

女性活躍推進法に基づく
姫路市特定事業主行動計画
(後期)



しろまるひめ

令和3年3月

姫 路 市

目次

1	はじめに	P. 1
2	計画期間	P. 2
3	前期計画の実施状況	P. 2
4	計画の推進体制	P. 2
5	数値目標	P. 3
	(1) 市長部局、議会事務局、水道局及び各行政委員会	
	(2) 消防局	
	(3) 全任命権者共通	
6	女性活躍推進に向けた取組	P. 5
	(1) 公平で計画的な任用	
	(2) 女性職員のモチベーションの維持・向上	
	(3) 採用試験への女性応募者の確保	
	(4) ワーク・ライフ・バランスの推進	
	(5) 女性職員のキャリア形成を支援する研修と体制の整備	
	(6) 性別等による固定的な役割分担意識の解消	
7	現状分析	P. 6

1 はじめに

平成27年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、本市においては平成28年4月1日を始期として、前期及び後期それぞれ5か年、すなわち合計10か年の特定事業主行動計画を策定し、一人ひとりの女性が個性と能力を十分に発揮することはもとより、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでおります。

令和3年3月31日で前期の計画期間が終了することから、当初計画の目標を継承しつつ、令和元年の女性活躍推進法の改正の趣旨を踏まえて、令和3年4月1日を始期とする後期計画を策定しました。

前期計画と同様に「女性管理職の登用」「女性職員の採用」などの数値目標に掲げ、引き続き、女性の個性と能力が十分に発揮出来るような施策を推進して行くことに加え、「男性職員の配偶者の出産に係る休暇の取得率」の目標を掲げることで、これまで以上に性別の固定的な役割分担意識や慣習等を解消し、男女平等に相互の協力と理解の下、職員のワーク・ライフ・バランスがより円滑かつ継続的に推進出来るよう、自主的かつ積極的な取組を促進します。

「職業生活」「家庭生活」「地域生活」「個人の生活」などそれぞれのライフステージによって、ワーク・ライフ・バランスの捉え方は様々です。より多くの職員がこれらを充実させるためには、相互に絶え間なく視野を広げ、常に新たな視点で仕事の効率化を図って実践することが大切です。

職員の皆さんは、引き続き、男女を問わず、若年層も高年層も、職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わることととらえ、職場単位でお互いに助け合いながら数値目標の達成に留まらず、それぞれのワーク・ライフ・バランスが充実したインクルーシブな組織づくりに努めて行きましょう。

姫 路 市 長
姫 路 市 議 会 議 長
姫 路 市 水 道 事 業 管 理 者
姫 路 市 消 防 長
姫 路 市 教 育 委 員 会
姫 路 市 選 挙 管 理 委 員 会
姫 路 市 代 表 監 査 委 員
姫 路 市 公 平 委 員 会
姫 路 市 農 業 委 員 会

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から10年間とし、前期計画及び後期計画の期間は以下のとおり。

	期 間	始 期	終 期
全 計 画	10ヶ年度	平成28年4月1日	令和8年3月31日
前期計画	5ヶ年度	平成28年4月1日	令和3年3月31日
後期計画	5ヶ年度	令和3年4月1日	令和8年3月31日

3 前期計画の実施状況

令和2年度に公表した女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づく、特定事業主行動計画（前期）に定める数値目標に関する実施状況は以下のとおり。

(1) 市長部局、議会事務局、水道局及び各行政委員会

項目	令和2年度	令和2年度末（目標）
女性管理職比率	21.29%	21%以上

(2) 消防局

項目	令和2年度	令和2年度末（目標）
女性職員の増加数	8人（平成27年度比）	3人以上増（前5年度比）
女性職員総数	20人	15人以上

4 計画の推進体制

前期計画から引き続き、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため「姫路市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に係る特定事業主行動計画策定検討委員会設置要綱」に基づき、特定事業主行動計画策定検討委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

