

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 光市特定事業主行動計画

光市長 市川 熙

光市議会議長 木村 信秀

光市選挙管理委員会

光市代表監査委員 松本 利幸

光市農業委員会

光市教育委員会

周南東部環境施設組合

組合長 市川 熙

令和2年3月

(令和6年4月改定)

光 市

目次

1	計画の概要	
(1)	計画策定の目的	1
(2)	計画期間	1
(3)	計画の策定体制	1
2	これまでの取組の成果と課題	
(1)	前計画の総括	3
(2)	職員の意識（アンケート結果）	4
(3)	課題	10
3	計画の考え方	
(1)	基本的な考え方	11
(2)	目標	11
4	具体的な取組	
(1)	受験者総数に占める女性割合を高める取組	12
(2)	管理職を目指したい女性職員を増加させる取組	12
(3)	配偶者出産休暇等の取得を促進する取組	13
(4)	育児休業の取得を促進する取組	13
5	目標の進捗管理	
(1)	目標の評価指標	15
(2)	目標の進捗管理	15

1 計画の概要

(1) 計画策定の目的

「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光市特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画（女性活躍推進）」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（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を計画的かつ着実に推進するために策定するものです。

本市では、平成28年3月に、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を計画的かつ着実に推進するため、「特定事業主行動計画（女性活躍推進）」を策定し、採用試験の受験者に占める女性割合の向上や制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合向上などを通じ、女性職員の活躍を推進する取組を進めてきました。

この度、「特定事業主行動計画（女性活躍推進）」の計画期間が、令和元年度末で終了することから、引き続き同計画の趣旨を踏まえ、職員のワークライフバランスに対する意識の高揚を図り、誰もが働きやすい職場づくりの実現に向けて、取組をより一層推進していくため、計画の改訂を行います。

(2) 計画期間

女性活躍推進法は、令和7年度までの時限立法で、本市では、平成28年3月に「特定事業主行動計画（女性活躍推進）」を策定し、現在に至っています。この度改訂する本計画の計画期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

(3) 計画の策定体制

ア 行動計画推進委員会の開催

女性職員の活躍を推進するため、関係事業主の人事担当部局の人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を開催します。

イ 職員への周知等

女性活躍推進対策に関する諸制度等について、職員への情報提供を行うとともに、啓発資料の作成、配布など職員への周知に努めます。

ウ 職員ニーズの把握

毎年度職員アンケートを実施することで職員のニーズを把握し、その後の対策の実施に反映します。

2 これまでの取組の成果と課題

(1) 前計画の総括

前計画では、「採用試験の受験者総数に占める女性割合を40%以上にする事」、「制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を80%以上にする事」を目標として掲げ、女性の職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に向けた取組を行ってきました。

具体的には、採用試験・募集にあたり、採用説明会等に女性職員を積極的に起用し、女性職員の視点から見た業務のやりがい等を発信しました。採用説明会では、市長や若手職員と受験希望者の対話の時間を重視し、仕事と子育てに励む女性職員の声や女性が働きやすい職場であることを積極的に発信しました。

また、男性職員の育児のための休暇については、職員向けの通知を作成し、グループウェア掲示板において常時閲覧できる状態にするとともに、配偶者が出産する予定又は出産した職員に個別に説明するなど、仕事と家庭の両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等）の利用促進を図りました。

このような取組により、前計画の目標の達成状況については、次のとおりとなっています。

	数値目標	達成状況 (H30年度)
採用試験受験者の女性割合	40.0%以上	41.0%
配偶者出産休暇取得率	80.0%以上	93.3%
育児参加のための休暇取得	80.0%以上	66.7%

「採用試験受験者の女性割合」及び「配偶者出産休暇取得率」については、数値目標を上回る状況となりました。

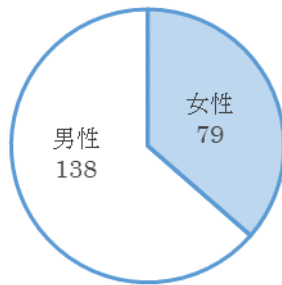
「育児参加のための休暇取得」については、前計画策定時点に比べ、取得率は大幅に増加したものの、数値目標には届きませんでした。

