

女性活躍推進法に基づく三鷹市特定事業主行動計画 前期計画

平成 28 年 4 月～平成 32 年 3 月

平成 28 年 3 月策定

はじめに

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（女性活躍推進法）」が制定されました。この法律により、働く場面で活躍を希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、各地方公共団体等に女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました。

三鷹市は、これまでも昭和 60 年の「三鷹市婦人行動計画」をはじめとして「三鷹市女性憲章」及び「三鷹市男女平等行動計画」を策定するとともに、平成 18 年には「三鷹市男女平等参画条例」を制定し、市民と協働で男女平等参画社会の実現に向けて取り組んできました。また、職員についても、男女の性別を問わず能力に応じた適正な任用を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進してきました。

今後もより一層男女平等参画社会の実現に向けて取り組んでいくとともに、嘱託員、臨時職員を含めた三鷹市の全職員が個性と能力を発揮し、やりがいをもって業務を行えるように特定事業主行動計画を策定します。

男性、女性に関わらず出産・育児・介護等と仕事を両立しながらキャリア形成を行える環境づくり、男女ともに働きやすく能力を十分に発揮できる環境づくりに向けて取り組んでいきます。

平成 28 年 3 月 31 日

三鷹市長	清原 慶子
三鷹市議会議長	後藤 貴光
三鷹市教育委員会	
三鷹市選挙管理委員会	
三鷹市代表監査委員	黒田 克司
三鷹市農業委員会	

計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間

女性活躍推進法は平成 28 年度から平成 37 年度までの時限立法ですが、平成 27 年 4 月に策定した次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画との整合性を図るため、計画期間を前期・後期に分け、前期の計画期間の末日を同計画に合わせます。

対象職員

嘱託員、臨時職員を含む全職員

ただし、学校に勤務する都費負担教職員については除きます。

状況把握と課題

1 採用について

一般事務職に採用した職員に占める女性職員の割合は、ほぼ 50%です。男女問わず能力を適正に評価し、採用を行っています。

●平成 27 年度 採用実績

【正規職員】

	一般事務
採用職員数	29 人
(うち女性)	16 人
女性/全体	55.2%

●平成 26 年度 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

【正規職員】

	一般事務	一般事務(経験者)
受験者数	420 人	249 人
(うち女性)	129 人	99 人
女性/全体	30.7%	39.8%

●【参考】平成 27 年 4 月 1 日現在 臨時職員及び嘱託員の在職人数

	嘱託員	臨時職員
職員数	470 人	517
(うち女性)	426 人	505
女性/全体	90.6%	97.6%

2 管理職に占める女性職員の割合について

管理職に占める女性職員の割合は平成 23 年度 21.1%から平成 27 年度 23.9%と徐々に増加しています。役職ごとにみると主任・主事職までは男女の割合がほぼ同数となっていますが、係長職以上では、職層が上がるごとに女性の割合が低くなっています。政策決定過程により多くの女性職員が関わり、また将来的に管理職となる人財を育成するために、係長職の昇任試験において女性の受験者を一層増やすことが必要です。

●平成 27 年度 各役職段階に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

区分	部長職	課長職	課長補佐職	係長職	主任	主事	合計
総数	17 人	62 人	59 人	191 人	269 人	388 人	986 人
（うち女性）	2 人	14 人	17 人	71 人	160 人	218 人	482 人
女性／全体	11.8%	22.6%	28.8%	37.2%	59.5%	56.2%	48.9%

●平成 26 年度 昇任・昇格選考における受験率（行一 1）

区分	課長補佐職		係長職		主任職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
有資格者	33 人	16 人	63 人	94 人	48 人	63 人
受験者	15 人	8 人	32 人	23 人	27 人	29 人
受験率	45.5%	50.0%	50.8%	24.5%	56.3%	46.0%

