

# 第2次豊岡市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

2021年3月

豊 岡 市



## 1 はじめに

女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

この法律において、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定が義務付けされました。

これを受けて豊岡市では、女性職員が働きやすく、より一層活躍できるような環境づくりを目指し、「豊岡市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「第 1 次行動計画」という。）を 2016 年 4 月に策定し、計画の推進に取り組んできました。

この第 1 次行動計画が本年度末で終了することから、これまでの成果等を確認するとともに、その後の社会環境の変化や、2019 年に策定した「豊岡市キャリアデザインアクションプラン」に基づくジェンダーギャップ解消に向けた取組みを踏まえつつ、今後さらなる改善・向上を図るため、「第 2 次豊岡市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。）を策定しました。

全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、任命権者として行動計画の推進に引き続き取り組んでまいります。

2021 年 3 月

豊岡市長  
豊岡市議会議長  
豊岡市選挙管理委員会  
豊岡市代表監査委員  
豊岡市農業委員会  
豊岡市消防本部消防長  
豊岡市教育委員会

## 2 本計画の位置付けと次世代育成支援行動計画との関係について

本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第1項の規定に基づく本市の特定事業主行動計画として策定するものです。なお、本市においては、職員の採用から配置、育成、登用に至るまで一体的に人事管理を行っていることから、各任命権者が策定する共通の特定事業主行動計画として位置付けます。

また、本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とするもので、女性職員の活躍のための計画ですが、次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「職員みんなで支え合う子育て支援プラン」（以下「子育て支援プラン」という。）は、職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進めることを目的としています。

この二つの行動計画は、男性職員の育児休業の取得促進など、取り組んでいく課題が重なる部分もありますが、女性職員があらゆる部署で継続的に活躍するためには、仕事と家庭の両立が前提となることから、本計画は子育て支援プランとの連携・整合を図りながら、一体的に推進していきます。

## 3 計画期間について

本計画は2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間の計画期間とします。

## 4 実施主体と対象職員について

この計画の実施主体は、各特定事業主（豊岡市長、豊岡市議会議長、豊岡市選挙管理委員会、豊岡市代表監査委員、豊岡市農業委員会、豊岡市消防本部消防長、豊岡市教育委員会）とし、それぞれの任命権者が任命する正規職員を対象とします。

## 5 現状と課題、数値目標について

### (1) 管理職に占める女性職員の割合について

第1次行動計画では、2015年4月1日時点の次期管理職（課長級）候補となりうる課長補佐級の女性職員が少数であることを勘案し、管理職に占める女性職員の割合7.0%を維持することを目標としました。

計画期間内の実績を見ると、いずれの年度においても目標値7.0%を上回り、計画最終年度となる2020年度では10.3%と、2015年度に対し3.3ポイント増加しており、目標を達成しています。しかし、依然としてその割合は低く（図1）、女性においては、管理職候補者となる課長補佐級の職員数（2020年度：男性111人、女性27人）が極端に少ない

実態から、今後5年間で飛躍的に女性管理職が増える可能性は低いという構造的課題を抱えています。

図1 女性管理職の割合及び男女別の管理職数(各年度4月1日現在)



目標①

計画最終年度(2025年度)において、管理職のうち女性の占める割合20%以上を目指します。

<取組事項>

【人事課】

- ・女性職員の多様な部署への配置

女性職員の職域拡大を図り、将来の管理職候補となるべき職員を育成していくため、現在、女性職員の配置が少ない部署等へ積極的に配置することや、キャリアに男女の偏りを生じないように配慮します。

- ・女性管理職候補者の育成

将来の管理職として必要な政策立案能力、管理能力、部下育成能力を養うとともに、管理職登用に向けた意欲向上を目的として、国や他自治体への派遣、自治大学校、県自治研修所等の外部機関での研修機会を活用し、職員のキャリア形成に積極的に取り組みます。