(2) 職員の意識 (アンケート結果)

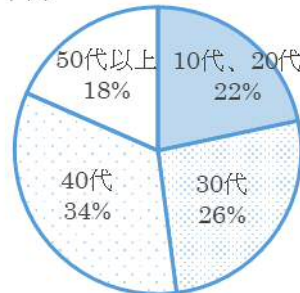
これまでの取組を総括するとともに、計画の改訂に向け、現時点での課題を把握するため、令和元年12月20日から27日にかけて再任用職員を除く光市役所の全職員373人に対して、「次世代育成及び女性活躍推進に関する職員アンケート調査」を実施し、218人から回答を得ました(回収率58.4%)。

1 回答者自身のことについて

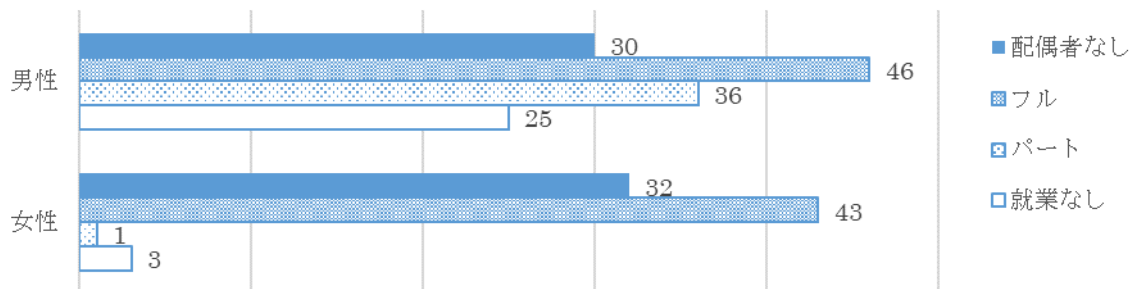
○性別



○年齢

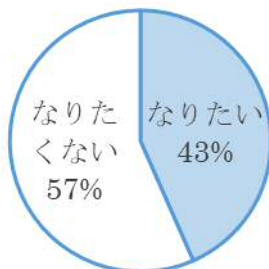


○配偶者の就労状況

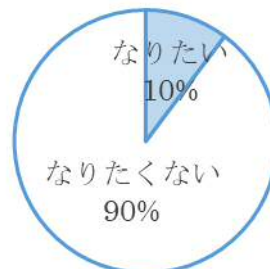


2 昇進・勤務に対する意識について

○管理職を目指したいか (男性)

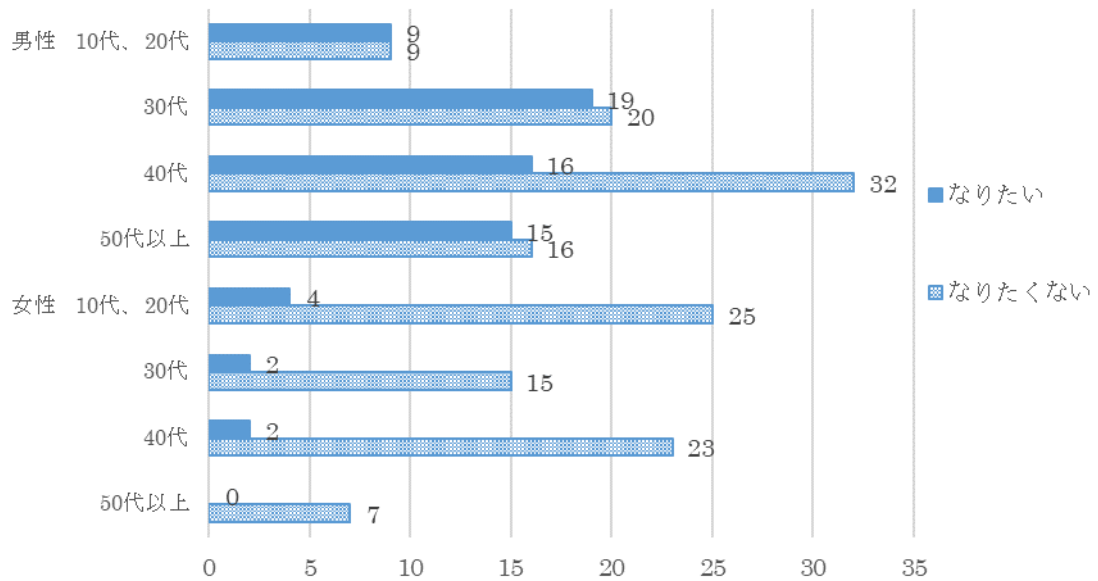


(女性)



