

稲沢市における女性職員活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月17日

稲沢市長

稲沢市教育委員会

稲沢市議会議長

稲沢市選挙管理委員会

稲沢市代表監査委員

稲沢市公平委員会

稲沢市農業委員会

稲沢市消防長

稲沢市病院事業管理者

I はじめに

稲沢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、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

平成28年に策定した先の本計画(計画期間:平成28年度~令和2年度)の実施状況や達成状況の点検・評価等を行い、更なる女性活躍を目指すためにこの計画を策定しました。

II 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。

III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うことにより、組織全体で継続的に女性職員の活躍の推進に取り組みます。

IV 女性職員の活躍の現状及び活躍の推進に向けた目標

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「府令」という。）第2条に基づき、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者において、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。

その結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため各任命権者において共通して取り組むべき目標を次のとおり定めます。

1 採用関係

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	現状 (R2.4.1)	数値目標 (R7.4.1)
一般行政職	57.1%	一般行政職では引き続き毎年度50%以上とする。
技能労務職	—	
医師・歯科医師	—	
医療技術職	25.0%	
看護保健職	100.0%	
会計年度任用職員	90.7%	

※ 小数点以下第2位を四捨五入

※ 再任用職員を除く。

【注】 本計画においては、職種、資格、任用形態等の各要素及び採用、配置等の人事管理の一体性を考慮し上記表の区分による「職員のまとまり」を設定するとともに、各特定事業主の対象職員を通算して分析、目標設定等を行っています。

府令第2条第2項において、特定の項目は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それ

ぞれの職員のまとまりをいいます。) ごとに把握しなければならない、とされています。本計画では、職員のまとまりを次のとおりとしています。

一般行政職

行政職給料表(1)、水道企業職給料表及び病院企業職給料表(1)の適用を受ける職員

技能労務職

行政職給料表(2)及び病院企業職給料表(2)の適用を受ける技能員及び業務員

医師・歯科医師

病院医療職給料表(1)の適用を受ける医療職員

医療技術職

病院医療職給料表(2)の適用を受ける医療職員

看護保健職

病院医療職給料表(3)の適用を受ける医療職員

会計年度任用職員

地方公務員法(昭和25年法律第251号)第22条の2に基づき任用された職員

臨時・非常勤職員

臨時職員の雇用に関する規則(昭和45年稲沢市規則第8号)又は稲沢市民病院臨時職員の雇用に関する規程(平成22年稲沢市病院事業管理規程第15号)の規程により雇用されていた職員

令和2年4月1日付け採用職員では、医療技術職を除く職種区分において半数以上が女性職員でした。女性職員が活躍できる組織であるためには、女性職員の採用数を引き続き確保していくことは極めて重要です。一般行政職において、採用者の女性割合が令和7年度まで毎年度50%以上となることを目標とします。また、女性の採用試験受験者数の十分な確保を目指します。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(1) 継続勤務年数の男女の差異

区分		現状 (R 2 . 3 末現在)
一般行政職	女	11年10月
	男	16年 6月
技能労務職	女	18年 0月
	男	25年10月
医師・歯科医師	女	1年11月
	男	6年11月
医療技術職	女	10年 9月
	男	14年11月
看護保健職	女	12年 1月
	男	6年 4月

※ 任期に定めのある職員（再任用、臨時・非常勤職員）は除く。

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○育児休業取得率

区分	現状（R元年度）		数値目標 (R7年度)
	男	女	
一般行政職	4.2%	100.0%	一般行政職の男性は、毎年度10%以上の取得率とする。
技術労務職	—	100.0%	
医師・歯科医師	0%	—	
医療技術職	0%	100.0%	
看護保健職	0%	100.0%	

※ 小数点以下第2位を四捨五入

※ 任期に定めのある職員（再任用、臨時・非常勤職員）は除く。

○育児休業取得期間の状況（R元年度）

【男性職員】

区分	半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
一般行政職	1人	0人	0人
技術労務職	—	—	—
医師・歯科医師	0人	0人	0人
医療技術職	0人	0人	0人
看護保健職	0人	0人	0人

【女性職員】

区分	1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上
一般行政職	4人	3人	1人	6人
技術労務職	0人	0人	0人	1人
医師・歯科医師	0人	0人	0人	0人
医療技術職	2人	0人	0人	1人
看護保健職	4人	1人	0人	0人

※ 月の中途からの取得又は月の中途での満了は該当月を算入

※ 任期に定めのある職員（再任用、臨時・非常勤職員）は除く。

制度を利用できることとなった女性職員は、出産後に100%育児休業を取得しています。

しかしながら、制度を利用できることとなった男性職員は、令和元年度は取得実績が1名のみでした。男性職員に対する育児休業制度の周知・浸透を目指し、令和7年度までの男性職員の育児休暇取得率は、一般行政職では10%以上を目標とします。

(3) 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率及び取得期間の分布状況

区分	合計取得率 (R元年度)
一般行政職	68.0%
技術労務職	—
医師・歯科医師	0%
医療技術職	33.3%
看護保健職	50.0%
5日以上取得率	12.1%

※ 小数点以下第2位を四捨五入

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については、市長事務部局と消防では半数以上の職員が取得していますが、病院部局では低い水準となっています。また、5日以上取得率は低い水準となっています。これらの休暇について、制度の周知を引き続き行います。

3 長時間勤務関係

(1) 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

区分	現状（R元年度）（単位 時間）					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
本庁勤務職員	24.4	18.6	16.6	26.6	9.7	19.2
本庁外勤務職員	10.9	9.9	8.8	14.9	8.6	15.1
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本庁勤務職員	12.9	12.0	9.5	11.7	16.8	29.4
本庁外勤務職員	10.0	8.7	7.9	8.4	6.5	1.7