5 数値目標

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条に基づき、市長部局、議会事務局、水道局、消防局、教育委員会、選挙管理委員会、監査事務局、公平委員会、農業委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、改善すべき事項について分析を行った。また、令和元年の法改正に伴い、「その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供」及び「その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」の区分でそれぞれ目標を設定することとなった。これらを踏まえて次のとおり目標を掲げる。

【その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供】

市長部局、議会事務局、水道局、及び各行政委員会における女性の管理職比率について、国が定める第5次男女共同参画計画においては令和7年度末に本庁係長相当職を40%とする目標が掲げられているが、本計画期間における本市の職員の性別及び年齢別構成状況を鑑みて、係長級以上の女性職員の割合を毎年度1%ずつ引き上げて、令和7年度末までに26%以上とすることを目標とする。

消防局における採用者に占める女性割合及び女性職員総数については、その業務の特殊性から、他部局とは別に目標を設定したものである。国の同計画においては令和8年度当初までに消防吏員に占める女性割合5%の目標が掲げてられており、本市においても経年で女性職員数の増加を目指すものとしている。

(1) 市長部局、議会事務局、水道局及び各行政委員会

令和7年度末までに係長級以上の女性職員の割合を令和2年度実績から約5%以上引き上げ、26%以上とする。

【後期】

	令和2年度末（実績）	令和7年度末（目標）
女性管理職比率	21.29%	26%以上
女性管理職総数	181人	—

【前期】

	平成27年7月（実績）	令和2年度末（目標）
女性管理職比率	15.74%	21%以上
女性管理職総数	133人	—

※ 管理職とは、内閣府令第2条第4項に掲げる管理的地位にある職員を指し、本市においては係長級以上の職員を表す。

※ 消防職及び教育職は、女性管理職比率から除く。

(2) 消防局

【後期】

令和7年度までの新規採用者採用（85人予定）のうち、女性の占める割合を5%以上とし、女性職員総数を5人以上増、総数25人以上とする。

	令和2年度末（実績）	令和7年度末（目標）
女性職員総数	20人	25人以上

【前期】

令和2年度末までに女性職員の採用により女性職員増加数を平成27年度実績（前5年度比）から3倍以上引き上げて3人以上増とし、総数15人以上とする。

	平成27年度（実績）	令和2年度末（目標）
女性職員の増加数	1人増(前5年度比)	3人以上増(前5年度比)
女性職員総数	12人	15人以上

【その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

全任命権者共通で新たに目標に掲げる男性を対象とする出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率は、これまで次世代育成支援対策推進法に基づく姫路市特定事業主行動計画において数値目標を掲げており、令和元年度については目標値を達成しているものの、過去5年間において未達成であった年度が半数あり、取得率にばらつきがある。

このため、両休暇の取得率を上昇させ、高水準で維持することは育児に伴う休暇・休業の取得促進につながると考えられることから、新たに本計画においても数値目標を掲げることとする。なお、目標値の達成を経年で維持することを目指すものとする。

また、取得率の維持に留まらず、身体的にも精神的にも負担が大きいとされる周産期の女性への支援や、男性の育児参画による固定的な役割分担意識や慣習等の解消を図るとともに、国の推奨する男性職員の1カ月以上の育児に伴う休暇・休業を促進するため、両休暇の合計最大取得日数7日のうち、5日以上取得する職員の割合を35.1%から50%以上とすることを目標とする。

(3) 全任命権者共通

【新規】

令和7年度末までに、出産支援休暇の取得率85%以上、育児参加休暇の取得率55%以上を維持し、それぞれの合計5日以上の取得割合を50%とする。

（出産支援休暇は最大2日、育児参加休暇は最大5日、合計7日間取得可能）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
出産支援休暇	78.6%	86.6%	86.9%	78.9%	86.5%
育児参加休暇	27.4%	36.6%	47.6%	50.0%	55.4%
5日以上の取得率	14.3%	23.2%	33.6%	42.6%	35.1%

