

# 下関市女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

し・・・ 職員一人ひとりが  
も・・・ もっともっといき活きと  
の・・・ 能力を活かして  
せ・・・ 生活と仕事の調和(ワーク・ライフ・バ  
ランス)をはかり  
き・・・ 共同して活躍するために

平成28年3月31日

下関市

## 【下関市特定事業主】

下関市長  
下関市教育委員会  
下関市議会議長  
下関市選挙管理委員会  
下関市代表監査委員  
下関市農業委員会  
下関市公平委員会  
下関市固定資産評価審査委員会  
下関市消防局長  
下関市上下水道事業管理者  
下関市ボートレース事業管理者

## ◇はじめに

職員は市の財産であり、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し活気ある職場が生まれることで、より一層の施策における質とサービスの向上を図ることができます。

国においては、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することで、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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「法」という。）が制定されたところです。

本市においても、法の趣旨を踏まえて、性別に関わりなく女性職員がその個性と能力を十分に活かすことができる職場環境の整備を推進するため、法第15条の規定に基づき下関市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を下関市特定事業主が連名で策定するものです。

## 1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とします。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、下関市特定事業主行動計画・策定実施委員会を設置し、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い、効果的な取組を実施します。

また、女性職員によるワーキンググループを設置し、その意見等を活かした実効性のある取組を推進していきます。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた現状と課題

特定事業主が、本計画を定め、又は変更しようとするときは、本計画を定め、又は変更しようとするときから遡って概ね2年以内の1年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、課題を分析することとされています。

以下、把握した状況及び課題等について記載します。

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

【平成26年度採用者】

	職員数（人）			女性職員の割合（％）
	総数	女性	男性	
行政・技術職	29	9	20	31.0
消防職	15	0	15	0.0
専門職	29	18	11	62.1
現業職	0	0	0	—
全体	73	27	46	37.0

競争試験による新規採用を中心とした職員採用について、平成26年度（平成26年4月1日から平成27年3月31日）における女性採用者の割合は37%で、近年は同水準で推移しており、採用試験による採用者の割合も39%台を維持しています。

採用試験受験者の女性の割合について、平成25年度においては、26.5%、平成26年度においては30.4%となっています。

全職員に占める女性職員数の割合を今後維持向上していくためには、女性受験者を増やすことで、採用者に占める女性割合を増加させる必要があります。

#### (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

【平成26年4月1日時点】

	平均継続勤務年数			
	女性（人）	年数	男性（人）	年数
行政・技術職	417	16年4月	1,299	18年10月
消防職	4	7年7月	318	16年10月
専門職	318	16年2月	89	10年5月
現業職	98	22年11月	154	22年7月
全体	837	18年1月	1,860	18年5月

平成26年4月1日現在において、全体の男性職員の平均継続勤務年数は18年5月であり、女性職員の平均継続勤務年数は18年1月で大きな差異は見られません。

本市においては、結婚、出産等を機に退職する女性職員は少ないことから、引続き現状を維持していく必要があります。

### (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	平成26年度上半期（時間）						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	上半期平均
全体	13.5	13.7	10.4	9.5	8.0	10.8	11.0

	平成26年度下半期（時間）						
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	下半期平均
全体	12.3	13.3	13.0	13.1	11.7	14.8	13.0

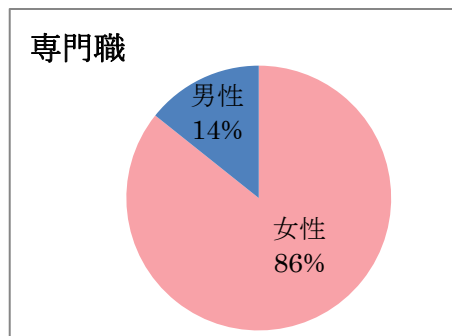
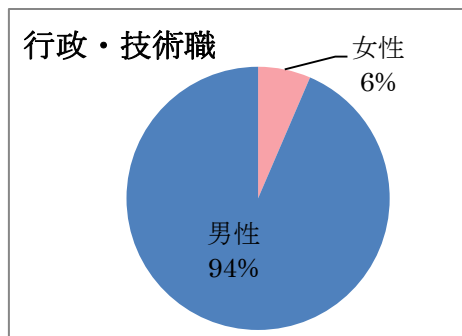
平成26年度において、男女の別については分析していませんが、職員一人当たりの時間外勤務の時間数は、年度の平均では12.0時間となります。当該年度の人員配置、当該期間における事務量等に影響されるものですが、年度初め、及び下半期に時間外勤務が多くなる傾向にあります。