※ 小数点以下第2位を四捨五入

※ 一般行政職（消防、病院を除く。）について集計したものです。*

※ 管理職を含めず集計しています。管理職については、今後実態の把握、改善に努めます。*

※ この項目は、内部部局等（本庁勤務職員）と内部部局等以外（本庁外勤務職員）で把握することとなっています。*

*については、下表も同様です。

(2) 超過勤務を命じることが出来る上限を超えて命じられて勤務した職員数

区分	現状（R元年度）（単位 人）					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
本庁勤務職員	53	31	17	12	2	0
本庁外勤務職員	2	8	12	9	10	0
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本庁勤務職員	2	14	8	12	19	44
本庁外勤務職員	6	6	2	1	0	5

超過勤務の縮減は、全ての職員の切実な願いであり、超過勤務は公務のための臨時又は緊急の必要がある場合にのみ行われる勤務であるという認識の周知徹底と超過勤務の縮減をすべての職種区分の職員において目指します。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	現状 (R 2 . 4 . 1)	数値目標 (R 7 . 4 . 1)
一般行政職	2 1 . 6 %	一般行政職における課長職以上の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を15.0%とする。
技能労務職	—	
医師・歯科医師	1 1 . 1 %	
医療技術職	3 3 . 3 %	
看護保健職	1 0 0 . 0 %	

※ 小数点以下第2位を四捨五入

※ 医師・歯科医師については、給料表における位置づけ等を他の職種区分と比較して相当すると考えられる役職段階での集計です。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

区分		H 2 7 年度 (H 2 7 . 4 . 1)	現状 (R 2 . 4 . 1)
一般行政職	主査級	3 3 . 3 %	3 0 . 3 %
	主幹級	2 4 . 5 %	2 7 . 6 %
	課長級	1 0 . 2 %	1 4 . 6 %
	部・次長級	0 . 0 %	4 . 2 %
医師・歯科医師	主幹級	2 8 . 6 %	4 2 . 9 %
	課長級	1 1 . 1 %	0 . 0 %
	部・次長級	0 . 0 %	0 . 0 %
医療技術職	主査級	5 0 . 0 %	3 3 . 3 %
	主幹級	0 . 0 %	4 4 . 4 %
	課長級	0 . 0 %	2 5 . 0 %
	部・次長級	0 . 0 %	0 . 0 %
看護保健職	主査級	1 0 0 . 0 %	9 3 . 6 %
	主幹級	1 0 0 . 0 %	1 0 0 . 0 %
	課長級	1 0 0 . 0 %	1 0 0 . 0 %
	部・次長級	1 0 0 . 0 %	1 0 0 . 0 %

※ 小数点以下第2位を四捨五入

現状と5年前の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を比較すると、一部低下した項目もありますが、多くの項目で割合の上昇を確認できました。女性職員の活躍を促し登用を拡大するためには、特に女性職員に対する計画的な人材育成が必要であることから、令和7年度までに各職種区分において確実な人材プールの形成を目指します。

5 セクシャルハラスメント等対策の整備状況

「稲沢市職員ハラスメントの防止に関する指針」を令和2年6月に策定しました。この中でセクシャルハラスメントを含むハラスメントの防止について定

めています。この指針では、所属長の責務、苦情相談の相談窓口の設置を定め、職員一人ひとりが働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

V 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

IVで掲げた目標の達成に向け、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者において、共通して次に掲げる取組を実施します。

1 採用関係

- ・ 令和3年度以降も、採用説明会を開催し、その中で特に女性に向けた説明を行います。
- ・ 令和3年度以降も、職場で活躍する女性職員の声などを採用案内パンフレット、ホームページ等で広報します。
- ・ 令和3年度より、消防職について女性の新規採用職員希望者が増えるようPRします。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- ・ 令和3年度以降も引き続き機会を捉え、庁議などを通じて職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進め、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、介護休暇等）を利用しやすい職場環境の醸成に努めます。
- ・ 令和3年度以降も、子どもの出生時における特別休暇や介護休暇の取得などライフイベントに応じた休暇取得を促進するため、柔軟な働き方に資する休暇について引き続き周知します。
- ・ 令和3年度以降も、各種休業制度等を利用しようとする職員へ手続等の質問・相談に応じることはもちろん希望や必要に応じて過去に休業制度等を利用した職員を紹介するなど経験や情報の共有に資するよう努めます。
- ・ 勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

3 長時間勤務関係

- 令和3年度以降も、毎週水曜日の定時退庁日（ノー残業デー）について庁内放送に加え庁内巡回を丁寧に行います。
- 時間外勤務を縮減するため、定時に退庁するように意識改革を行います。不要不急の時間外勤務の削減に向けた意識改革を所属長が率先して実践することにより、退庁しやすい雰囲気をつくります。
- 令和3年度以降も機会を捉え、庁議や各課ヒアリングなどを通じて超過勤務は臨時又は緊急の必要がある場合にのみ行われるものであることを周知するとともに、引き続き、所属から提出される毎月の時間外勤務報告書の点検などを通じて、超過勤務の多い職場や職員に対する指導や健康相談に努めます。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- 令和3年度以降も、女性リーダーの育成に向け、中堅の女性職員を対象とした意識改革や職場マネジメント、スキルアップやキャリアデザインに関する研修の実施を検討していきます。
- 令和3年度以降も、希望する女性職員を積極的に外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）に派遣するなど女性職員の能力開発支援に努めます。