6 女性活躍推進等に向けた取組

5で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局等及び消防局において、それぞれ共通の取組事項を掲げており、数値目標の達成や女性職員の職業生活における活躍に留まらず、男女共同参画の実現や職員の働き方改革にも資するものとなるよう、適宜、効果的な手法を検討し積極的に取り組むものとする。

(1) 公平で計画的な任用（継続）

- ① 性別にとらわれることなく職員の能力に応じた適切な管理的地位への登用を行う。
- ② 性別による職域を限定しない適材適所の職員配置や、職員のキャリアアップを見据えた柔軟かつ適切な人事異動を実施し、計画的な人材育成を図る。

(2) 女性職員のモチベーションの維持・向上（継続・拡充）

- ① 管理職との定期的な面談やロールモデルの紹介などの手法により、管理職への昇任に対する漠然とした不安を解消してモチベーションの維持・向上を図る。
- ② 育児・介護休業等の「家庭生活」と「職業生活」の両立支援制度について取得を促進し、全ての職員に両立への意識及びその支援に対する理解を醸成する。
- ③ 各種ハラスメントについて、ハラスメント対策研修等の実施や、庁内イントラネットにハラスメント防止等に関する要綱や指針、相談窓口等を掲載することにより、職員のハラスメントに対する関心と理解を深め、働きやすい職場環境の整備に努める。

(3) 採用試験への女性応募者の確保（継続）

従来から実施していた職員による学校における採用説明会へ、特に消防職・技術職の女性職員を派遣して職務の魅力をPRし、女性応募者の増加を図る。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進（継続・拡充）

- ① 時間外勤務の縮減に向け、管理職による時間外勤務禁止命令の明示を励行し、各々の定時退庁日等の形骸化を防ぎ、誰もが働きやすく、家庭生活の充実が図りやすい職場風土を醸成する。
- ② 業務分担が属人的とならないよう、常に業務分担を見直して公務能率の向上を図り、係や所属を横断した体制づくりを心掛け、職員相互で支え合う職場環境づくりに努める。
- ③ 「家庭生活」と「職業生活」の両立を確保するため、年次休暇等を有効に活用できるように、計画的な取得を促進する。
- ④ 在宅勤務制度や時差勤務制度の積極的な活用を促進し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実現する。

(5) 女性職員のキャリア形成を支援する研修と体制の整備（継続・拡充）

- ① 自治大学校をはじめとする外部研修に積極的に女性職員を派遣し、個人としての能力開発及びモチベーションの維持・向上を図るとともに、ロールモデルとして育成することで、組織の好循環を推進する。
- ② 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修や管理職向けのキャリアサポート力

- を養う研修を行い、女性職員のキャリアアップを組織的に支援する体制を整備する。
- ③ 業務分担を見直して、若手のうちから積極的に仕事の機会を与え、自身のキャリアビジョンを明確に描けるような体制を整備する。
- ④ 産前休に入る女性職員を通じて、配偶者の意識改革のための働きかけを行う。

(6) 性別等による固定的な役割分担意識の解消（新規）

- ① 男性の育児に伴う休暇の取得を強く推進することに加え、育児休業の取得による1カ月程度のまとまった育児参画を促進し、「主たる稼ぎ手は男性、主たる育児の担い手は女性」といった固定的な性別役割分担意識の解消を促進する。
- ② 「男女」とどまらず、年齢も、性的指向・性自認（性同一性）に関する事等も含め、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報の収集と発信に努め、幅広く多様な職員を包摂するインクルーシブな組織づくりを目指す。