男性・女性職員ともに、管理職を目指したくない職員の割合が多く、特に女性職員の9割が管理職を目指したくないと回答しています。

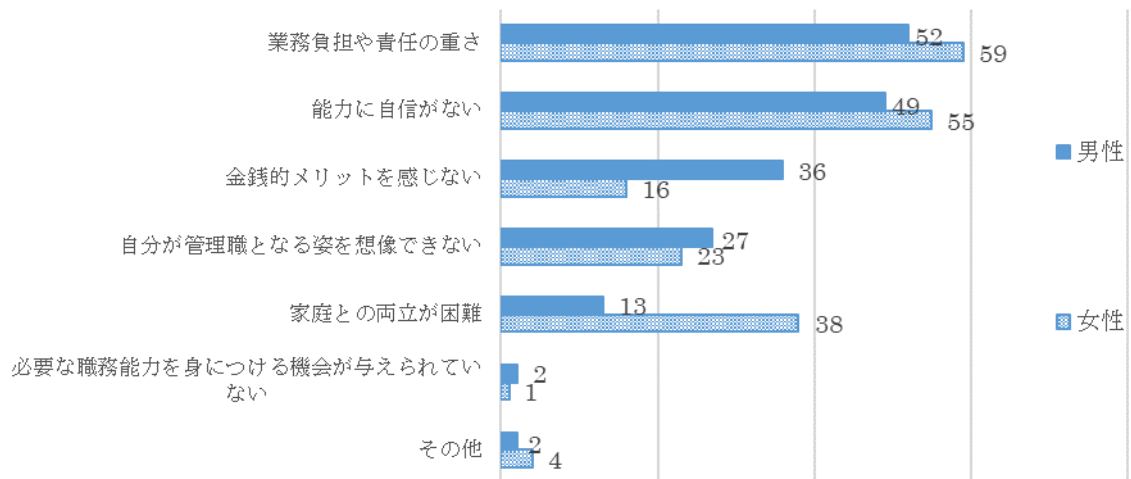
○管理職を目指したいか（男女別、年齢層別）



男性職員は、どの年齢層においても、「なりたい」と「なりたくない」の回答がほぼ同数となっていますが、40代においては、「なりたくない」が「なりたい」を大幅に上回っています。

女性職員は、どの年齢層においても、「なりたくない」が「なりたい」を大幅に上回っています。

○管理職を目指したいと思わない理由（上位3つまで）

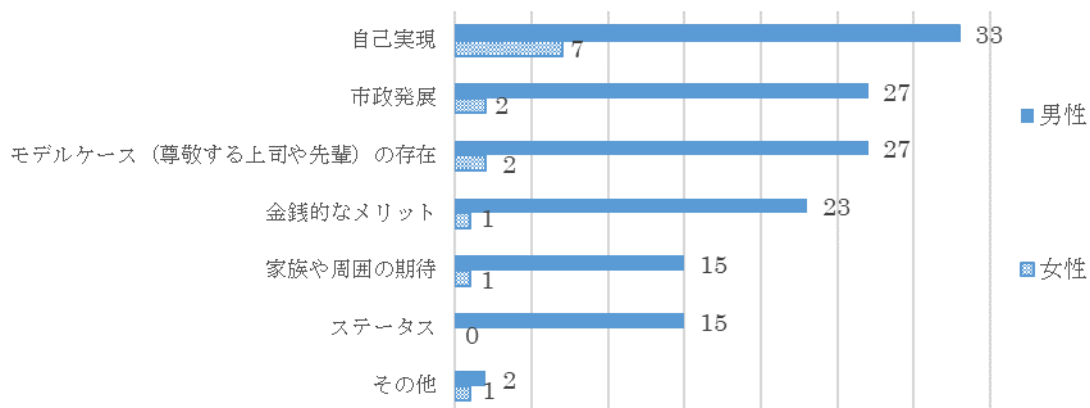


管理職を目指したいと思わない理由として、男性職員については、「業務負担や責任の重さ」が最も多く、次いで「能力に自信がない」「金銭的メリットを感じない」となっています。

