

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和3年3月

成田市

成田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

平成 28 年 3 月 31 日

改正 令和 3 年 3 月 31 日

成田市長

成田市議会議長

成田市代表監査委員

成田市農業委員会

成田市選挙管理委員会

成田市教育委員会

成田市消防長

成田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 19 条に基づき、成田市長、成田市議会議長、成田市代表監査委員、成田市農業委員会、成田市選挙管理委員会、成田市教育委員会、成田市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、成田市における女性職員の活躍は、政策や方針の決定過程への女性の参画拡大という重要な意義があります。市は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、複雑、多様化する市民ニーズをきめ細やかに把握するとともに、新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務サービスの向上につながります。このため、本計画により、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組みます。

1. 計画期間

本計画の期間は、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。法が令和 7 年度までの時限立法であること、また、国の第 5 次男女共同参画基本計画における地方公務員の女性登用に関する成果目標の期限が令和 7 年度末となっていることなどから、本計画の計画期間を設定しますが、今後、必要に応じて随時見直しを行います。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とする行動計画推進委員会を設置し、今後の本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況や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と目標を達成するための取組

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）第2条に基づき、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。その結果、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、取組を実施します。

（1）女性職員の登用拡大

目標 令和7年度末までに、各役職段階に占める女性職員の割合を、国の第5次男女共同参画基本計画に示す割合に引き上げる。

各役職段階に占める女性職員の割合

	現状 (令和2年度)	目標 (令和7年度末)
係長級	24.1% (48人/199人)	40%
課長補佐級	27.5% (28人/102人)	33%
課長級	12.5% (9人/72人)	22%
部長級	9.1% (2人/22人)	14%程度

令和2年4月1日現在の管理職員に占める女性の割合は、19.9%となっています。部長級が9.1%、課長級が12.5%、課長補佐級が27.5%で、課長補佐級の割合は20%を超えていますが、課長級、部長級では10%程度となっている状況です。また、管理職員候補となる係長級における女性職員の割合は、24.1%です。

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、これまでも性別にとらわれることなく意欲、能力及び適性を備えた職員の積極的な登用に努めてきたところであります。しかしながら、現状においては、課長級以上の管理職員に占める女性職員の割合は、係長級や課長補佐級の割合と比べ低い状況であり、また令和2年度に実施した職員の意向調査（消防職員を除く。）においても、管理職員を希望する職員の割合は、男性職員が70.6%であるのに対し、女性職員は18.6%と大変低い数値となっています。

要因としては、育児による時間制約などにより十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないことなどが考えられます。

今後も引き続き、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていく必要があります。

なお、消防職員については、女性職員の割合が4.5%と低く、また管理職員となる年齢層の職員もいないことから、採用において女性の割合を高めていく必要があります。

取組内容

1. 女性職員を財務・企画・対外折衝・危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストに積極的に配置することにより、職域や活躍の場を拡大します。
2. 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成に努めます。
3. 女性リーダーの育成を図ることを目的として、女性職員のみを対象とした幹部候補育成、能力向上のための研修の実施や女性職員を自治大学校、市町村アカデミーなどの外部研修へ積極的に派遣します。
4. 管理職の女性先輩職員と若手職員の意見交換会を開催するなど、仕事と家庭の両立をしながらキャリア形成していくことに不安を抱く女性職員に対する相談体制の構築を図ります。

(2) 女性職員の採用拡大

目標 令和7年度までに、技術職（土木・建築等）及び消防職の採用者に占める女性の割合を、国の第5次男女共同参画基本計画に示す割合を踏まえ、技術職は30%以上とし、消防職は10%以上とする。

採用試験からの採用者に占める女性の割合

職種	現状 (令和2年度)	目標 (令和7年度)
技術職	40.0% (2人/5人)	30%
消防職	12.5% (1人/8人)	10%

令和元年度の採用者数に占める女性の割合は、任期の定めのない正規職員が61.4%、任期付職員、臨時的任用職員が63.6%、非常勤職員が85.7%であり、令和2年4月1日付け採用の状況でも、正規職員が45.6%、任期付職員、臨時的任用職員が71.4%、会計年度任用職員が76.1%であり、国が女性の採用者数の目標に掲げている数値目標の35%（技術職については30%）を上回っていることから、採用に当たっては女性職員を十分確保できている状況です。

しかしながら、職種別の状況では、技術職（土木・建築等）で令和元年度が0%、消防職では令和元年度が0%、令和2年4月1日付け採用で12.5%となっており、これらの職種について、採用者に占める女性の割合を高める必要があります。

取組内容

1. 仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを、ホームページやパンフレット等で積極的に広報します。
2. 女性職員の採用促進について、採用試験の面接官等の意識啓発を行います。

(3) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

目標 令和7年度末までに、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数を、令和元年度の月 19 時間から 15%以上縮減し、月 16 時間以下とする。また、1 年間の時間外勤務時間数が 360 時間を超える職員数が令和元年度は 167 人であるが、年間の時間外勤務時間数が 360 時間を超える職員を解消する。

項目	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度末)
一人当たり月平均時間外勤務 時間数	19 時間	16 時間以下
年間時間外勤務時間数が 360 時間を超える職員	167 人	0 人

令和元年度の職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務の時間数の状況をみると、全部局の年間平均で 19 時間となっており、恒常的に時間外勤務が生じている状況です。

また、令和元年度における時間外勤務が年間 360 時間を超えている職員は 167 人となっています。

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものでもあります。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものです。

こうしたことから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進める必要があります。

取組内容

1. 「総労働時間の短縮に関する指針」を踏まえ、ノー残業デーの実施、午後9時以降の夜間における時間外勤務の制限、週休日の振替や臨時的な勤務時間の割振り変更の推奨など、時間外勤務縮減のための方策を推進します。
2. ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施します。
3. 「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」、「育児・家庭の日」などを設定し、時間外勤務の縮減、休暇取得の促進、定時退庁の雰囲気醸成を図ります。
4. 所属長への人事ヒアリングなどにより、各所属の業務量を的確に把握し、必要な人員配置を図ります。

(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

目標 令和7年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、国の第5次男女共同参画基本計画に示す割合に引き上げる。

項目	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度末)
男性職員の育児休業取得率	10.5% (4人/38人)	30%

仕事と育児などの両立支援制度が充実したことにより、出産、育児を理由として退職する女性職員はいない状況ですが、令和元年度における男性職員の育児休業取得率は、全部局あわせて10.5%という状況です。

各職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がいまだに存在します。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景ともなります。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することとなります。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

こうしたことから、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、早出遅出勤務の活用促進などにより、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うことなどにより、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要があります。

取組内容

1. 出産を控えている全ての男女に対し、所属長や人事主管課による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
2. 育児休業や介護休暇等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益となるような取扱いを行わず、職員の昇格・昇任の判断は人事評価など職員の能力及び実績に基づき行います。
3. 育児休業や介護休暇等の取得前後において、育児休業や介護休暇等からの円滑な復帰に資する研修や所属部署との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。
4. 男性職員の育児休業や介護休暇等の取得の促進に向けて、「イクボス宣言」（平成30年3月実施）を踏まえ、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。
5. 有為な職員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等をする配偶者を持つ職員に対して、配偶者同行休業制度の周知を図ります。
6. 育児や介護と仕事との両立をより促進するため、早出遅出勤務や臨時的な勤務時間の割振り変更など、柔軟で多様な勤務形態の活用を図ります。