

はままつ 女性職員活躍応援プラン

～すべての職員がいきいきとはたらくために～



令和3年4月

浜 松 市

目 次

1	策定の趣旨	1
2	計画の位置づけ	1
3	計画期間	2
4	計画の推進体制	2
5	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標 及び目標を達成するための取組	2
	(1) 女性職員の登用	2
	(2) 女性職員の採用	6
	(3) 男性職員の育児参加	7
6	その他女性職員活躍のための環境整備	10

1 策定の趣旨

少子・高齢化の進展に伴い生産年齢人口が減少していく中、より多様化、高度化した住民のニーズに対応していくためには、あらゆる分野で性別にかかわらず職員一人ひとりがその意欲や能力を十分に発揮できる環境づくりが必要です。

本市では、平成28年3月に令和3年3月までの5年間を計画期間とする「はままつ女性職員活躍応援プラン」を策定し、女性職員の活躍推進に向けた取組の方向を明確にし、積極的な任用、人材育成及びワーク・ライフ・バランス推進のための環境整備に取り組んできました。しかしながら、依然として数値目標を達成できていない項目もあります。

国においては、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を令和2年12月25日に閣議決定し、「男性中心型労働慣行」から脱却し、女性が健康的に活躍できる社会を目指しています。また、平成31年4月には働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立したほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立するなど、女性活躍を推進するための法律・制度が整備されてきています。

女性の視点やアイデアを政策に活かし、質の高い行政サービスを提供していくためにも、女性職員が勤務を継続することができ、その能力を高めつつ十分に発揮できる職場環境にしていくことが重要と考えられます。

こうしたことを踏まえ、現在の取組内容やそれに伴う成果や課題を改めて確認するとともに、近年における法改正など社会情勢の変化をとらえ、更なる女性職員の活躍推進及びワーク・ライフ・バランス推進に向けた新たな数値目標を設定し、より一層継続的に取組を進めるため、令和3年4月からの5年の計画として策定しました。

2 計画の位置づけ

「はままつ女性職員活躍応援プラン」は、女性活躍推進法第19条に基づき、浜松市が定める特定事業主行動計画です。

本計画と別に策定している、職員の仕事と育児の両立を目的とした次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画とあわせて、すべての職員が意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境の実現を目指します。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画：

国や地方公共団体など公務部門の事業主が、雇用している女性職員の活躍の推進に関する取組について定める行動計画

3 計画期間

女性活躍推進法（行動計画の策定に係る部分）は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法として制定されました。

本計画は、当該期間の後半にあたる令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とするものです。

また、本計画に掲げる数値目標は、令和7年度における達成目標であり、今後概ね3年で各種取組の状況をふまえ、必要に応じ計画の見直しを行うものとします。

4 計画の推進体制

女性職員の活躍推進に向けた取組を効果的に進めるための組織として、任命権者で庁内会議を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況及び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、任命権者は、本計画の内容について研修の実施及び職員への情報提供等を行うとともに、これらの活動を通じた意識啓発を進めます。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組

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）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。

課題分析の結果、次のとおり女性職員の活躍を推進するための数値目標を設定し、当該目標の達成に向けた取組を行います。

（1）女性職員の登用

＜現状把握・課題分析＞

本項目では、職員の配置、育成及び登用関係分野である管理的地位にある女性職員の割合（以下「女性管理職の割合」）や各役職段階に占める女性職員の割合などについて、把握しました。

「管理的地位にある職員」とは本庁課長相当職以上にある職員を指します。

本市における女性管理職の割合は、令和2年度において9.6%であり、政令指定都市の平均である15.3%にはまだ及んでいません。

女性管理職の割合

※4月1日現在

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
8.1%	9.5%	9.5%	9.8%	9.6%

政令指定都市の平均：15.3%

職員に占める女性職員の割合

※4月1日現在

区分	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
全職員	33.9%	34.6%	34.9%	35.2%
50歳台	27.6%	26.8%	26.8%	26.4%
40歳台	27.3%	28.4%	30.0%	31.2%
30歳台	40.3%	40.4%	40.0%	40.6%
20歳台	45.1%	49.2%	49.4%	49.9%

各役職段階に占める女性職員の割合

※4月1日現在

区分	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
部長、次長相当職	6.3%	6.6%	5.3%	5.3%
本庁課長相当職	12.3%	12.3%	14.0%	12.9%
区課長相当職 (区課長、専門監等)	7.8%	9.3%	10.1%	11.9%
本庁課長補佐相当職 (本庁課長補佐、主幹等)	17.1%	16.5%	16.9%	16.0%
グループ長相当職 (副主幹、副技監等)	28.9%	29.1%	30.1%	31.3%
主任	37.6%	38.2%	38.4%	39.0%
一般の職員	46.2%	48.7%	48.9%	50.0%