女性職員についても「業務負担や責任の重さ」「能力に自信がない」の順に多く、男性職員と同様の結果となりました。

女性職員の3番目に多かった理由は、「家庭との両立が困難」（38人）であり、男性職員でも上位から5番目（13人）となっています。

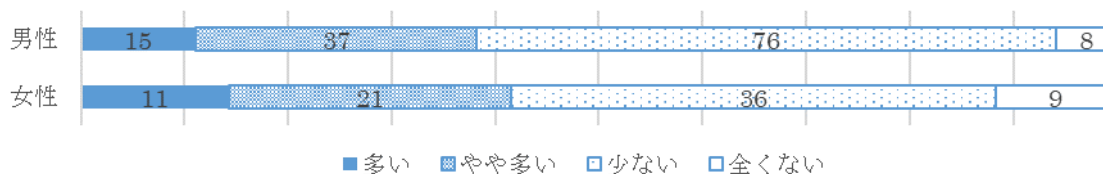
○管理職を目指したい理由（上位3つまで）



管理職を目指したい理由としては、男性・女性職員ともに、「自己実現」が最も多く、次いで「市政発展」、「モデルケース（尊敬する上司や先輩）の存在」となっています。

3 時間外勤務について

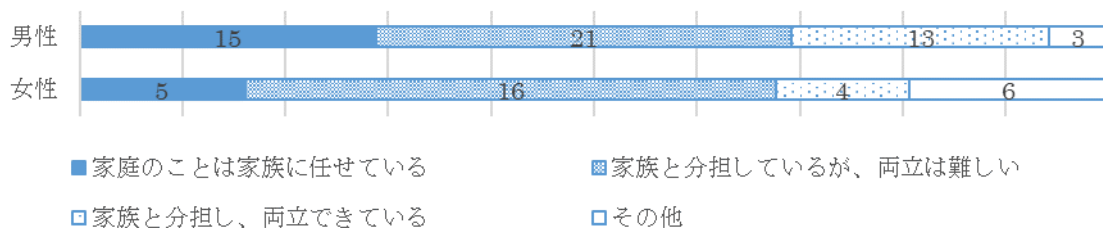
○所属する職場での時間外勤務について



時間外勤務の状況については、男性・女性職員ともに、約4割の人が「多い」「やや多い」と回答しています。

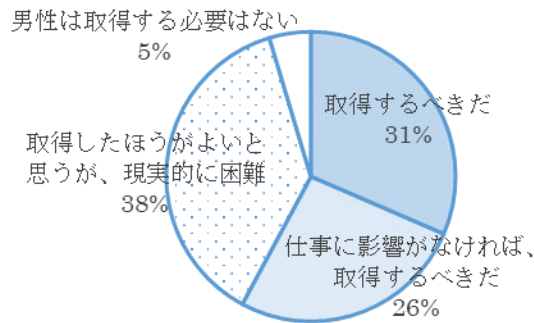
○時間外勤務が家庭や私生活に与える影響について

（「多い」「やや多い」と回答した人のみ）



「多い」「やや多い」と回答した人の、時間外勤務が家庭や私生活に与える影響について、「家族と分担しているが、両立は難しい」と答えた職員が男性の4割、女性の5割を占めています。「家庭のことは家族に任せている」も合わせると、時間外勤務が家庭や私生活に影響を与えているという回答が男女とも7割にも上ります。