(2) 職員採用試験の受験者の総数に占める女性の割合について

上述の女性管理職の割合が低いことの原因として、本市職員の男女比に大きな差があることや、年齢構成において、40代以上の男性職員数が極端に多く(男性が75.7%、女

性が24.3%)、男女比、年齢構成ともにバランスを欠く状態となっていることが挙げられます。他方、40歳未満の男女比においては、男性が57.7%、女性が42.3%と徐々に男女比の差は解消されつつあります(図2)。

過去の男女間の雇用格差によって生じた積年の課題に対し、短期間に改善する方策はありませんが、今後も引き続き積極的に女性職員の採用を進め、この男女比の格差解消に取り組む必要があります、そのためにはまず、多くの女性に職員採用試験を受験いただくことが不可欠です(図3)。

図2 職員の男女別年齢構成(2020年4月1日現在)

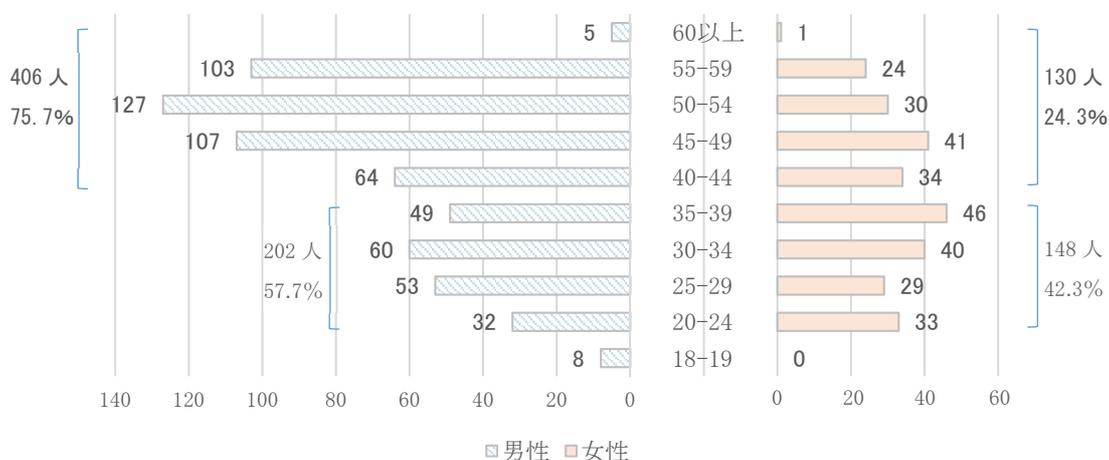
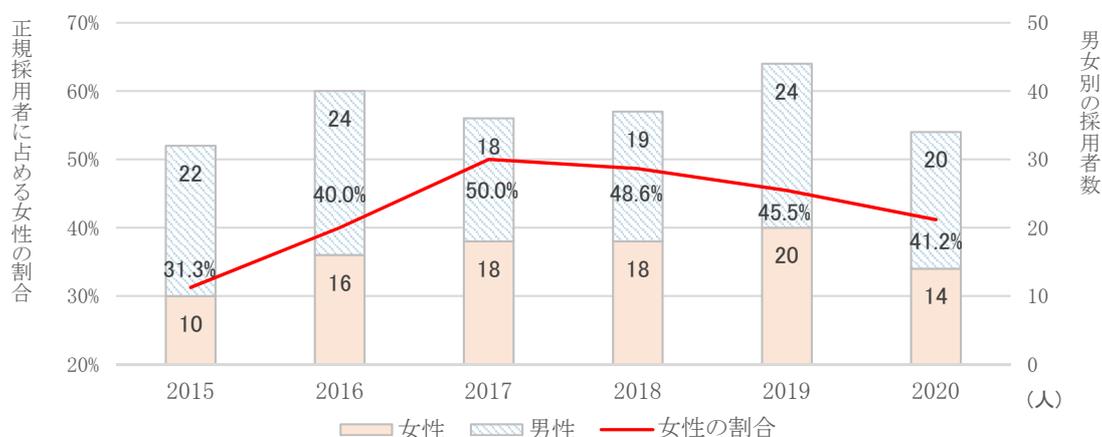