各役職段階から1つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合

※4月1日現在

区分		H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
区課長相当職 ⇒ 本庁課長相当職	男	18.7%	16.7%	23.7%	19.3%
	女	29.4%	23.5%	25.0%	17.6%
本庁課長補佐相当職 ⇒ 区課長相当職	男	21.0%	14.2%	19.0%	22.4%
	女	11.8%	8.4%	15.5%	23.4%
グループ長相当職 ⇒ 本庁課長補佐相当職	男	14.3%	13.3%	15.0%	14.0%
	女	9.8%	8.0%	8.6%	4.4%
主任 ⇒ グループ長相当職	男	7.2%	6.0%	6.1%	5.0%
	女	5.2%	3.7%	5.0%	3.4%

※昇任した職員の割合：男女それぞれ、昇任前の職であった者のうち昇任した職員の割合

全職員に占める女性職員の割合もほぼ横ばいとなっており、女性管理職の割合も同じく横ばいとなっています。女性職員の年代別割合は、近年は女性職員の採用数が多いため若年層において比較的高くなっており、40歳台では微増していることから、管理職に登用しうる年代の女性職員は徐々に増えてきています。

女性管理職の割合を高くするためには、将来の管理職候補となる女性職員数を増やしていく必要があります。各役職段階に占める女性職員の割合は、グループ長相当職までは年齢層に合わせて一定の割合を保っていますが、本庁課長補佐相当職以上はほぼ横ばいとなっています。各役職段階から1つ上の役職段階に昇任した職員の割合は、グループ長相当職から本庁課長補佐相当職へ昇任した割合が増加していないことが分かります。そのため、主としてグループ長相当職以下の女性職員に焦点を当てた取組を行うことが効果的であると考えます。

＜アンケートの結果＞

女性職員育成研修を対象としたアンケートでは、自分の今後のキャリアについて考えると、仕事と家庭の両立について悩んでいる職員が一定数存在しています。また、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に対する取組を希望する職員もいました。そういった職員は、産休や育休や時短勤務を利用した職員の話を知りたい、女性管理職との意見交換会、同年代の職員同士の意見交換会を希望しています。実際に時短勤務を利用している女性職員からは、時短勤務などを経験して管理職として第一線で働いている女性職員の話を知って非常に励みになったという声もありました。

女性の活躍を推進していくためには、出産や育児などライフステージの変化によって成長の機会やモチベーションが失われることなく、職位に応じた経験を積んでいけば、能力を高めることができ、管理職として活躍できる環境を整備していく必要があります。また、併せて、そういった人材を育成していける環境整備も必要です。

当該分析の結果、次のとおり目標を設定し、人材育成やキャリア形成等の取組を行います。

＜数値目標＞

令和7年度までに		
女性管理職の割合	15%	(令和2年度：9.6%)

<取組の方向>

○ロールモデルの紹介や若手職員と中堅職員の情報交換

家庭状況や、職務経験、能力等に恵まれていなければ女性に管理職は務まらないといったイメージを持つ職員が多いようですが、能力のある者が管理職として活躍することは特別なことではないと思えるような取組が求められます。

こうしたことから、実際に活躍している職員の生の声を聞く機会を積極的に増やす取組を実施していきます。

具体的には、ロールモデルとなる女性職員には、研修等の機会を設けて後輩へのアドバイスをしてもらったり、庁内向けの広報誌で仕事に取り組む姿勢を紹介したりするなど、等身大の女性管理職像にふれ、将来の仕事への取り組み方のイメージが広がるように支援していきます。また、仕事上の不安や悩みを相談できるよう、若手職員と中堅職員の情報交換の場を設定します。

ロールモデル：働き方の見本となる職員

○女性職員育成研修の実施

職員の育成制度は、性別による差はなく、均等に機会が与えられています。受講実績を見ると、男女別の受講者数に大きな差はありません。しかし、宿泊を伴うもの、研修期間が長期間にわたるものには参加しにくい傾向があるようです。このことは、家事や子育て等の時間的な制約や、性別による固定的な役割分担意識が根底にあることが影響していると考えられ、育成の機会が活用されにくいという面があります。そこで、こうした実情を踏まえて、女性職員を対象とした、意欲や能力の向上に主眼をおいた研修を継続し、将来的に活躍できる人材の育成に取り組んでいきます。