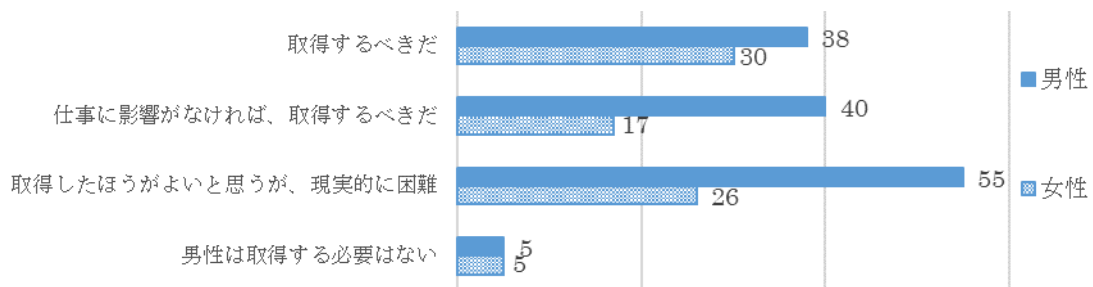
4 男性の育児休業について



男性の育児休業の取得については、約6割の職員が「取得すべきだ」「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」と回答しています。

「取得したほうがよいと思うが、現実的に困難」を含めると、9割以上の職員が「取得したほうがよい」と回答しています。

○男性の育児休業について（男女別）

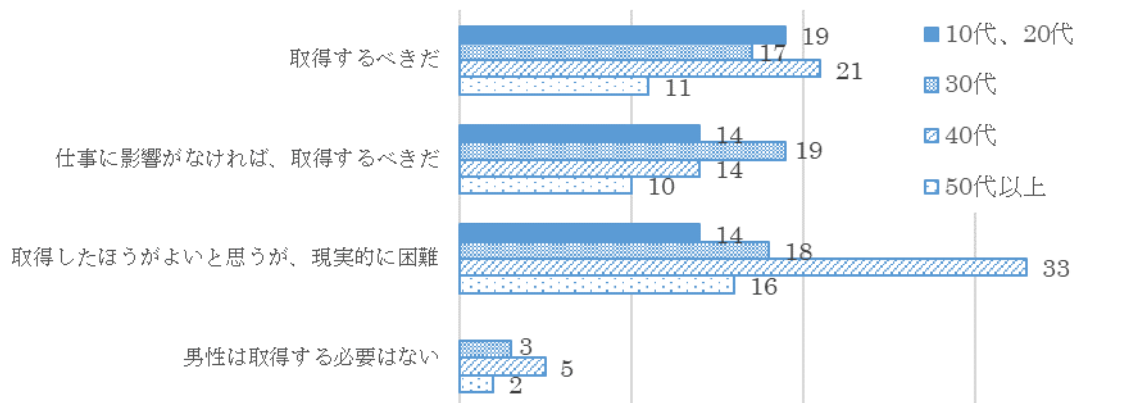


男女別では、男性職員は、「取得したほうがよいと思うが、現実的に困難」、「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」、「取得すべきだ」の順に多い結果となりました。

女性職員は、「取得すべきだ」、「取得したほうがよいと思うが、現実的に困難」、「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」の順に多い結果となりました。

男性職員の方が、「仕事への影響」を懸念する意見が多くなっています。

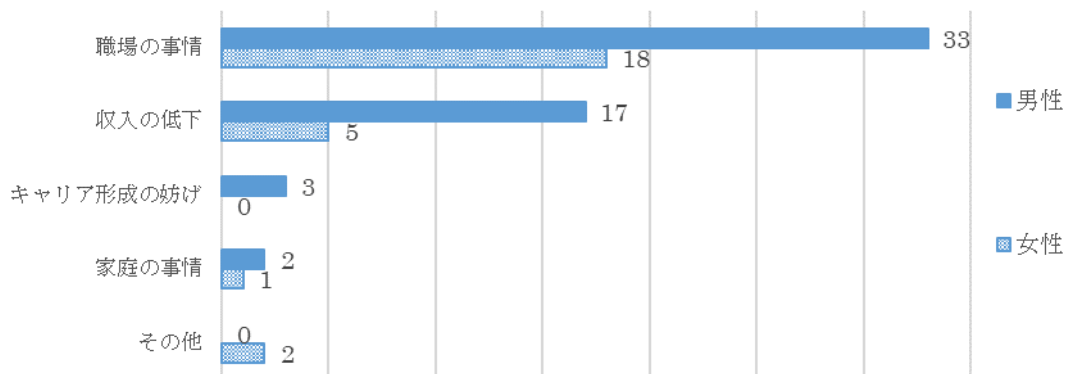
○男性の育児休業について（年齢層別）



年齢層別では、10代・20代では「取得すべきだ」が最も多くなっている一方で、30代では「仕事に影響がなければ、取得すべきだ」、40代・50代以上では「取得したほうがよいと思うが、現実的に困難」が最も多くなっており、年齢層によって意見の違いが見える結果となりました。