図3 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合及び男女別の受験者数



参考 正規職員採用者に占める女性の割合及び男女別の採用者数



#### 目標②

計画期間内の各年度において、職員採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 50% を目指します。

#### <取組事項>

##### 【人事課】

##### ・職員採用広報の充実

仕事と子育てを両立している先輩女性職員のロールモデルや、キャリアデザインアクションプランの取組の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを広報し、女性の採用試験受験者数を増やしていきます。

##### ・職員採用説明会における女性志望者向けのコーナーの実施

女性志望者向けに、公務員の仕事により興味をもってもらうこと、働く上での不安を解消することなどを目的とし、職員採用説明会において「女性志望者向けコーナー」（女性志望者向けのブースを設置し、現在の働き方を紹介する、女性職員と少人数で面談をする等）を設けます。

#### (3) 男性職員の育児休業取得率について

男性職員の家事・育児等の家庭生活への関わりを推進することは、出産等を理由に離職せざるを得ない女性の活躍の機会を広げるだけでなく、男性職員のキャリア形成にとっても有用なものといえます。

とりわけ子育て中の女性の活躍には配偶者の理解が不可欠になるため、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にすることにより、男性職員の家庭生活への関わりに対す

る意識を改革し、仕事と家庭の両立を図ります。

本市では、男性職員の育児休業については、2018 年度以前の取得実績はごく少数しかありませんでしたが、2018 年度に策定した「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」に基づく取組により、2019 年度は取得率 53.8%と飛躍的に向上しました（表 1）。

しかし、所属部署や職種によって解決すべき課題が異なることから取得率に差異があり、取得推進に向けて今後さらなる環境整備が必要です。

表1. 育児休業の取得率実績

目標数値	2017 年度	2018 年度	2019 年度
男性職員 100%	0% (0 人/18 人)	0% (0 人/23 人)	53.8% (7 人/13 人)
女性職員 100%	100% (15 人/15 人)	100% (11 人/11 人)	100% (16 人/16 人)

### 目標③

女性職員の育児休業取得率 100%を維持するとともに、男性職員は 2022 年度に育児休業取得率 100%を目指します。

### <取組事項>

#### 【人事課・ジェンダーギャップ対策室】

- ・育児にかかる各種休暇・休業制度、事業等の情報提供

「子育て支援プラン推進委員会」とも連携しながら、育児にかかる各種休暇・休業制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等に対する理解を目指します。

また、育児休業の取得を検討している男性職員向けに、男性職員が育児休業を取得した事例の紹介、育児休業の取得モデルパターンや休業支援制度、給付金制度等を紹介し、積極的な取得を促進していきます。

#### 【所属長等】

- ・働きやすい環境づくり

子育てや育児をしながら勤務している職員でも、各役職の職責を果たすことができる職場環境づくりを行います。

- ・育児休業職員のサポート体制の構築

男性職員の育児休業の取得予定を把握した場合は、業務に支障がでないよう、代替職員の活用や業務分担の見直しを検討するなどして、男性、女性に関わらず職員が安心して育児休業を取得できる職場環境をつくります。

また、育児休業から復帰時には、職員の状況を事前に丁寧にヒアリングするなどのサポート体制を構築し、円滑に職場復帰ができる環境づくりに努め、復帰時においても面談を実施するなどのフォローを行います。

#### 【職員本人】

休暇取得前に、業務に支障をきたさないよう、事前準備のための余裕をもって所属へ報告するとともに、休業中も所属がスムーズに業務を行えるよう、所属へ適切に業務を引継ぎます。また、連絡先や休暇取得中・復帰に際しての要望などを所属に伝え、スムーズな復帰に備えます。

#### 【全職員】

育児に関する休暇制度等を理解し、職場において、妊娠中の女性職員や子育て中の職員が休暇制度等を利用しやすい職場環境をつくり、業務分担やフォロー体制などについてよく検討するなど職場全体で職員の子育てを支援します。