3 時間外勤務及び年次有給休暇について

職員一人当たりの年間時間外勤務時間数は、平成 22～26 年度にかけてほぼ横ばいとなっています。次に、年次有給休暇の取得率は、正規職員が 70%弱、臨時職員・嘱託員は 80%弱となっています。しかしながら、正規職員の取得率は平成 22 年 70.8%から平成 26 年には 66.6%と減少傾向にあり、特に女性の取得率の減少が平成 22 年 73.5%から平成 26 年 66.0%と顕著です。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためにも、年次有給休暇の計画的な取得及び時間外勤務時間のより一層の縮減が必要です。

●平成 22～26 年度 職員一人当たりの年間時間外勤務時間数

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
時間数（年間）	128.2 時間	128.4 時間	129.1 時間	124.5 時間	127.2 時間

●職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数及び取得率

【正規職員】

平成 22 年	男	女	全体
付与日数	19.94 日	19.76 日	19.86 日
取得日数	13.66 日	14.52 日	14.06 日
取得率	68.5%	73.5%	70.8%

平成 26 年	男	女	全体
付与日数	19.72 日	19.82 日	19.77 日
取得日数	13.26 日	13.09 日	13.18 日
取得率	67.2%	66.0%	66.6%

【嘱託員】

	市長部局等	教育委員会	全体
付与日数	15.09日	12.38日	13.91日
取得日数	12.06日	9.66日	11.01日
取得率	79.9%	78.0%	79.2%

※付与日数：平成25年度に付与された日数

※取得日数：平成25年度の付与月から1年間で取得した日数

【臨時職員】

	市長部局等	教育委員会	全体
付与日数	8.37日	4.26日	7.57日
取得日数	6.57日	3.03日	5.89日
取得率	78.5%	71.1%	77.7%

4 継続勤務年数について

在職している職員の継続勤務年数は男性19年1月、女性18年8月とほとんど差異はありません。

しかしながら、退職者に占める普通退職者の割合は、女性職員の方が多くなっています。

定年前に退職する主な理由としては、病気、体調不良、配偶者の転職、遠方への転居、家族の介護等であり、結婚・出産による退職はほとんどありません。

●平成27年度 在職職員の継続勤務年数（H27.4.1現在）

	男性		女性		全数	
	継続勤務年数	(人数)	継続勤務年数	人数	継続勤務年数	人数
全職員	19年1月	(504人)	18年8月	(482人)	18年11月	(986人)

●平成26年度 退職者の継続勤務年数

	男性		女性		全数	
	継続勤務年数	(人数)	継続勤務年数	人数	継続勤務年数	人数
定年退職	37年4月	(23人)	41年8月	(8人)	38年5月	(31人)
普通退職	17年1月	(3人)	22年1月	(13人)	21年1月	(16人)
合計	35年0月	(26人)	29年6月	(21人)	32年6月	(47人)

※退職者に占める普通退職者の割合 男性：3/26=11.5% 女性：13/21=61.9%

5 男性の育児参加について

平成26年度の育児休業取得率は女性が100%であるのに対して男性は13.6%です。

また、出産介護休暇・育児参加休暇の取得率（取得人数／対象人数）は9割ですが、消化率（取得日数／対象日数）で見ると出産介護休暇84.1%、育児参加休暇75.9%と取得可能な日数すべてを取得できていません。引き続き男性の育児休業をはじめとする育児に関する休暇制度の利用促進が必要です。

●平成 26 年度 男女別育児休業取得実績

【男性】

	平成 26 年度
対象人数	22 人
取得人数	3 人
取得率	13.6%

【女性】

	平成 26 年度
対象人数	16 人
取得人数	16 人
取得率	100.0%

※対象人数は、平成 26 年度に子どもが生まれた男性職員及び育児休業の取得要件を満たした女性職員とする。

※平成 27 年度の育児休業取得率は、男性 60%、女性 100%の見込み

●平成 26 年度 育児休業平均取得期間

【男性】

	平成 26 年度
平均	20 日

【女性】

	平成 26 年度
平均	1 年 1 月

●平成 26 年度 出産介護休暇及び育児参加休暇取得実績

【出産介護休暇】

配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇。出産の日前後各 1 週間の範囲内で、日を単位として 2 日取得可能