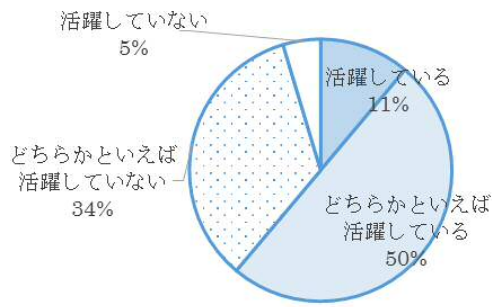
また、「男性は取得する必要はない」と回答した10代・20代はいませんでした。

○男性の育児休業の取得が現実的に困難と考える理由（男女別）



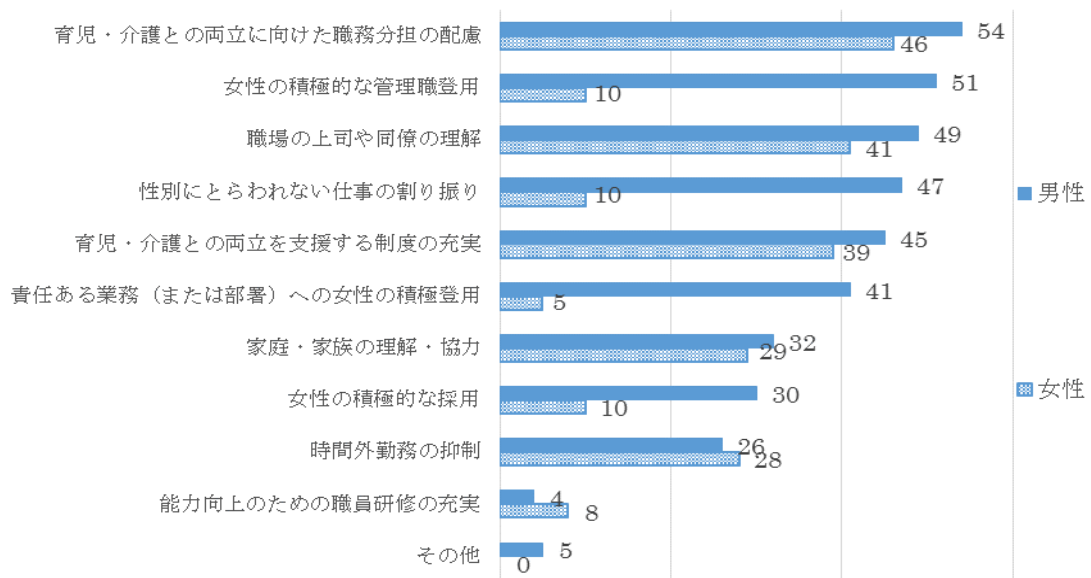
男性の育児休業の取得に障害となっているものについては、男性・女性職員ともに「職場の事情」が最も多く（63%）、続いて「収入の低下」（27%）という結果になりました。

6 職場における女性職員の活躍について



本市における女性の活躍について、全体の約6割の人が「活躍している」「どちらかといえば活躍している」と回答しています。

○女性が活躍できる職場にするために必要なこと（男女別）



女性が活躍できる職場にするために必要なことについて、男性・女性職員ともに「育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮」が最も多い結果となりました。

男性職員は、「女性の積極的な管理職登用」や「性別にとらわれない仕事の割り振り」など、職務上のキャリアを重視する回答が多くなっています。

女性職員は、「家庭・家族の理解・協力」や「時間外勤務の抑制」など、家庭生活との両立を重視する回答が多くなっています。

	男性	女性
1	育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮	育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮
2	<u>女性の積極的な管理職登用</u>	職場の上司や同僚の理解
3	職場の上司や同僚の理解	育児・介護との両立を支援する制度の充実
4	<u>性別にとらわれない仕事の割り振り</u>	<u>家庭・家族の理解・協力</u>
5	育児・介護との両立を支援する制度の充実	<u>時間外勤務の抑制</u>

