

## 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

令和3年2月2日

可児市長  
可児市教育委員会  
可児市議会議長  
可児市選挙管理委員会  
可児市代表監査委員  
可児市農業委員会  
可茂公設地方卸売市場組合

### はじめに

女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的として、平成27年9月に「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。））」が成立しました。

同法では、特定事業主である地方公共団体等に、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（特定事業主行動計画）の策定・公表や女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました。

これを受け、可児市では、女性職員の活躍を推進し、男女ともに働きやすくその能力を十分に発揮できる環境づくりを進めるため、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の計画期間とした特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、これを実施してきました。

このたび前期計画の計画期間が終了することに伴い、今後もより一層女性職員の活躍を推進していくため、特定事業主行動計画（後期計画）を策定します。

### 1 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から女性活躍推進法の期限である令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

### 2 実施体制

組織全体で継続的かつ一体的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等については、市長公室人事課が関係部署と適宜調整を行いながら実施することとします。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

女性活躍推進法第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「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する8項目の状況について、以下のとおり把握しました。

1	把握項目	説明	区分	令和2年度(2.4.1採用)	
	女性職員の採用割合	職種別採用者に占める女性の割合	行政職	新規採用10人のうち5人が女性	50.0%
		医療職	新規採用1人のうち1人が女性	100.0%	
		福祉職	新規採用4人が全員女性	100.0%	
		会計年度任用職員	412人のうち357人が女性	86.7%	

2	把握項目	説明	区分	令和元年度(31.4.1~2.3.31)	
	離職率の男女差及び離職者の年齢別・男女別割合	男女別の自己都合退職者の割合の差異		行政職	男性は297人のうち1人が離職
女性は148人のうち2人が離職					1.4%
医療職				男性は1人のうち0人が離職	0%
				女性は23人のうち1人が離職	4.3%
福祉職				男性は2人のうち0人が離職	0%
				女性は49人のうち3人が離職	6.1%
自己都合退職者の年齢区分別(退職時の年齢)の男女別の割合		20歳までの者	男性は退職者なし	0%	
			女性は退職者なし	0%	
		21歳から30歳までの者	男性は退職者なし	0%	
			女性は4人が退職	66.7%	
		31歳から40歳までの者	男性は退職者なし	0%	
			女性は2人が退職	33.3%	
		41歳から50歳までの者	男性は退職者なし	0%	
			女性は退職者なし	0%	
51歳から60歳までの者	男性は1人が退職	100%			
	女性は退職者なし	0%			

3	把握項目	説明	区分	令和元年度		
	超過勤務の状況	各月平均の一人あたりの超過勤務時間数		管理職以外の職員	年間超過勤務64,569時間/12月/職員数(管理職等除く)	11.9時間
				管理職の職員	年間超過勤務1,364時間/12月/管理職の職員数	1.4時間
		超過勤務の上限を超過して命じられて勤務した職員数		管理職以外の職員	79人	
管理職の職員				1人		

4	把握項目	説明	区分	令和2年度(2.4.1現在)	
	管理職の女性割合	課長職以上の地位にある職員に占める女性の割合	行政職	管理職60人のうち女性が4人	6.7%

5	把握項目	説明	区分	令和2年度(2.4.1現在)	
	各役職段階の 職員の女性割合 及びその伸び率	係長職以上の女性職員の割合		係長	67人のうち女性が24人
課長補佐				54人のうち女性が4人	7.4%
課長				47人のうち女性が4人	8.5%
部長				13人のうち女性が0人	0%
係長職以上の女性職員の割合の前年度からの伸び率			係長	前年度割合(27%)からの伸び率	32.6%
			課長補佐	前年度割合(14%)からの伸び率	-47.1%
			課長	前年度割合(6.4%)からの伸び率	32.8%
			部長	前年度割合(0%)からの伸び率	0%

6	把握項目	説明	区分	令和元年度(31.4.1~2.3.31)	
	男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況	子どもが生まれた職員の育休取得率		全職種(男性)	対象者10人が全員取得なし
全職種(女性)				対象者11人が全員取得	100%
育休取得期間の分布状況			1月以下	—	
			1月超6月以下	—	
			6月超1年以下	—	
			1年超2年以下	女性:3人	
2年超	女性:8人				

