

福井市女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画

平成28年3月

福 井 市

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	本計画の位置付け	2
4	本市の女性職員の現状と課題	3
5	目標及び取組内容	8
6	計画の推進体制	10

1 はじめに

近年、我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は着実に上昇しています。しかし、育児や介護を理由に働いていない女性が約300万人に上っていることや、管理的職業従事者における女性の割合が低い水準にとどまっていることなどから、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況であり、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるように、社会全体として取り組んでいくことが求められています。

このような状況を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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」が成立しました。これに基づき、本市においても「福井市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍に向けて積極的に取り組んでいきます。

「女性職員の活躍」とは、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、能力や個性を十分に発揮することです。また、女性職員が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の意識改革や職員の働き方見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であり、全ての職員が多様な働き方、生き方を実現できるように取り組んでいきます。

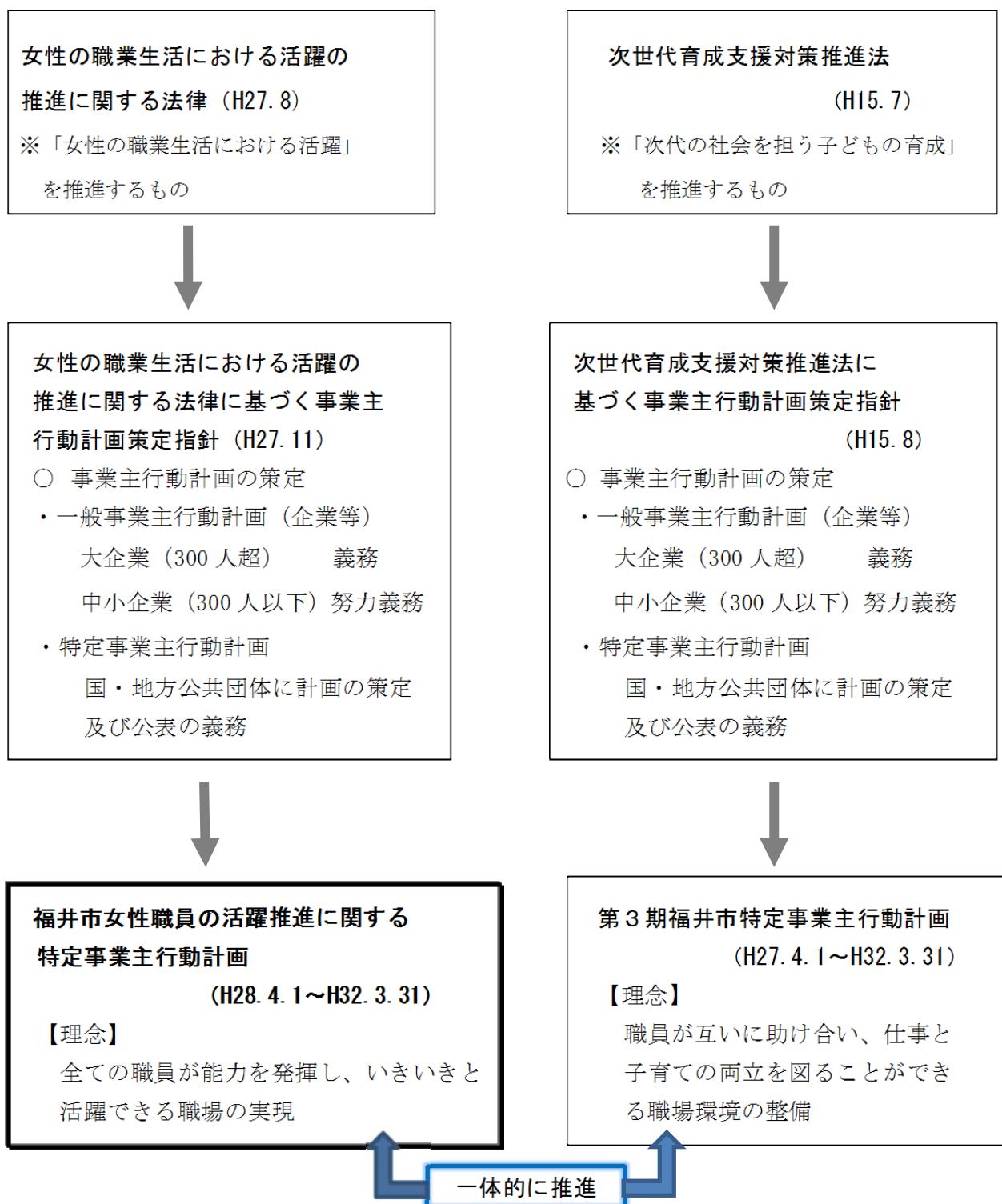
2 計画期間

本計画は、平成28年度から31年度を計画期間とします。

本計画に掲げる数値目標は、平成31年度末の達成を目指します。

3 本計画の位置付け

女性職員の活躍を推進するためには、ワーク・ライフ・バランスの実現や、子育てしやすい職場環境づくりなどが必要であり、次世代育成対策推進法による福井市特定事業主行動計画の取り組みと重なる部分も多いことから、同計画とあわせて「福井市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」と一体的に取組んでいきます。



4 本市の女性職員の現状と課題

(1) 女性職員数と管理職の割合

近年の職員採用では女性が約半数となっていることから、本市の女性職員数は年々増加しています。

<男女構成比>

	H25		H26		H27	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
男	1,538	65.5%	1,518	65.1%	1,498	64.5%