7 現状分析

5で数値目標を設定するにあたって把握分析を行った項目のうち、数値目標を設定した3項目のほか、女性の職業選択に資する情報として合計4項目を以下に記載する。

なお、この4項目は内閣府令第6条に基づき、毎年1回のフォローアップと公表を行う。

【その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績】

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

任命権者	H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		R2年度	
	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数
議会事務局	11.11%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	11.11%	1
市長部局	17.87%	129	19.61%	139	20.45%	146	20.58%	149	20.61%	162
水道局	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
消防局	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
	(0.79%)	1	(1.54%)	2	(1.50%)	(2)	(2.27%)	(3)	(3.03%)	(4)
教育委員会	19.44%	14	20.00%	15	23.61%	17	24.29%	17	24.00%	18
選挙管理委員会	25.00%	1	25.00%	1	25.00%	1	25.00%	1	25.00%	1
監査事務局 (公平委員会)	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	11.11%	1
	(0.00%)		(0.00%)		(0.00%)		(0.00%)		(33.33%)	
農業委員会	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0
全庁	17.14%	145	18.63%	155	19.64%	164	19.83%	167	21.29%	187

※教育委員会は教育職を除く

※消防局の()内の数字は、消防職

② 採用者に占める女性職員の割合

任命権者	職種	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
議会事務局	採用なし					
市長部局	事務系	35.3%	27.3%	43.6%	51.4%	48.8%
	技術系	23.1%	20.0%	36.4%	23.1%	30.8%
	医療・公衆衛生系	71.4%	61.5%	70.0%	77.8%	72.7%
	保育・幼児教育系	100.0%	100.0%	92.3%	100.0%	100.0%
	技能労務系	0.0%	28.6%	33.3%	33.3%	0.0%
	合計	53.2%	41.5%	59.6%	63.7%	65.7%
水道局	技能労務系	採用なし				
消防局	消防系	4.0%	7.4%	8.3%	11.8%	7.4%
教育委員会	採用なし					
選挙管理委員会	採用なし					
監査事務局 (公平委員会)	採用なし					
農業委員会	採用なし					

【その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績】

③ 職員一人あたりの超過勤務時間（単位：時間/人/月）

任命権者	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
議会事務局	12.5	9.0	8.2	6.7	7.9
市長部局	19.3	18.7	18.9	18.7	17.5
水道局	9.7	10.1	12.8	11.2	11.6
消防局	23.5	22.3	21.8	22.3	23.4
教育委員会	7.9	8.1	9.0	9.1	9.8
選挙管理委員会	35.1	34.9	55.6	53.0	49.9
監査事務局 (公平委員会)	2.2 (-)	3.2 (-)	6.6 (-)	8.7 (-)	10.0 (-)
農業委員会	9.9	11.9	8.2	17.4	20.1
全庁	18.2	17.7	18.1	18.0	17.5

※ 会計年度任用職員等の超過勤務時間については令和2年度より把握分析し公表する。

④ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（“-”は対象者なし）

任命権者	休暇種別	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
議会事務局	妻の出産休	100.0%	0%	-	-	-
	育児参加休暇	100.0%	0%	-	-	-
市長部局	妻の出産休	76.9%	79.6%	91.3%	81.1%	88.4%
	育児参加休暇	43.6%	61.2%	65.2%	67.6%	79.1%
水道局	妻の出産休	100.0%	100.0%	100.0%	75.0%	-
	育児参加休暇	100.0%	100.0%	0.0%	25.0%	-
消防局	妻の出産休	81.1%	100.0%	84.4%	75.0%	83.3%
	育児参加休暇	2.7%	10.7%	25.0%	32.1%	20.0%
教育委員会	妻の出産休	66.7%	100.0%	50.0%	85.7%	100.0%
	育児参加休暇	50.0%	50.0%	50.0%	42.9%	100.0%
選挙管理委員会	妻の出産休	-	-	-	-	-
	育児参加休暇	-	-	-	-	-
監査事務局 (公平委員会)	妻の出産休	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
	育児参加休暇	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
農業委員会	妻の出産休	-	100.0%	-	-	-
	育児参加休暇	-	0%	-	-	-
全庁	妻の出産休	78.6%	86.6%	86.9%	78.9%	86.5%
	育児参加休暇	27.4%	36.6%	47.6%	50.0%	55.4%

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
5 日以上の取得率	14.3%	23.2%	33.6%	42.6%	35.1%

※ 出産支援休暇は最大 2 日、育児参加休暇は最大 5 日、合計 7 日間取得可能