7	把握項目	説明	区分	令和元年度(31.4.1~2.3.31)	
	男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況	子どもが生まれた男性職員の取得率		全職種	対象者10人のうち9人が取得
合計取得日数の分布状況				1日	3人
2日		6人			
男性職員の育児参加のための休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況	子どもが生まれた男性職員の取得率		全職種	対象者10人のうち3人が取得	30.0%
			合計取得日数の分布状況	1日	—
	2日	—			
	3日	—			
	4日	—			
5日	3人				

8	把握項目	説明
	セクシャルハラスメント等対策の整備状況	平成23年2月にセクシャルハラスメント防止宣言を発出するとともに、相談窓口(ハート相談室)の設置やハラスメント全体を対象とした「ハラスメント予防・対応マニュアル」を作成するなどして、職員全体にその対策等を周知徹底している。

## 4 現状分析

### 女性職員の採用割合について

女性職員の採用割合については、各年の応募状況等に影響されるところが大きいです。ここ数年高い割合を維持しており、今後もこれを継続していく必要があります。

### 離職率の男女差等について

職員の離職率については、女性職員の割合が男性職員に比べて高くなっており、離職者の年齢区分別については、女性職員の「21歳から30歳までの者」の割合が高くなっています。これは、結婚を機に離職するという女性職員が複数名いたことによるものですが、結婚、出産等の後も安心して働き続けられる職場づくりに引き続き取り組んでいく必要があるといえます。

### 超過勤務の状況について

超過勤務の状況については、各年における事業の状況等にも影響されるところですが、依然として前期計画時の目標を達成できていない状況です。事務の整理・縮減、業務体制の見直し等、引き続き目標達成に向けた取組みが必要です。

### 管理職・各役職段階の職員の女性割合について

管理職、各役職段階別の職員の女性割合については、課長職以上の職員の割合は依然として低いものの、係長職の割合は高くなってきている傾向です。女性職員が自らの意志によってキャリアアップを望み、家庭と仕事を両立しながらキャリア形成を行うことができる環境づくりに取り組んでいく必要があります。

### 男女別の育休取得率等について

育児休業取得率は、女性職員の対象者が全員取得しているのに対して、男性職員の対象者には取得者がいない状況です。取得期間の分布状況からもわかるように、女性職員についてはその多くが、子どもが3歳を迎えるまで育児休業を取得しており、女性職員にとっては育児に専念しやすい職場環境が維持されているといえます。その一方、男性職員には、その取得のハードルは依然として高く、制度の周知を含め、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりについて、引き続き取り組んでいく必要があります。

### 男性職員の出産及び育児参加に係る休暇の取得状況について

男性職員の出産及び育児参加に係る休暇の取得率については、配偶者出産休暇の割合が高い状況にある一方、育児参加のための休暇は3割に留まっています。しかし、育児参加のための休暇を取得した職員は、いずれもその上限日数分（5日）を取得しており、比較的利用しやすい制度であると考えられるため、制度の認知度を上げれば、取得率の向上が期待されます。そのため、適宜、効果的な周知等を実施していく必要があります。

### セクシャルハラスメント等対策の整備状況

セクシャルハラスメント等の対策については、相談窓口の設置やマニュアル作成等をとおして、適切に体制整備を行っている状況です。

## 5 目標と取組み内容

現状分析の結果及び「可児市男女共同参画プラン 2023」の目標数値を踏まえ、女性活躍推進法第 19 条第 3 項及び内閣府令第 2 条の規定に基づき、本計画における目標等を次のとおり設定します。

目標		取組内容	実施時期
1	令和 7 年度までに、課長職以上の職員に占める女性の割合を 11%以上にする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を実施する。</li> <li>キャリアデザイン研修や男女共同参画研修会を適宜実施し、女性職員のキャリアアップへの意欲を促進する。</li> </ul>	令和 3 年度から
2	令和 7 年度までに、係長職以上の職員に占める女性の割合を 25%以上にする。		
3	令和 7 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を 100%にし、その後これを維持する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職員を対象にした意識啓発や職場マネジメントに関する研修会を適宜実施し、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。</li> <li>所属長や人事担当等は、配偶者の出産を控えた男性職員に対して休暇制度を周知するとともに、必要に応じその積極的な取得を勧奨する。</li> </ul>	令和 3 年度から