女	811	34.5%	814	34.9%	826	35.5%
計	2,349		2,332		2,324	

<女性職員の採用割合>

	H25		H26		H27	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
男	45	65.2%	33	49.3%	35	50.7%
女	24	34.8%	34	50.7%	34	49.3%
計	69		67		69	

年代別では20～30歳では女性が4割を超えており、若年層ほど多くなっています。

<男女別、年代別職員数>

年齢	10代	20代	30代	40代	50代	計
男	9人	234人	366人	485人	404人	1498人
女	1人	176人	278人	224人	147人	826人
計	10人	410人	644人	709人	551人	2,324人
女性比率	10.0%	42.9%	43.2%	31.6%	26.7%	35.5%

また、管理職への積極的な登用を進めており、管理職全体に占める女性の割合は年々高くなっていますが、職員全体の割合からは更に高めていく必要があります。

<管理職の男女比率>

	H25		H26		H27	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
男	234	91.8%	234	90.7%	288	89.4%
女	21	8.2%	24	9.3%	27	10.6%
計	255		258		255	

<各役職段階の女性職員の割合> H27.4.1

	理事	副理事	参事	副参事	計
男	22人	42人	80人	84人	228人
女	1人	3人	8人	15人	27人
計	23人	45人	88人	99人	255人
女性比率	4.3%	6.6%	9.1%	15.2%	10.6%

(2) 育児休業及び特別休暇の取得状況

育児休業の取得状況は、女性職員が取得率 100%、平均取得期間 1 年以上であるのに対し、男性職員は取得率が 10%以下、平均取得期間も 1 か月未満となっています。

また、子どもが生まれる際に取得できる 2 つの特別休暇のうち、妻の出産に伴う休暇は 7 割程度が取得しているものの、子の出生に伴う父親の養育休暇の取得は 1~2 割にとどまっており、男性職員がもっと積極的に育児に参加するよう、取り組みが必要です。

<男女別の育休取得率・平均取得期間>

	H 2 4 年度				H 2 5 年度				H 2 6 年度			
	対象者	取得者	割合	期間	対象者	取得者	割合	期間	対象者	取得者	割合	期間
男性	61 人	0 人	0%	0	62 人	0 人	0%	0	55 人	2 人	3.6%	25 日
女性	36 人	36 人	100%	19 月	53 人	53 人	100%	16 月	47 人	47 人	100%	15 月

<男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数>

【子の出生に伴う父親の養育休暇】

H 2 5 年			H 2 6 年			H 2 7 年		
対象職員数 77 人			対象職員数 56 人			対象職員数 56 人		
取得者	割合	平均取得日数	取得者	割合	平均取得日数	取得者	割合	平均取得日数
16 人	20.8%	2.4 日	6 人	10.7%	2.1 日	14 人	21.2%	2.4 日