※下線部は男女で結果に差のあったもの

(3) 課題

本市の職員数は、386人（平成31年4月1日現在）で、男女比は、男性67%（257人）、女性33%（129人）となっています。女性職員の活躍に向けた「職業生活に関する機会の提供」のためには、引き続き、女性の積極的な採用が課題となっています。

また、職員アンケート調査では、男性職員・女性職員ともに、管理職を目指したくない職員の割合が多く、特に女性では、9割と極端に高い数値となっています。女性職員は、管理職を目指したくない理由として、「家庭との両立が困難」と回答している人が多いことから、女性職員の管理職任用に向けて、家庭生活と両立が可能な職場環境の整備を引き続き進めていく一方、管理職への女性の積極的な登用や様々な部署に女性職員を配属するなど、事業主としての取組を通じ、女性活躍に向け、職員一人ひとりの意識の変革が必要となります。

仕事と家庭生活の両立について、時間外勤務が多い職場では、両立が困難だと回答している割合が多いことから、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進が課題です。

さらに、女性が活躍できる職場にするためには、「育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮」や「職場の上司や同僚の理解」、「育児・介護との両立を支援する制度の充実」が必要と考えている職員が多く、育児・介護といったライフイベントに直面している職員に対して、働きやすい職場環境であることが、女性職員の活躍につながります。

育児について、男性の子育て目的の休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）の取得率は増加しており、男性の育児休業取得について、9割以上の職員が「取得したほうがよい」と考えていることから、職員の「育児は女性だけが行うものではない」という意識が浸透していることが分かります。

しかし、男性の育児休業取得については、職場の事情や収入の低下を懸念する回答が9割近くあることから、収入に関する説明を含めた制度の周知や意識啓発など、懸念を払拭する取組が必要です。

本市では、これまでも特定事業主行動計画（女性活躍推進）に基づき、家庭と仕事の両立が可能となる取組を進めてきました。しかしながら、アンケートの結果から、さらなる取組が必要であることが明らかとなったことから、今回改訂する本計画に基づき、取組をより一層推進していく必要があります。

3 計画の考え方

(1) 基本的な考え方

女性職員の活躍には、女性の積極的な採用をはじめとする「職業生活に関する機会の提供」と、働きやすい職場を実現する「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」の両面からの取組が必要です。

「職業生活に関する機会の提供」について、本市の採用試験における受験者の女性割合（平成30年度）は、目標値の40.0%を超える41.0%であり、目標を達成している状況ですが、今後も同等以上の水準が維持できるよう、引き続き取組を行います。

また、職業生活の充実した職員が「家庭との両立」に悩むことのないようワークライフバランスの実現が可能な職場環境を整備し、ロールモデル（将来像）となるような女性管理職員を増加させるなど、「管理職を目指したい」と考える女性職員を増加させます。

「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」について、男性の子育て目的の休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇等）の取得を促進するとともに、特に、男性職員の育児休業について取得を増加させるため、制度の周知・取得に向けた啓発を行い、男女問わず「子どもが生まれたら、育児休業を取得するのが当たり前」という職員の意識、職場の雰囲気を醸成します。

(2) 目標

本市における女性職員の更なる活躍を目指して、採用から登用までのあらゆる段階において、実効的な取組を行うとともに、誰もが働きやすい職場環境を実現するため、次のとおり目標を設定します。

【職業生活に関する機会の提供に関する目標】

- ・採用試験の受験者総数に占める女性割合を45%以上にします。
- ・管理職を目指したい女性職員の割合を25%以上にします。

【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する目標】

- ・制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための休暇の取得割合を80%以上にします。

- ・育児休業の取得率を女性職員100%、男性職員の2週間以上の取得率を100%にします。

4 具体的な取組

(1) 受験者総数に占める女性割合を高める取組

職業生活に関する機会の積極的な提供を図ることで、女性が本市の採用試験を受験しやすい環境を整えます。

ア 採用説明会等への女性職員の積極的な起用

採用説明会等に女性職員を積極的に起用し、女性職員の視点から見た業務のやりがい等を発信します。

イ 女性の働きやすさに関する情報発信

採用説明会のパンフレット・ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度を掲載するなど、女性が働きやすい職場であることを積極的に発信します。