	平成 26 年度	
対象人数 (対象日数)	22 人	(44 日)
取得人数 (取得日数)	20 人	(37 日)
取得率 (消化率)	90.9%	(84.1%)

※対象人数は、平成 26 年度に子どもが生まれた男性職員とする。

【育児参加休暇】

配偶者の産前産後の期間に、育児に参加するための休暇。出産の日後 8 週間の範囲内で、日を単位として 5 日取得可能。ただし、小学校就学前の子がいる場合は、出産予定日の 8 週間前から取得可能

	平成 26 年度	
対象人数 (対象日数)	22 人	(110 日)
取得人数 (取得日数)	20 人	(83.5 日)
取得率 (消化率)	90.9%	(75.9%)

※対象人数は、平成 26 年度に子どもが生まれた男性職員とする。

目標

1 一般事務の採用試験における女性の採用割合の維持

引き続き男女の別なく公平に能力・適性を評価し、平成 31 年度の一般事務採用試験において、女性の採用割合 50%を維持します。

2 市職員の管理職に占める女性の割合 30% ※1※2

平成 34 年度までに市職員の管理職に占める女性の割合について、30%を目指します。

3 昇任昇格選考における女性の受験割合の増加

平成 31 年度の昇任昇格選考における女性の受験割合を平成 27 年度実績より増加させます。

4 時間外勤務時間数 1人当たり年間 120 時間 ※1

平成 31 年度までに 1人当たり年間 120 時間以内を目指します。

5 年次有給休暇の取得日数 1人当たり年間 15 日間 ※1

平成 31 年度までに 1人当たり年間 15 日以上の取得を目指します。

6 男性の育児休業取得率 20% ※1

平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間平均で 20%以上を目指します。

7 男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇取得率 各 100% ※1

平成 31 年度までに子どもの出生時における男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇の取得率について、それぞれ 100%を目指します。

※1 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と共通の目標

※2 男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022 と共通の目標

取組内容

1 採用

(1) 採用試験説明会

現在、採用試験説明会において、先輩職員によるパネルディスカッションを実施し、職員に直接質問する機会を設けています。パネラーは、男女均等にし、様々な職種、年齢、職層、経歴の職員で構成しています。市役所で働く具体的なイメージや入庁後のライフステージに合わせたキャリアのイメージをもってもらえるよう、引き続き様々な職員の声を聞く機会を提供していきます。また、男女ともに出産・育児経験者には積極的に仕事と家庭の両立について話してもらいます。

(2) 関係情報の積極的な発信

市ホームページ、就職活動情報サイト等において、出産・育児に関わる休暇制度や育児休業取得率等を掲載し、男女問わず働きやすい環境であることをPRし、採用試験における受験者の確保に向けた取組を推進します。

(3) 経験者採用試験の活用

経験者採用試験の実施を通して、様々な理由により民間企業等を一度退職した方がもう一度キャリアを再開できる機会を提供します。

2 計画的育成とキャリア形成支援

(1) ジョブ・ローテーション

男女問わず、採用後10年間を目安とした一定期間で、3つの異なる分野をバランスよく経験するジョブ・ローテーションを引き続き実施し、若手職員の計画的な育成及びキャリア形成の支援に取り組んでいきます。

(2) 昇任・昇格選考

昇任昇格選考では、育児休業及び介護休暇の取得期間も受験に必要な在職期間に含まれる取扱いをしています。募集要項等で育児休業・介護休暇に関して記載するとともに、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成をするイメージが持てるよう、育児休業等を取得した場合のキャリアモデルを昇任昇格選考の募集時に提示するなど、女性の受験者の拡大に努めます。