目的：産まれる子又はその他の子の養育　　日数：5 日以内

期間：妻の出産予定日 6 週間前から出産後 8 週以内

【妻の出産に伴う休暇】

H 2 5 年			H 2 6 年			H 2 7 年		
対象職員数 77 人			対象職員数 56 人			対象職員数 56 人		
取得者	割合	平均取得日数	取得者	割合	平均取得日数	取得者	割合	平均取得日数
58 人	75.3%	1.7 日	38 人	67.9%	1.5 日	47 人	71.2%	1.8 日

目的：妻の出産付き添い　　日数：2 日以内

期間：妻が出産のため入院した日から産後 2 週間以内

(3) 職員アンケートの結果

女性管理職に関する職員の意識を把握するため、平成 28 年 1 月にアンケートを実施しました。

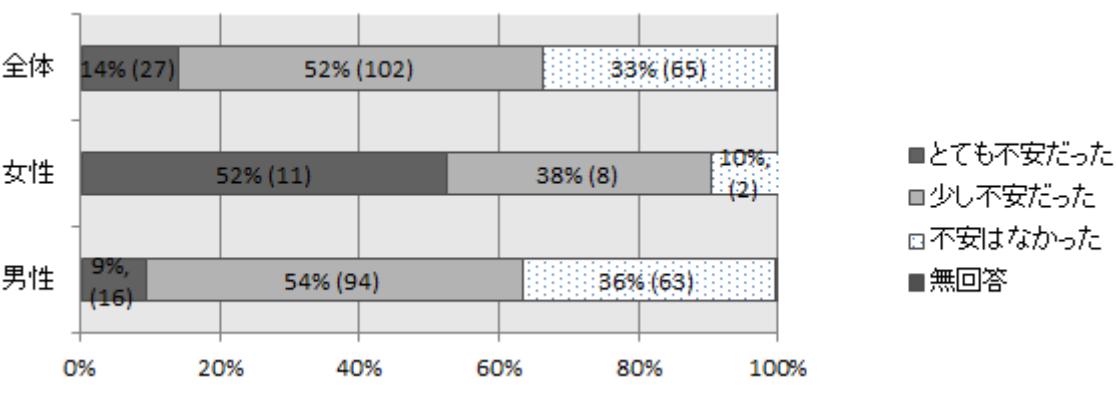
	管理職	管理職以外
対象者	254 名 (C-navi 使用可能者)	1777 名 (C-navi 使用可能者)
回答者	195 名 (男性 174 名、女性 21 名)	997 名 (男性 708 名、女性 289 名)
回答率	76.8%	56.1%
実施期間	平成 28 年 1 月 5 日～12 日	

①管理職に対する意識

管理職に対し、管理職になることについて不安があったか尋ねたところ、不安があったと回答した管理職は男性が 65%、女性は 90%であり、多くの女性が不安を感じていることがうかがえます。

