

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

四日市市特定事業主行動計画

令和3年4月

女性の職業生活における活躍の推進に関する
法律第15条の規定に基づき、以下のとおり四日
市市特定事業主行動計画を策定する。

令和3年4月

四日市市長
四日市市議会議長
四日市市教育委員会
四日市市選挙管理委員会
四日市市代表監査委員
四日市市公平委員会
四日市市農業委員会
四日市市消防長
四日市市上下水道事業管理者
四日市市病院事業管理者

四日市市特定事業主行動計画

1. 女性活躍推進法とその基本原則

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする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が一層重要となっています。こうした状況を背景として、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、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、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のあ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。）」が制定されました。

この法律においては、女性の職業生活における活躍の推進について基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定められています。

【基本原則】

- ・ 女性に対する採用・昇格等の機会の積極的な提供とその活用、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を行う。
- ・ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭環境との円滑かつ継続的な両立を可能にする。
- ・ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思を尊重する。

2. 行動計画の策定

女性活躍推進法第15条において、国及び地方公共団体等は特定事業主として位置付けられ、女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みである「特定事業主行動計画」を策定するよう義務付けられています。

四日市市ではこの計画策定に当たり、国が示した事業主行動計画策定指針に基づいて女性の活躍に関する各種状況の把握・分析を行いました。その結果を踏まえ、特定事業主として女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みを総合的かつ効果的に実施することができるよう「四日市市特定事業主行動計画」を策定し、公表します。

なお、本計画においては、女性職員の活躍の推進に向けた2つの数値目標を定めるとともに、以下の5つの取り組みを行います。

- (1) 女性職員の採用に関する取り組み
- (2) 女性職員の登用に関する取り組み
- (3) 女性の職域拡大に関する取り組み
- (4) 子育て等をしながら活躍できる職場環境の整備に関する取り組み
- (5) 男女双方の働き方の改革に関する取り組み

3. 計画期間

平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間を計画期間とし、平成28年度から令和2年度を第1期、令和3年度から令和7年度を第2期とします。

4. 計画の推進体制

- (1) 各部局における人事担当者等を計画推進の担当と位置づけ、女性の職業生活における活躍の効果的な推進を図ります。
- (2) 女性の活躍推進に関して、職員に対する研修・講習・情報提供等を実施し、行動計画の内容を周知徹底します。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに女性職員の活躍に関する状況把握等を行い、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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、改善すべき事業について分析を行いました。当該課題分析の結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

○ 女性職員の登用に関する数値目標

項目	現在の状況 (令和3年4月1日時点)	目標値 (令和7年4月1日時点)
管理職に占める 女性職員の割合	21.4%	25%

※管理職・・・部長級・次長級・課長級の正職員

○ 子育て等をしながら活躍できる職場環境の整備に関する数値目標

項目	現在の状況 (令和2年度実績)	目標値 (令和6年度実績)
男性職員の育児 休業等の取得率	78.4%	100%

※育児休業等・・・部分休業・出産補助休暇・育児参加休暇を含む

6. 女性職員の活躍の推進のための取り組み

5で掲げた数値目標を達成し、また女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる5つの取り組みを実施します。

(1) 女性職員の採用に関する取り組み

管理職への登用も含めて、男女がともに責任を担いながら政策決定、意思決定を行うためには、職場全体における職員の男女比率が重要となります。そのため、新たに職員を採用する際にも、両性の様々な意思が反映できる構成を目指すべきです。

現在では全職員に占める女性職員の割合、新規採用職員に占める女性職員の割合ともに5割程度と、一定程度の女性職員が確保されている状況であると言えます。

【参考1：全職員に対する女性職員の割合】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
全職員に占める女性職員の割合	47.8%	48.2%	48%

※各年度：4月1日現在の状況

【参考2：新規採用職員に対する女性職員の割合】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
新規採用職員に対する女性職員の割合	57.4%	50.3%	58.8%

※各年度：4月2日から翌年の4月1日の間の採用状況

引き続き女性職員の一定程度の確保を図るため、職員募集の際に、女性職員の声の紹介などを通じ、女性が活躍できる職場であることを広報することで、職員採用試験における女性の受験者の増加を図り、女性の新規採用者の確保に繋げていきます。

(2) 女性職員の登用に関する取り組み

さまざまな分野における政策・方針決定に、男女双方の多様な意思が公平・公正に反映されるためには、指導的地位に占める女性の割合を増加させる必要があります。こうした男女共同参画の観点も踏まえ、管理職に占める女性職員の割合について数値目標を定め、女性職員の積極的な登用を図ります。

【参考3：管理職に占める女性職員の割合】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
管理職に占める女性職員の割合	16.4%	17.4%	19.3%

※各年度：4月1日現在の状況

【参考4：管理職に占める女性職員の割合（内訳）】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
部長級職員に占める女性職員の割合	5.9%	6.3%	6%
次長級職員に占める女性職員の割合	11.8%	13.2%	14.5%
課長級職員に占める女性職員の割合	20.7%	21.3%	24.4%

※各年度：4月1日現在の状況

また、女性管理職の割合の増加へと繋げるため、その前段階となる課長補佐級・係長級についても積極的な登用を図るとともに、各役職段階の女性職員を一定程度確保することを念頭においた人材育成等を行います。

【参考5：課長補佐級・係長級職員に占める女性職員の割合】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
課長補佐級職員に占める女性職員の割合	33.4%	32.4%	30.2%
係長級職員に占める女性職員の割合	49.5%	49.7%	51%

※各年度：4月1日現在の状況

(3) 女性の職域拡大に関する取り組み

女性職員の活躍に関しては、特定の職域にとどまらず、様々な分野における活躍を推進する必要があります。そのため、女性職員が幅広い職務経験を持てるような配置等を実施し、女性職員の職域拡大を図ります。