また、女性職員は結婚、出産、育児又は介護などのライフステージの変化に影響されやすいという特徴があります。そのため、段階に応じて、将来的に起こりうる変化を意識したキャリア形成支援を行います。

○上司、同僚に対する研修の実施

子育て中の女性職員に限らず、家庭の事情等により働き方に制約のある職員が仕事で能力を発揮していくためには、当該職員の努力だけでは限界があり、周りの職員の理解が不可欠です。特に、管理職には自らが女性職員に幅広い職務経験を積ませることや、時間外勤務の縮減をはじめとするワーク・ライフ・バランスに向けた組織マネジメントに大きな役割を担っていることを認識し、業務の配分や組織運営、人材育成を行うことが求められます。そこで、所属長を対象とした「イクボス」養成研修を実施していくことで、仕事と子育ての両立ができる職場環境を整えていきます。さらに、所属長以外の職員に対しては、新規採用職員研修をはじめとした階層別研修やキャリアデザイン研修において、ワーク・ライ

フ・バランスについて考える機会を増やすことで、同僚の職員に対する意識啓発も行います。

イクボス：仕事と育児の両立に理解のある上司（ボス）
自らも仕事と生活の両立を実践している。

○育児休業復帰支援研修の実施

育児休業により長期間職場を離れることで、キャリアが中断することによる不安も少なからずあります。そうした職員の仕事に対するモチベーションの維持やスキルアップを支援するため、育児休業中の能力開発の支援として、通信教育講座等の情報提供を行い、可能な範囲での参加を促します。

また、育児休業から復帰する職員の不安を取り除くとともに、意欲を高めるため、希望者を対象とした自主研修として、育児休業復帰支援研修を実施します。

この研修では、休業期間中の市政の動きに関する情報提供や、復帰後のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスの推進を支援するための講義、先輩職員からの情報提供、受講者同士の情報交換などを行うことにより、職員の育児休業からのスムーズな復帰を支援していきます。令和元年度からは、育休復帰する方の配偶者の立場の職員の受け入れをしています。

（2）女性職員の採用

＜現状把握・課題分析＞

職員採用状況（採用者に占める女性職員の割合）

区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職	44.8%	49.1%	61.0%	43.2%
技術職※	3.3%	13.0%	31.6%	25.0%
消防職	3.6%	14.3%	8.3%	0.0%
免許資格職※	76.4%	86.0%	94.5%	93.0%
合計	46.6%	52.1%	61.1%	53.0%

※技術職：土木・建築の職など 免許資格職：保健師・保育士など

直近2年間の職員の採用状況を見ると、採用者全体では5割以上を女性職員が占めています。育児休業をはじめとしたワーク・ライフ・バランス推進のための取組や女性が継続して就業できる制度について、採用説明会などを通じて周知を図っていることや、採用案内パンフレットでも育児休業を取得した女性職員のキャリアを紹介することなどで、その成果が見て取れる状況になっています。

一方で、技術職は徐々に女性職員が増えていますが、消防職の職員については

男性が大多数を占め、反対に免許資格職については女性が大多数を占めるといった、従来のいわゆる男女の役割とされていたものの影響がいまだに見受けられるような一面も確認できます。

＜数値目標＞

令和7年度までに	
職員採用全体に占める女性の割合	50% （令和元年度：53%）

＜取組の方向＞

○積極的な広報活動による本市で働くことの魅力発信

就職活動を迎える学生へのPRの機会となる採用説明会などの場において、女性職員が本市で働くことの魅力を積極的に伝えているところです。また、学生向けに配布している冊子「仕事研究ガイド」にも多くの女性職員に登場してもらい、女性が市役所で働くイメージを持てるように工夫しています。

近年の職員採用の状況を分析すると、技術職においても、徐々に女性の採用が増加しているものの、そもそも技術系で学んでいる女子学生自体が少ないことから、男女比の偏りが解消しづらい状況にあります。そこで、技術職として働く女性職員に、市役所で働く魅力を語ってもらったり、ロールモデルとしてパンフレットで紹介する機会をさらに増やすことや、新設した「はままつ☆ナビゲーター」制度やオンラインによる座談会などにおいても女性職員を積極的に活用することなどの取組を一層進めることで、より広い分野での女性職員の採用数を増やしていきたいと考えています。