【管理職対象】表 1

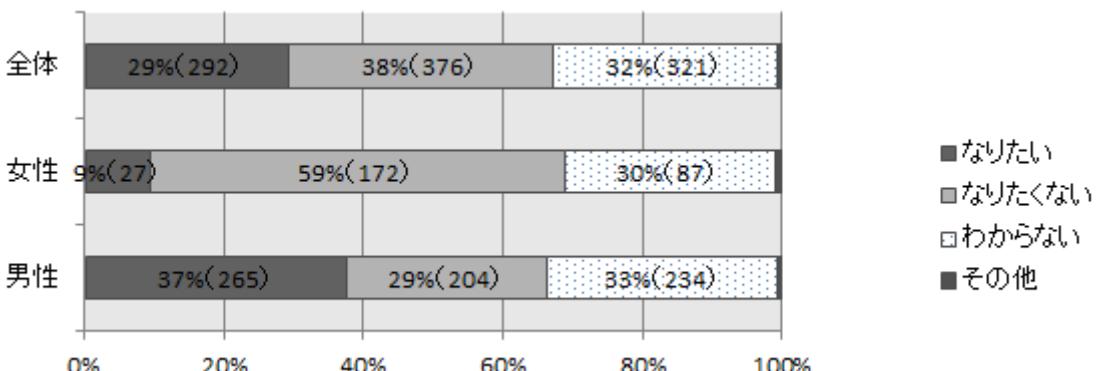
管理職になることについて不安はありましたか



また、管理職以外の職員に対し、管理職員になりたいかと尋ねたところ、なりたくない男性が 37.7%、女性が 59.5%となっています。管理職になりたくない理由については、「自分の能力に自信がない」との回答が 50%以上で、男女ともに最も多くなっています。しかし、「仕事と家庭の両立が困難だから」との回答は、男性が約 10%、女性が約 33%と、男女差が出ています。