【参考6：女性の所属長の人数】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
女性の所属長の人数	56人	57人	60人

※所属長：課内室長・園長等を含む

※病院の医師・看護師・医療技術職を除く

(4) 子育て等をしながら活躍できる職場環境の整備に関する取り組み

女性が職業生活において活躍するためには、子育て等をしながら活躍できる職場環境の整備が必要となります。そこで、職場全体の環境を整備するとともに、女性職員だけでなく、男性職員に対しても子育てへの参画を推進するために、男性職員の育児休業等の取得率についての数値目標を定めることとします。

また目標達成のため、育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、該当する男性職員に対して所属長から制度の説明等を行うなど、男性職員の子育てへの参画の推進を行います。

【参考7：女性職員の育児休業等の取得状況】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
育児休業取得者数	60人	67人	67人
部分休業取得者数	30人	39人	45人
育児休業取得率	100%	98.5%	100%

※各年度：新規に取得した職員数（参考8・9も同様）

【参考 8：男性職員の育児休業等の取得状況】

項目	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度
男性職員の育児休業等取得率	92%	80.8%	78.4%

※育児休業取得率：育児休業・部分休業・出産補助休暇・育児参加休暇のいずれかを取得した割合

【参考 9：男性職員の育児休業等の取得状況（内訳）】

項目	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度
育児休業取得者数	13人	13人	31人
部分休業取得者数	3人	0人	2人
出産補助休暇取得者数	48人	56人	64人
出産補助休暇の取得率	78.7%	76.7%	72.7%
育児参加休暇取得者数	34人	44人	51人
育児参加休暇の取得率	55.7%	60.3%	58%

※出産補助休暇・・・男性職員の配偶者が出産する場合
 出産のための入院日から出産後 14 日以内の期間で 2 日以内

※育児参加休暇・・・男性職員の配偶者が出産する場合
 出産予定日の 6 週間前から出産の日後 8 週間までの期間で 5 日以内

(5) 男女双方の働き方の改革に関する取り組み

(ア) 時間外勤務の縮減

女性職員が活躍できる環境を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が必要です。

なかでも長時間勤務は、女性職員の活躍の大きな障害となるだけでなく、男性職員の家事・育児等の分担を困難にし、配偶者である女性の活躍の障害ともなるものです。職員の健康管理面、業務遂行の効率性や財政面からも、時間外勤務の適正な管理が必要です。

【参考10：時間外勤務の状況】

項目	平成30年度	平成31年度	令和2年度
時間外勤務が月平均30時間以上の所属数	31所属	28所属	33所属
時間外勤務実績(月平均)	20.2時間	20.8時間	19.3時間

① 一斉定時退庁日の実施

時間外勤務の縮減を図るため、毎週水曜日のノー残業デー、毎月第四金曜日において、館内放送等を行うことで注意喚起を図るとともに、安全衛生委員会による巡回指導を適宜行うことで、実施の徹底を図ります。

② 時間外勤務適正化の推進

時間外勤務の多い職場については、時間外勤務適正化計画を策定させるとともに、随時人事担当課が状況を把握し、所属長への指導を行います。

長時間残業を行った職員のうち希望者に対しては、産業医による面接保健相談を実施します。

休日勤務については、可能な限り振替休の取得を進めます。

(イ) 休暇の取得の促進

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、年次有給休暇をはじめとした休暇の取得を促進することも必要です。

① 年次休暇等の取得の促進

各所属において、計画的な年次休暇・夏期特別休暇の取得促進を図るとともに、安心して職員が年次休暇等を取得できるように、業務計画等の周知及び事務処理の相互応援ができるような職場の整備を進めます。

また、ゴールデンウィーク期間や夏期休暇期間等に会議等を自粛するなど、連続休暇の取得や家庭、学校及び地域の行事の参加等のための休暇取得の促進を図ります。

【参考 1 1 : 年次休暇の取得状況】

項目	平成 3 0 年度	平成 3 1 年度	令和 2 年度
年休取得日数 (年間平均)	1 2 . 4 日	1 2 . 4 日	1 2 . 8 日

② 子の看護のための特別休暇の取得促進

子の看護のための特別休暇を活用して、突発的な病気の際には確実に取得できるよう、職場全体で支援する環境を整備します。

【参考 1 2 : 子の看護のための特別休暇の取得状況】

項目	平成 3 0 年度	平成 3 1 年度	令和 2 年度
子の看護休暇の 取得人数	6 7 人	9 5 人	7 9 人

※子の看護休暇・・・小学校就学以前の子を看護する場合
年度に 5 日以内(子が 2 人以上の場合は 1 0 日
以内)

6. その他

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の規定に基づいて、本市では、職員が仕事と子育ての両立を図り、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するための、特定事業主行動計画が定められています。2つの行動計画において、男性職員の子育て参画の推進や時間外勤務の縮減等といった共通する目標を掲げており、女性活躍と次世代育成支援の両面から取り組みを進めていきます。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の現在の計画期間は、平成27年4月1日から令和7年3月31日の10年間となっています。

実施状況

項目	目標（令和7年度）	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
管理職に占める女性職員の割合	25.0%	21.4%	20.7%	19.6%	19.1%	18.8%

項目		目標（令和7年度）	R2	R3	R4	R5	R6
育児休業等の取得率 （男性は、部分休業・出産補助休暇・育児参加休暇等を含む）	男性	100.0%	78.4%	83.8%	85.4%	84.9%	85.5%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※育児休業等の取得率：その年度に取得開始した職員数 / その年度に取得可能となった職員数