題分析】

育児休業取得率は、女性は100%、男性は目標値である15%以上を達成しており、これまでの取り組みによる成果が得られました。

引き続き、制度の周知等を図りながら、男性職員が仕事と育児を両立しやすい職場環境づくりを進めていきます。

6 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得した職員の割合

【目標値】

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を上げるため、制度の周知徹底を図る。

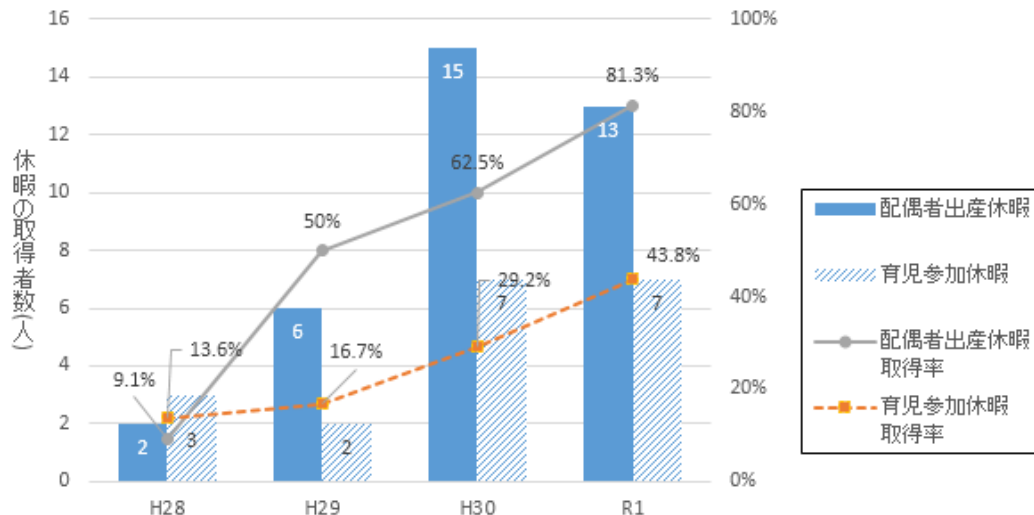


図7 配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率及び取得者数

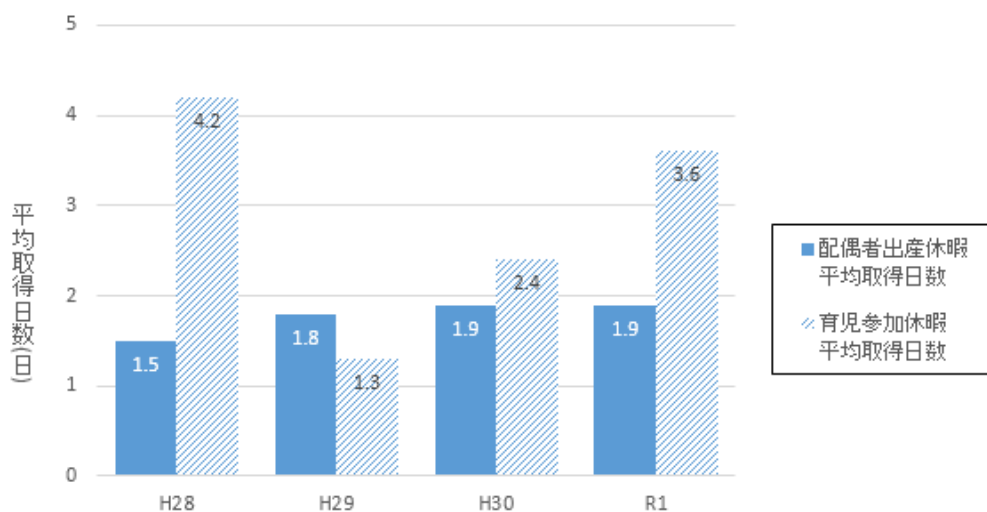


図8 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の平均取得日数

※ 配偶者出産休暇取得可能日数・・・2日以内
育児参加のための休暇取得可能日数・・・5日以内

【課題分析】

配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率はともに上昇傾向にあり、これまでの取り組みによる成果が得られました。