ウ 女性の活躍に関する情報発信

様々な職種（事務職、土木職、保健師、保育士など）のロールモデル（将来像）となる女性職員の活躍事例や、女性職員のキャリア形成支援に関する取組について、ホームページ等で情報を発信します。

(2) 管理職を目指したい女性職員を増加させる取組

女性職員数の増加に伴い、将来管理職となる女性が増えることが想定されることから、女性が管理職を目指しやすい環境を整え、意識の変革を促します。

ア 女性職員の管理職への積極的な登用

ロールモデル（将来像）となる女性管理職員を増加させます。

イ ワークライフバランスが実現できる職場環境の整備

「時間外勤務の縮減」や「年次休暇の取得促進」など、家庭生活と両立が可能な働き方に組織的に取り組みます。

ウ 育児や介護を行う職員に対する支援

家族の育児や介護を行う職員に向けて、家庭生活に支障のない職務分担の配慮や両立支援制度の周知により、職員の理解や職場の雰囲気醸成します。

エ 多様な職場への女性職員の配置

多様な職場に女性職員を配置することで、様々な職務経験を積む機会を提供します。

(3) 配偶者出産休暇等の取得を促進する取組

育児参加のために取得できる休暇等の制度の周知・啓発を行い、職員が育児に参加しやすい環境を整えることで、育児への参加を促進します。

ア 管理職研修の実施

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の促進に向け、管理職を対象としたワークライフバランスに関する研修を実施します。

イ 育児参加のための休暇取得対象者に対する個別周知

配偶者が出産予定又は子どもが生まれた男性職員の所属長に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得に資する職場配慮や積極的な取得促進を通知します。

ウ 仕事と家庭の両立支援制度の周知・取得の啓発

仕事と家庭の両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等）の利用促進を図るため、I P K オフィス掲示板を活用して周知します。また、子の出生に伴う扶養手当の届出を行う男性職員に対し、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇等の制度について個別に説明を行うことで、取得の促進を行います。

(4) 育児休業の取得を促進する取組

育児休業や休業後の制度の周知を図ることで、男女を問わず、育児休業を取得しやすい環境づくりを行います。

ア 育児休業制度の周知・取得の啓発

男性職員の育児休業取得促進に向け、仕事と家庭の両立支援制度をとりまとめたパンフレットを作成し、育児休業取得時の収入シミュレーションを行うことで、経済的な不安の解消に努めます。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰に備えた支援

育児休業から復帰する予定の職員に対して、仕事と家庭の両立支援制度（特に、部分休業や子の看護のための休暇等）について、個別に説明し、円滑な職場復帰を支援します。

5 目標の進捗管理

(1) 目標の評価指標

	近況値 平成 30 年度	目標値 令和 7 年度
採用試験の受験者総数に占める女性の割合	41.0%	45.0%以上
管理職を目指したい女性職員の割合	10.0%	25.0%以上
配偶者出産休暇の取得率	93.3%	100%
育児参加のための休暇の取得率	66.7%	80.0%以上
女性職員の育児休業の取得率	100%	100%
男性職員の育児休業の取得率	0%	100% (2週間以上)

※近況値のうち、「管理職を目指したい女性職員の割合」は、R元年12月に実施した職員アンケートから。その他の項目は、H30実績。

(2) 目標の進捗管理

本計画の実施にあたっては、職員の働く環境を取り巻く社会経済情勢や国・県の政策の動向、職員ニーズの変化等を踏まえて、取組内容等を適宜見直し、改善していくことが必要です。

このため、定期的に、取組の実施状況や評価指標の実績値等を把握し、ホームページ等で公表するとともに、取組の成果を評価・検証し、必要に応じて取組の見直しや改善を行うなど、P l a n（計画の策定・施策等の設定）、D o（事業の実施）、C h e c k（評価・検証）、A c t i o n（改善）からなるP D C Aサイクルを活用しながら女性活躍の推進に取り組めます。