【管理職以外対象】表 2

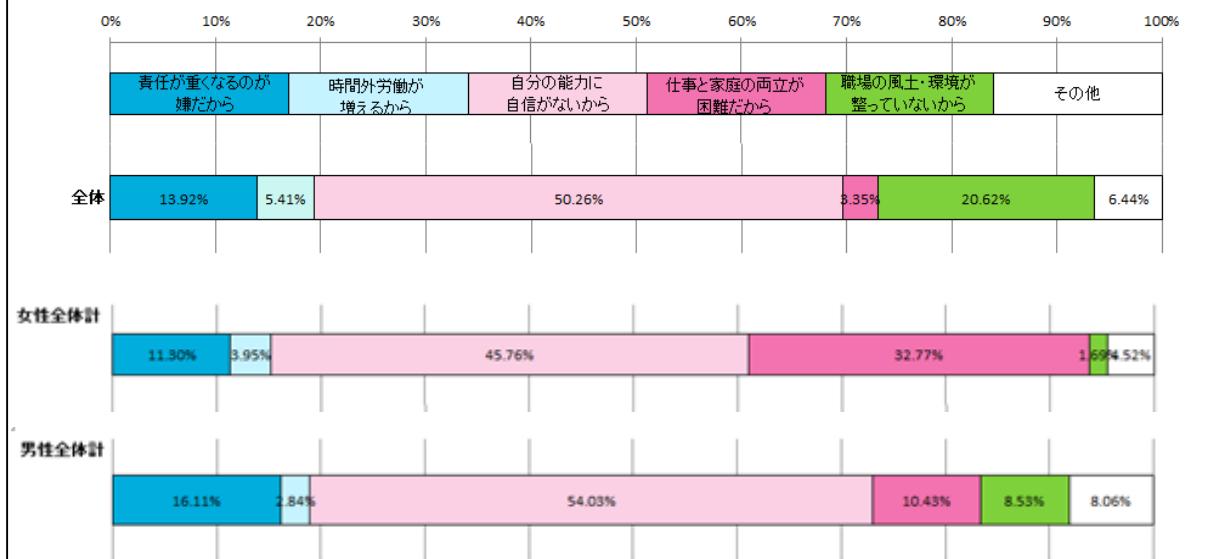
あなたは管理職になりたいですか



【管理職以外対象】表3

管理職になりたくないと答えた方にお聞きします。

それはどのような理由からですか。



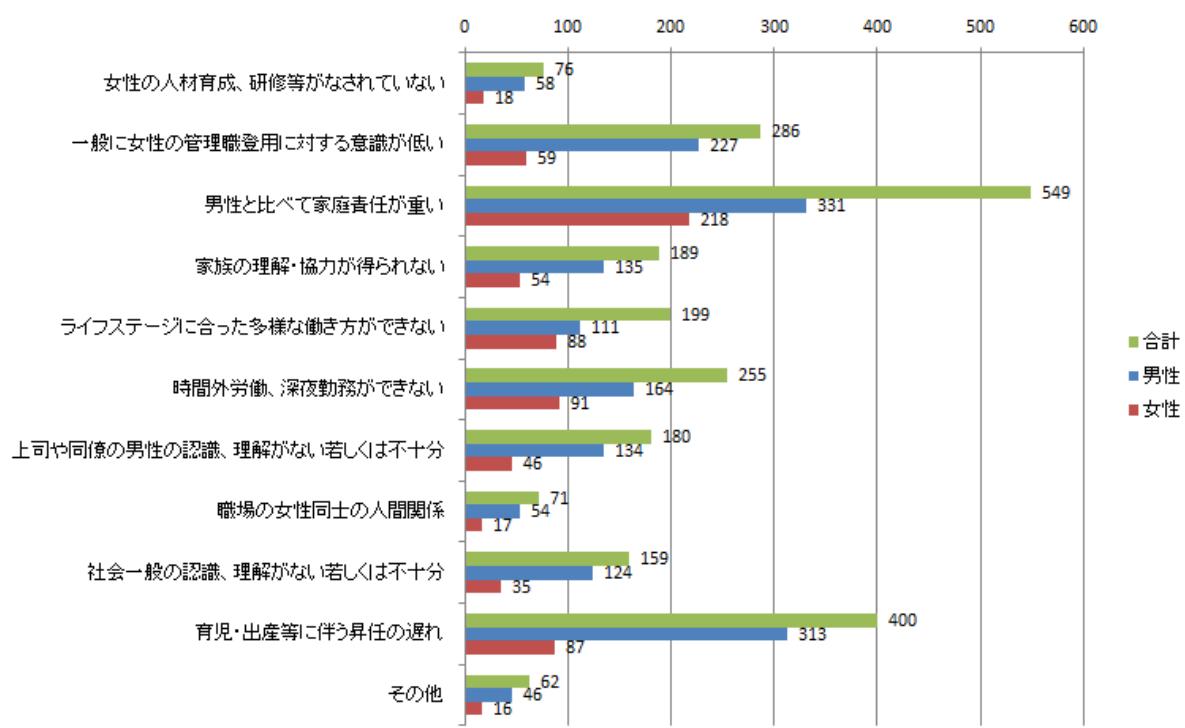
②女性の管理職昇任に必要な取り組み

管理職以外の職員に対し、女性の管理職昇任の阻害要因を尋ねたところ、男性と比べて女性の方が家庭責任が重いからと考えている割合が男女とも最も高くなっています。

【管理職以外対象】表4

女性職員が管理職になるために阻害となっているものは何だと思いますか。

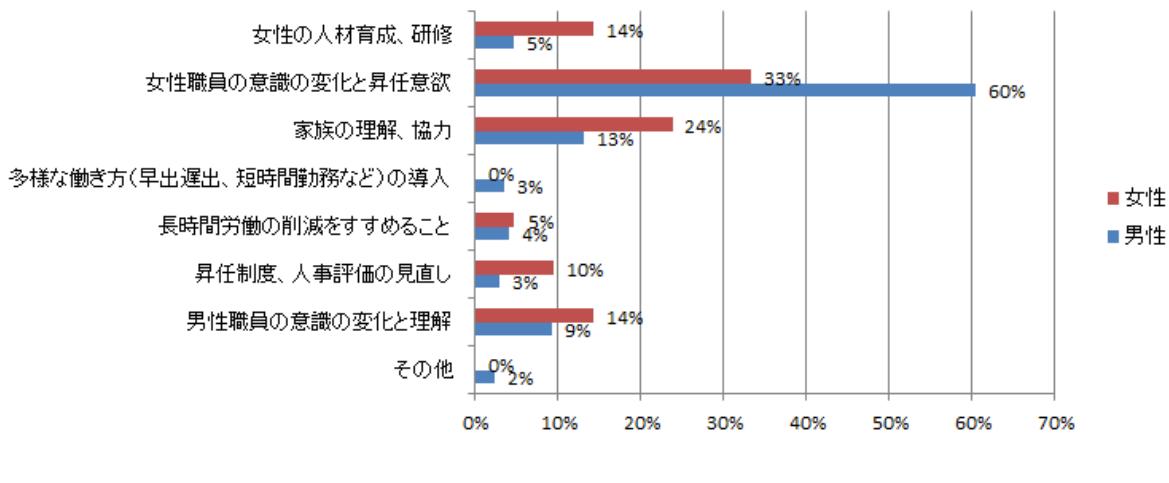
あてはまるものを選んでください。(複数回答可3つ以内)



また、管理職に昇任するための環境として最も重要なものを尋ねたところ、管理職では女性職員の意識の変化と昇任意欲が最も多く、管理職以外では、多様な働き方（早出遅出、短時間勤務など）の導入が最も多くなっています。