また、消防局では、女性消防士の活躍促進をホームページで紹介するなどの取組を進めています。

はままつ☆ナビゲーター：技術職の職員が、職場や実際の施工現場などを案内する

(3) 男性職員の育児参加

＜現状把握・課題分析＞

ライフステージの変化等によるキャリアの中断について男女間の差があるかどうか、また、家庭生活における男性の育児への主体的参画の状況などを把握しました。

男女の平均継続勤務年数の差異

区分	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
男性	19.3年	19.5年	19.5年	19.4年
女性	15.1年	14.9年	15.0年	15.2年

※勤務年数は、任期の定めのない一般の職員における継続勤務年数の平均を指します。

男性の育児休業等の取得状況

H28 年度	取得者数	対象職員数 (母数) ※	取得率	平均取得期間
育児休業	1 人	179 人	0.6%	24.7 月
女性	118 人	118 人	100.0%	18.6 月
配偶者出産補助休暇	144 人	179 人	80.4%	14.0 時間
育児参加休暇	76 人	179 人	42.5%	24.8 時間

H29 年度	取得者数	対象職員数 (母数) ※	取得率	平均取得期間
育児休業	6 人	153 人	3.9%	11.7 月
女性	101 人	101 人	100.0%	20.4 月
配偶者出産補助休暇	127 人	153 人	83.0%	13.8 時間
育児参加休暇	71 人	153 人	46.4%	25.5 時間

H30 年度	取得者数	対象職員数 (母数) ※	取得率	平均取得期間
育児休業	6 人	127 人	4.7%	4.3 月
女性	90 人	90 人	100.0%	23.1 月
配偶者出産補助休暇	99 人	127 人	78.0%	13.7 時間
育児参加休暇	53 人	127 人	41.7%	24.9 時間

R1 年度	取得者数	対象職員数 (母数) ※	取得率	平均取得期間
育児休業	10 人	135 人	7.4%	3.2 月
女性	87 人	87 人	100.0%	19.8 月
配偶者出産補助休暇	107 人	135 人	79.3%	14.4 時間
育児参加休暇	89 人	135 人	65.9%	25.8 時間

※年度内に子が生まれた職員の数

配偶者出産補助休暇：妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる
休暇（特別休暇） 2週間以内における2日以内

育児参加休暇：妻の産前産後期間中に、産まれた子又は小学校就学前の子を養育する
男性職員に与えられる休暇（特別休暇） 5日以内

平均継続勤務年数を見ると、男女間の大きな変動はないことから、本市の女性職員は、出産により育児休業等を取得し、その後は職場に復帰して仕事を続けていくという職場風土ができていていると考えられます。

育児休業の取得については、女性職員が毎年100%の取得率となっているのに対して、男性職員は増えてきているものの低水準であるというのが現状です。

一方で、男性職員が育児参加をしやすくするための短期休暇である配偶者出産補助休暇については、取得率が高水準となっています。

こうした現状から、長期間の育児休業取得にはまだ踏み切れないものの、男性職員の育児参加に対する意識が高まっていることがわかります。

<数値目標>

令和7年度までに		
男性職員の育児休業取得率	15%	(令和元年度：7.4%)
配偶者出産補助休暇取得率	100%	(令和元年度：79.3%)
男性職員の育児参加休暇取得率	100%	(令和元年度：65.9%)

<取組の方向>

○多様な育児休業の提案

現在、職員向けに「育児支援ハンドブック」を作成し、いつでも確認ができるよう庁内ネットワーク上に掲示しています。また、男性職員の育児参加を啓発するポスターを作成し、各所属で意識啓発を図っているところです。

こうした取組もあり、特に育児休業の制度については広く知られているものと考えます。

周知は進んでいるものの、男性の取得が進まない原因のひとつとして、取得へのイメージが持てないことが挙げられます。女性職員が100%育児休業を取得することもあり、一緒に働く男性職員は、仕事を優先する考え方や性別役割分担意識（男性は仕事、女性は育児）やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が存在していることが考えられます。

実際は、例えば配偶者が出張する2週間だけ、あるいは配偶者が繁忙期となる1か月だけ取得するといった比較的短期間の育児休業取得が可能です。こうした取得の方法や、取得した職員をロールモデルとして紹介するなど、「育児支援ハンドブック」の内容の充実を図ることで、男性職員に向けて提案していきます。