また、キャリア・ガイダンスの積極的な活用を呼び掛けます。

(3) 産前産後休暇・育児休業中の自己啓発

産前産後休暇・育児休業中の職員も意欲をもって自己の能力向上を図ることができるよう、通信教育の受講案内を行い、積極的な活用を推進します。

(4) 嘱託員等の研修

現在も、嘱託員はチャレンジIT研修を始めとした様々な研修を受講可能となっていますが、

引き続き、業務に必要な知識・技術・能力を向上できる研修を受講できるよう支援を行っていきます。

(5) 勤務の継続性

配偶者の海外転勤等で職員がキャリアを分断することなく継続的な勤務を可能とするため、外国で勤務等をする配偶者と職員が生活を共にすることを可能とする配偶者同行休業制度について導入を検討します。

3 ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 働き方の改革

男女双方で助け合って家事・育児・介護等を行うためには、長時間労働の是正をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠となります。時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進を図るとともに、新たに各課ごとの定時退庁日（「ワーク・ライフ・バランス推進デー（仮称）」）の設定等により、定時退庁の雰囲気づくりに取り組みます。また、職員課人事研修係が毎月発行している広報紙「明日のために♪」等を活用し、男女問わず職員の仕事と家庭生活の両立の仕方について情報提供し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

(2) 人事考課における評価

ワーク・ライフ・バランスの実現を推進するためには、職員一人ひとりの意識改革による職場の雰囲気づくりが重要となります。これまで以上に職員一人ひとりが業務の改善や効率性を意識し、職務を遂行するよう、人事考課において、ワーク・ライフ・バランスの推進を踏まえた基準を検討します。

(3) 職員の健康管理

男女問わず、心身の健康は活躍の基礎となるものです。内科・精神科産業医面談、ストレスカウンセラー相談、ストレスチェック制度等の実施のほか、嘱託員も含めた職員向けに、健康増進研修、メンタルヘルス研修等を実施し職員の心身の健康増進を図り、職員の健康管理に取り組みます。

4 職場環境の整備

(1) 男性の育児休業をはじめとする育児に関する休暇制度の利用促進

「育児をしやすい職場づくりに関するアンケート」（平成26年11月実施）において、男性が育児休業を取得しない理由として「仕事が忙しく同僚に迷惑がかかるから」が一番多く、次いで多かったのが「収入が減るから」でした。このような担当業務への影響を心配する声や経済的な不安を少しでも払しょくするため、職場の状況に応じて短期間でも臨時職員を配置する、育児休業期間中に実際受け取れる手当金等に関する資料を情報提供するなど工夫します。

また、「明日のために♪」を活用した育児休業等取得経験者の声の紹介や出産・育児に係る休暇計画表の作成等に取り組んでいきます。

(2) 介護休暇取得に対する代替職員の確保

今後の急速な少子高齢化の時代においては、家族の介護と仕事の両立を迫られる職員は増えることが予想されます。家族で分担して介護を行う場合など、職員それぞれの事情に応じて介護休暇が取得できるよう、各職場の状況を勘案し、短期介護休暇でも臨時職員を配置できるよう検討します。

(3) 柔軟な働き方の検討

育児・介護等で時間に制約のある職員が十分な能力を発揮できるよう、働く時間を柔軟に設定できるフレックスタイム、育児短時間勤務、高齢者部分休業の導入を検討します。

(4) ハラスメントのない職場づくり

現在、セクシュアル・ハラスメント等防止研修を管理職員向け・一般職員向けに実施しています。

また、職員課労働安全衛生係にセクハラ相談窓口を設置し、セクハラに限らずマタニティ・ハラスメント等様々な相談に応じる相談体制を整えています。

引き続き、職員がハラスメントに対する予防・対処について正しい知識を持てるよう研修を行い、ハラスメントのない環境づくりを目指します。