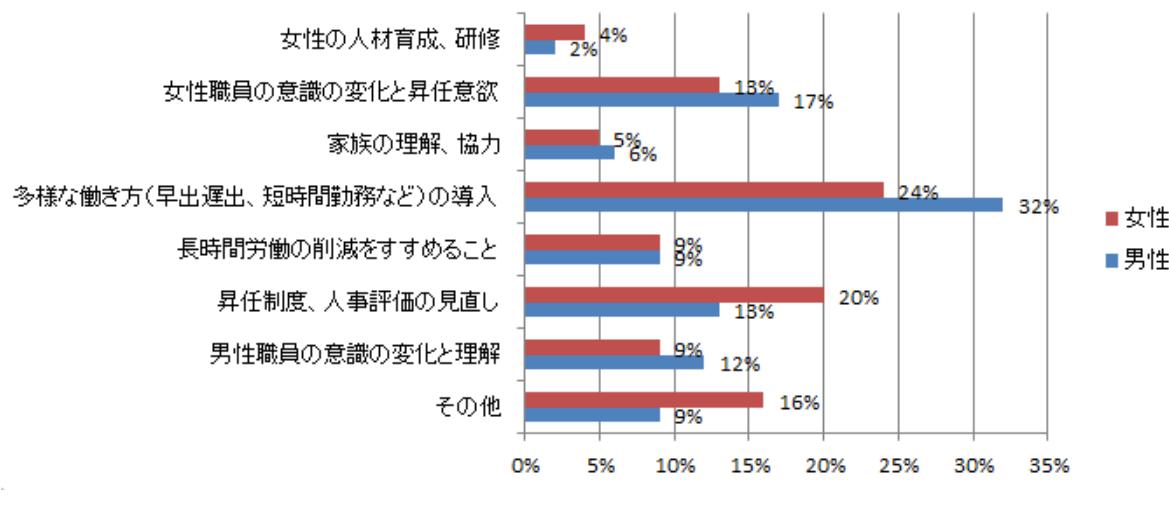
【管理職対象】表 5－1

女性が管理的地位に就くための環境として、何が一番重要だと思いますか。



【管理職以外対象】表 5－2

女性が管理的地位に就くための環境として、何が一番重要だと思いますか。

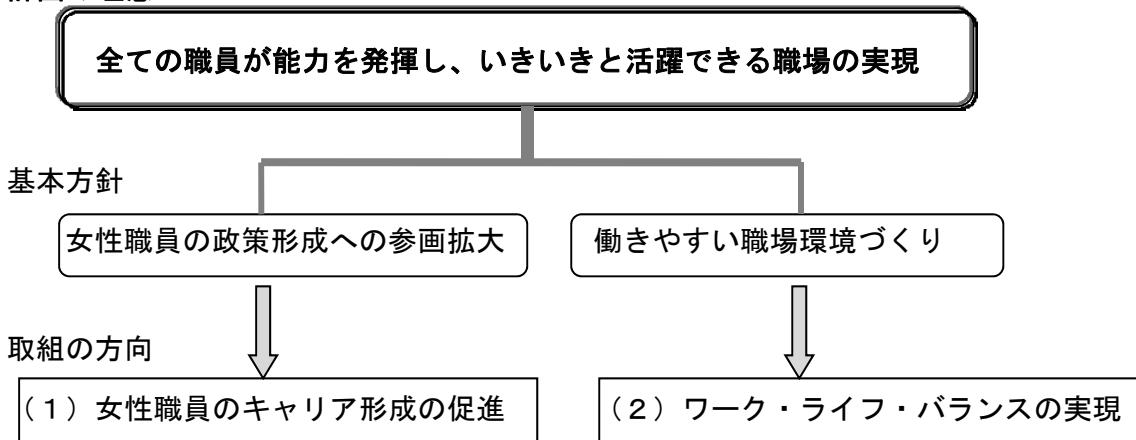


女性職員の活躍の場を広げ、管理職への登用を進めていくには、管理職に対する不安を解消し、キャリア形成を促進するとともに、男性職員の家事・育児への協力やワーク・ライフ・バランスの充実を図っていくことが必要です。

