

# 交野市特定事業主行動計画

～はじめに～

交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、交野市長、交野市議会議長、交野市教育委員会、交野市選挙管理委員会、交野市代表監査委員、交野市水道事業管理者、交野市消防長、交野市農業委員会（以下、総称して「交野市役所」という。）が策定する特定事業主行動計画です。

国や地方自治体は「特定事業主」として職員を雇用する事業主の立場から女性が持てる能力を発揮し活躍する職場環境の整備を進めていくため、特定事業主行動計画を策定する必要があります。

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が個性と能力を十分に発揮できることです。

「女性の活躍＝女性職員の管理職への登用の拡大」と捉えられる傾向がありますが、女性の活躍はそれにとどまるものではなく、再任用職員・非常勤嘱託員等を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においてもその個性と能力を発揮できることを目指して推進する必要があります。

女性は日本の人口の半分、労働力人口の約4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っています。女性の活躍が進むことは、男女が共に暮らしやすい社会の実現につながります。

女性が活躍しやすい環境は、ワーク・ライフ・バランスや子育てと密接に関わることから、交野市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき平成17年3月から取り組んでいる次世代育成支援対策による特定事業主行動計画と一体的に推進していくことでより効果を高めるものと考え、本行動計画を策定するものです。

平成28年4月1日  
交野市長  
交野市議会議長  
交野市教育委員会  
交野市選挙管理委員会  
交野市代表監査委員  
交野市水道事業管理者  
交野市消防長  
交野市農業委員会

## 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直すこととします。

## 2. 計画の推進体制

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事課が中心となって本計画の実施状況を点検するとともに、推進策の検討、計画の見直し等を行います。
- (2) 女性活躍推進に関する職員研修、情報の提供等を行います。
- (3) 行動計画の内容については、広く一般に公表するとともに啓発資料の作成、配布等により行動計画の内容の周知徹底を図ります。

## 3. 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の関係

どちらの法律においても、地方公共団体は「特定事業主」と位置付けられていません。

次世代育成支援対策推進法は、「次代の社会を担う子どもの育成」を図るもので、仕事と子育ての両立支援に関する労働条件の整備等の取り組みについて事業主としての行動計画の策定を求めています。女性活躍推進法は「女性の職業生活における活躍」を推進するもので、その推進に向けた事業主としての行動計画の策定を求めています。それぞれの法律に基づく行動計画は内容が重なる部分があります。

## 4. 対象となる職員

交野市の各執行機関等に勤務する全職員（再任用職員、非常勤嘱託員等を含む）。

## 【1. 本市の課題と現状、今後の目標】

本市における女性職員の活躍に関する課題および現在の状況は以下のとおりです。課題・現状を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための今後の取り組み目標を以下のとおりとします。

### （1）採用関係

#### ①課題

・採用試験（正職員）の受験者総数における女性の割合は2割程度ありますが、事務職、土木・建築職の女性割合が低くなっています。

#### ②現状

・平成27年度実施の採用試験（正職員）において、事務職、土木・建築職、保健師、消防職を募集しました。受験者総数における女性の割合は、23%でした。

・上記のうち、事務職、土木・建築職、保健師、消防職における職種ごとの女性受験者の割合はそれぞれ24%、5%、72%、0%でした。

### （2）配置・育成・登用関係

#### ①課題

・管理的地位（課長代理級以上）にある職員に占める女性割合が正職員6.0%と低くなっています。

#### ②現状

・平成27年度における職員数は529名で女性の割合は35%です。そのうち管理的地位（課長代理級以上）にある職員に占める女性割合は、全体の6.0%で、管理職総数のうち女性の占める割合は21%です。

・平成27年度における各役職段階の職員（正職員）の女性の割合は以下の表のとおりです。

職名	27年度	内女性
理事	1	0
部長	16	1
参事	9	2
次長	18	2
課長	47	6
課長級以上合計	91	11
課長代理	59	21
係長	73	26
主任	82	35
一般	224	93
合計	529	186

### ③今後の目標

平成33年までに女性管理職（課長代理級以上）の割合を管理職総数の30%を超えるよう目標とします。

年度	27年度	30年度	【目標】 33年度
管理職のうち女性の占める割合	21%	25%	30%

### （3）継続就業および育児に係る休業・休暇関係

#### ①課題

・育児休業取得率（正職員）について、女性職員は100%ですが、男性職員は、平成24年度から平成27年度の5年間で見ても2.7%と低い状況です。

#### ②現状

・平成27年度における育児休業取得率（平均取得日数）は、正職員の男性0%、女性100%（平均391日間）でした。

「取得率＝育児休業をした者÷年度中に子どもが出生した者」

・男性職員の配偶者出産補助休暇は対象者のうち94%が取得し、平均取得日数は4.6日です。

### ③今後の課題

- ・ 男性の配偶者出産補助休暇の取得率を平成32年度までに100%、平均取得日数を6日とします。
- ・ 育児休業制度について、庁内LANを活用し職員が制度について理解できるように努めます。

## (4) 長時間勤務関係

### ①課題

- ・ 長時間勤務の職員が増加かつ偏っている傾向にあります。

### ②現状

- ・ 1年間で360時間以上（国の超過勤務縮減指針による年間の上限時間）時間外勤務をしている職員の数は、平成27年度で（平成28年2月末まで）3人となっていて、選挙や統計調査等対応せざるを得ない状況もありますが、多い部署は継続的に超過勤務を行っている現状があります。

### ③今後の目標

全職員が働きやすい職場づくりを行います。

## (5) 職場環境関係

### ①課題

- ・ 全職員が気持ちよく働ける環境とはまだまだ言い難い状況です。

### ②現状

- ・ 正職員、再任用職員、非常勤嘱託員、臨時職員と任用形態の異なる職員がいます。
- ・ 家事、育児、介護は女性が担うもの、課の庶務は女性が担当するものといった性別による役割分担意識が男女それぞれに未だ見受けられます。

### ③今後の目標

任用形態、性別、役職等を理由としたハラスメントのない働きやすい職場をつくります。

## 【2. 今後の取り組み】

### 1. 女性職員の活躍推進について

- ①数値目標の達成だけでなく、女性職員が管理職として働きやすい環境整備を行います。
- ②女性職員に対してキャリア形成を行えるよう研修等を通じて支援していきます。

### 2. 男性職員の配偶者出産補助休暇促進と育児休業制度の周知について

- ①制度をまとめたパンフレット等を作成し庁内LANでも全職員が見られるよう、環境を整備します。

### 3. 超過勤務削減について

- ①これまでも実行しているノー残業デーのさらなる徹底と職場実態の把握に努め、超過勤務の削減を目指します。