また、配偶者出産補助休暇や育児参加休暇など、短期の休暇についても、短期の育児休業とともに引き続き周知を図っていきます。

○育児休業を取得しやすい環境づくり

出産・育児期を迎える女性職員がより安心して育児に専念できる環境となるよう、キャリア形成に係る支援や勤務条件の整備を進めていくほか、休暇や休業に

伴う代替職員の配置についても進めていきます。

○職場理解の推進

育児休業を取得するなど、育児参加がしやすい職場環境とするためには、職場の理解、特に所属長等の管理職の理解は不可欠です。

研修などの取組や課長会議などを通じて、育児参加に対する管理職の理解を深めることで職場への浸透を進めるだけでなく管理職が率先して参加の促進を行うなど、より育児参加がしやすい職場環境の実現を目指し意識啓発を図っていきます。

6. その他女性職員活躍のための環境整備

女性職員がより活躍しやすい職場環境をつくるためには、男女双方の職員の働き方についての意識改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が必要であることから、次の内容についても取組を進めていきます。

○時間外勤務の縮減

職員 1 人当たりの平均時間外勤務実績

区分	全職員平均（月）
H28	8.6時間（7.5時間）
H29	8.8時間（7.1時間）
H30	8.0時間（6.4時間）
R1	8.3時間（6.3時間）

※（ ）は選挙、国勢調査、災害対応等の臨時的要因を除いたもの

時間外勤務上限時間の実績

区分	年間360時間超	年間720時間超
H30	128人	4人
R1	120人	0人

時間外勤務縮減については、職員の心身の健康維持や公務能率の向上を図る観点から、課長会議や通知など、折にふれ各所属への周知徹底を図り、所属における時間外勤務に対する意識改革を図っています。

また、時間外勤務が多い所属などに対する指導のほか、長時間勤務が恒常的な職員に対し、産業医による個別面談や指導を行うとともに、働き方改革に関連する労働基準法の改正を踏まえ、平成31年4月から時間外勤務の上限時間の運用を開始しています。

各所属において、毎週水曜日及び毎月20日のノー残業デーの徹底や個人ワークタイム、夕礼の実施と併せて管理職による巡回指導や定時退庁の実践に取組み、時間外勤務の一層の縮減に努めているところです。

こうした取組みにより、年間を平均して毎月の時間外勤務の時間は10時間未満となり、上限時間を超えた職員数も減少していますが、引き続き業務の平準化や周知を図ることにより、より一層の縮減を目指して取り組んでいきます。

○年次休暇の取得促進

職員1人当たりの平均年次休暇取得日数

区分	全職員平均
H28	9.1日
H29	9.7日
H30	10.2日
R1	10.5日

年次休暇の取得を促進するため、必要に応じ各所属において休暇取得計画表を作成しています。所属長は、計画した年次休暇について業務の遂行に支障が生じないように調整するとともに、できる限り計画的に取得できるよう配慮するものとしています。

また、取得率が低い所属について、繁忙期等における応援体制を整備するとともに、所属長は、年次休暇の計画的な取得を円滑にするため、それぞれの担当業務の情報の共有化と業務を代替できる体制を整備することとしています。

さらに、職員に対し、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせによる連続休暇の取得を奨励するとともに、ゴールデンウィークや飛び石連休等における会議、出張等を自粛するほか、積極的に計画的な取得促進について周知しています。

こうした取組が成果を上げきており、全体でみると年間平均取得日数が10日以上と増えてきていますが、取得への意識がまだ職員に浸透していないのが現状です。

年次休暇取得促進に向けては、課長会議や通知などによる意識付け等を継続して行い、各所属における休暇を取得しやすい環境づくりを進めていきます。

○ハラスメント対策研修の実施等

ハラスメント対策については、平成29年1月の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正等を踏まえ、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントのための要綱等の制定及びセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱等の改正を行っています。また、一元的に相談を受ける体制とできるよう相談員制度を改めました。これに伴い、セクシュアル・ハラスメント等相談員に対して

は、セクハラやマタハラ等の実践的な対処方法などを学ぶ相談員研修を実施しています。

○多様な働き方に関する制度の周知及び検討

時差勤務や在宅勤務、サテライトオフィス勤務などのテレワークについて、新たな働き方として調査・研究を進め、職員の利用促進をいきます。

また、職員の心身の健康保持を図るとともに、公務能率の一層の効率化を図るための勤務時間等の弾力的な割振りについて、効果を検証しながら引き続き実施していきます。

このように多様な働き方の選択肢を整備することで、職員のワーク・ライフ・バランス推進に向けての意識を啓発し、子育てや介護など職員自身の生活を意識した働き方を職員自身が考える契機としていきます。

はままつ 女性職員  応援プラン

浜松市総務部人事課

TEL : 053-457-2081

FAX : 053-457-2087

E-mail : jijin@city.hamamatsu.shizuoka.jp