5 目標及び取組内容

福井市職員の現状及びアンケートの結果から、福井市女性職員の活躍推進のために、女性職員のキャリア形成を促進し、管理職への積極的な登用を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの充実を図り、全ての職員が働きやすい職場環境を作っていくことが必要です。そこで、次のとおり目標を設定し、計画の実現に向けた取り組みを進めます。

計画の理念



(1) 女性職員のキャリア形成の促進

管理職に対する不安を解消し、職員一人ひとりの能力や個性を引き出すとともに、キャリア形成を促進し、女性職員の管理職への登用を拡大していきます。

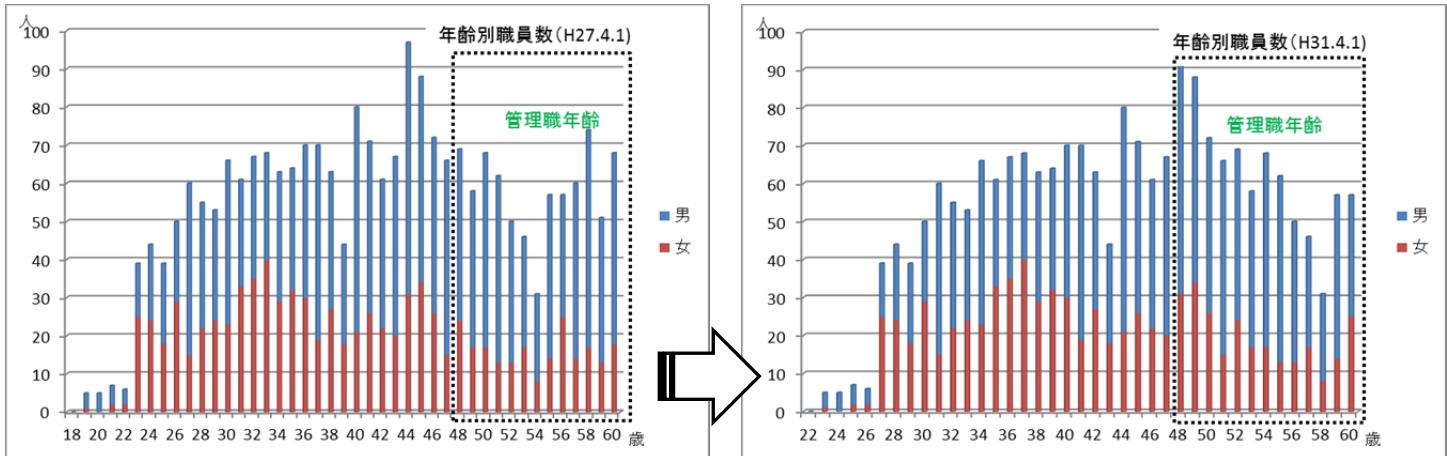
- アンケートの結果、管理職を希望しない女性職員の割合が高いことから、研修等を通して昇任意欲を高める意識啓発を行うとともに、能力開発に努めます。
- 女性管理職と若手女子職員の意見交換会を実施し、管理職としてのやりがいや働く楽しさを伝え、管理職昇任に対する不安を解消します。
- これまで女性職員が配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置していきます。
- 職種に男女の偏りが少なくなるよう、職員の採用において、今後も女性受験者の拡大に向けた積極的な広報に努めます。