引き続き、制度の周知等を図りながら、男性職員が仕事と育児を両立しやすい職場環境づくりを進めていきます。

Ⅲ 目標数値と具体的な取組内容

鳴門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（後期計画）

令和3年4月1日

鳴門市長

鳴門市消防長

鳴門市企業局長

鳴門市議会議長

鳴門市代表監査委員

鳴門市公平委員会

鳴門市選挙管理委員会

鳴門市農業委員会

鳴門市教育委員会

鳴門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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、鳴門市長、鳴門市消防長、鳴門市企業局長、鳴門市議会議長、鳴門市代表監査委員、鳴門市公平委員会、鳴門市選挙管理委員会、鳴門市農業委員会及び鳴門市教育委員会が連名で策定する特定事業主行動計画とします。

1 計画の実施期間

本計画の期間は、女性活躍推進法が平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であることから、その全体を5年間毎に区切り、令和3年4月1日から令和8年3月31日までを後期期間として行動計画を策定します。

2 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進法に基づく鳴門市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定及び変更並びに取り組みの実施状況・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

女性活躍推進法第19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、鳴門市長、鳴門市消防長、鳴門市企業局長、鳴門市議会議長、鳴門市代表監査委員、鳴門市公平委員会、鳴門市選挙管理委員会、鳴門市農業委員会及び鳴門市教育委員会において、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いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 女性管理職の割合

目標：令和7年度までに、管理職の女性割合を30%以上にする。(消防本部を除く市長部局等)

【取組内容】

<人事管理担当部門>

- ・女性職員や管理職を対象とした女性登用の促進に関する職員研修を実施するほか、自治大学校や市町村アカデミーなどで行われる研修に女性職員を派遣し、女性職員のキャリア形成の支援及び職務に対する意欲の向上を図ります。
- ・OJT（職場における仕事を通じた人材育成）などを通じて、上司と部下のコミュニケーションを促進し、職員のキャリアデザインの支援や成長意欲の向上を図るとともに、性別にとらわれない公平な人事評価制度の運用などにより、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。

(2) 採用者に占める女性職員の割合

目標：能力及び適性により、引き続き公正な採用活動を実施します。

【取組内容】

<人事管理担当部門>

- ・女性受験者数の増加に向け、職員採用ガイド、インターンシップ、市公式ウェブサイト等の機会や手段を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍の推進等に向けた市の取り組みをPRします。
- ・出産や子育てにより離職した女性が公務において活躍できるよう、今後の職員数の動向を見据えつつ、民間企業等の職務経験者を対象とした中途採用の実施なども検討します。

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 超過勤務時間 ※ 第二次鳴門市特定事業主行動計画より

目標：超過勤務時間数の年360時間以内の徹底に努める。

【取組内容】

<人事管理担当部門>

- ・時間外勤務縮減に取り組むよう、定期的に通知等により意識啓発を図ります。
- ・小学校就学始期に達する子どものいる職員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。

<事務管理担当部門>

- ・日頃から業務改善について意識を持ち、既存事業の事業量や事業内容の見直しを図るとともに、新たに事業等を実施する場合には、事業の目的や効果、既存事業等との関係を精査するなど、各所属における効率的な事務執行体制の整備を促進します。

<所属長>

- ・職員とのコミュニケーションを図ることにより所属の業務状況を把握し、業務の優先度に応じた指導や相互応援体制の構築を行うなど、職場環境の整備に取り組めます。

(2) 男性の育児休業取得率

目標：令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上にする。

【取組内容】

<人事管理担当部門>

- ・ 出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ・ 該当する職員の所属長に対しても、上記と同様の情報提供を行うとともに、原則として時間外勤務命令を行わないよう通知します。
- ・ 育児休業等に対する職場の意識改革を図るために、職員全員に対して通知等により定期的に啓発を行い、男女の区別なく育児休業を取得しやすい環境の整備に取り組みます。
- ・ 育児休業等の取得の申出があった場合、必要に応じて、当該部署での業務分担の見直しを促すとともに、既存の職員での業務の分担が困難なときは、適切な代替要員の確保に努めます。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び育児参加のための休暇取得率

目標：令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を85%以上、育児参加のための休暇取得率を45%以上にする。

【取組内容】

<人事管理担当部門>

- ・ 出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ・ 該当する職員の所属長に対しても、上記と同様の情報提供を行うとともに、原則として時間外勤務命令を行わないよう通知します。