目標：管理的地位にある女性職員の割合

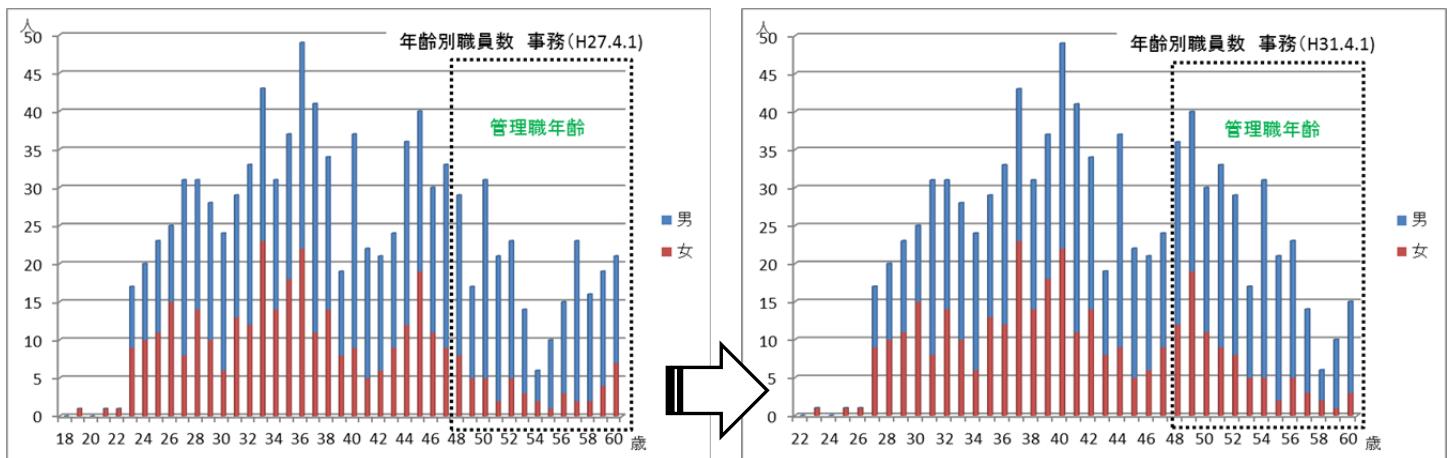
平成31年度 15%以上 (平成27年度 10.6%)

管理職相当年齢（48～60歳）の女性職員の割合

【全職種】 H27 28.0% → H31 30.9%



【事務】 H27 20.0% → H31 27.9%



(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

家庭と仕事の両立を推進していくため、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境を整備するなど、男性職員のなお一層の家事・育児参加を促進します。

また、職員が多様で柔軟な働き方を選択し、家族とのコミュニケーションなどが十分確保できるよう超過勤務の縮減に努め、年次休暇の取得を促進してワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

- 子育て支援ハンドブックについて、男性職員の育児参加を促す内容に見直します。あわせて全職員に周知し、子育て支援制度の理解を深めます。
- 初等科研修等において、子育て支援制度の内容や取得要件等を周知し、制度の取得促進や周囲の職員による協力体制づくりを図ります。

- 特別休暇等の対象となる男性職員に対し、リーフレットの配布を行い、パパの子育て計画シートの利用徹底を図ります。
- 第4次定員適正化計画の策定に基づき、限られた職員数の中で、業務量に応じたメリハリのある適正な人員配置を行います。
- タイムマネジメント研修等により、効率的な仕事の進め方に対する意識を高めます。
- 朝礼時のスケジュール確認や終礼時の時間外勤務予定の確認などにより、所属長は課員の勤務状況について把握し、時間外勤務縮減に必要な体制づくりに努めます。
- ノー残業デーや朝型勤務などにより、働き方を見直す意識づくりに努めます。
- 職員インフォメーションへの掲載や研修等の機会を通じ、時差勤務制度の周知と利用促進を図ります。
- 週休日や祝日、夏季休暇等と連続した年次休暇など、計画的な休暇取得を促進します。

目標：男性職員の育児休業取得率
平成31年度 10%以上 (平成26年度 3.6%)

目標：妻の出産に伴う休暇取得率
平成31年 80%以上 (平成27年 71.2%)

6 計画の推進体制

全庁挙げて継続的に女性職員の活躍を推進するため、福井市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。また、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

なお、計画期間中であっても、社会情勢が大きく変化した場合など、必要に応じて見直しを検討することとします。

※ 特定事業主行動計画を策定するにあたって

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、事業主がそれぞれ行動計画を策定することを規定していますが、各機関の実情に応じて連名での策定も可能としています。福井市では、福井市長、福井市議会議長、福井市消防局長、福井市企業管理者、福井市教育委員会、福井市代表監査委員、福井市選挙管理委員会、福井市農業委員会が連名で「福井市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定、公表するものです。