時間外勤務の縮減についてはワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要な課題と捉えており、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく下関市特定事業主行動計画（平成27年3月31日策定。以下「次世代計画」という。）において、達成する目標として、職員一人当たり時間外勤務1ヶ月平均時間数を10時間以内としており、目標達成のための取組を進めていきます。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【平成26年4月1日時点】

	総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性割合 (%)
全体	264	21	243	8.0

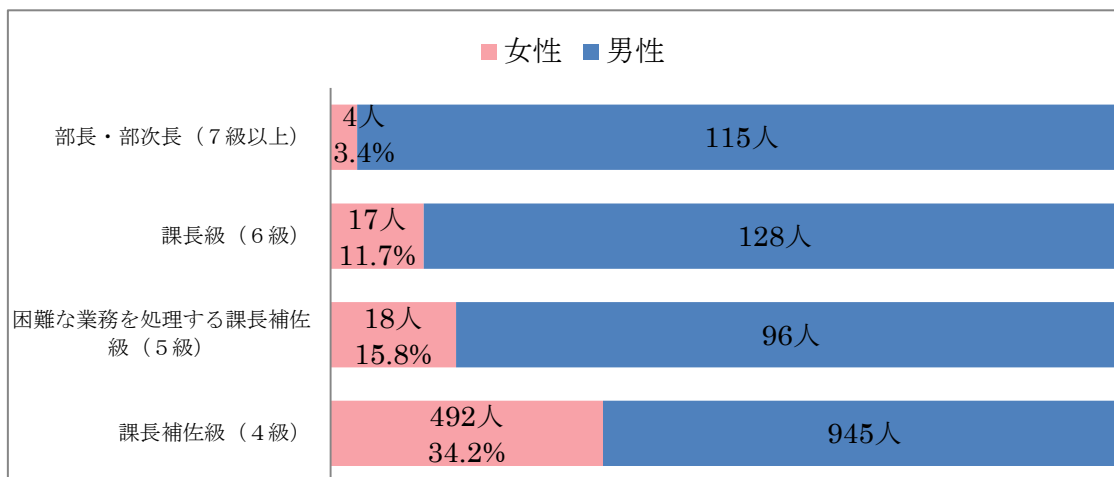


平成26年4月1日現在における管理的地位にある職員※に占める女性職員の割合は8.0%であり、市職員全体の女性職員の割合(31.4%)に比べると、管理的地位にある女性職員数は低い割合になっています。管理職になりたい、なってもやっていけないという意識を醸造し、昇進昇格意欲のある女性職員を増やすためには、モデルケースとなる女性職員が身近にいることが重要です。

※管理的地位にある職員：課長級(6級)以上の職員

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【平成26年4月1日時点】



平成26年4月1日現在において、市職員全体に占める女性職員の割合は約30%であり、各世代(10代から50代まで)別では26%から37%の範囲にあります。採用後14年から18年経過後に4級職の職員となるため、4級職までの役職段階の女性職員の割合は世代別の女性職員の割合と同水準ですが、到達級が5級までの職種に占め

る女性職員の割合が高いことから、6級以上の女性職員の割合は低い水準にあります。多様な視点を施策に反映していくためには、各役職段階における女性職員の存在が必要です。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

○育児休業取得率

【平成26年度】

	育児休業取得率			
	女性取得人数 (人)	取得率 (%)	男性取得人数 (人)	取得率 (%)
行政・技術職	19	100.0	1	1.8
消防職	0	—	0	0.0
専門職	11	100.0	0	0.0
現業職	0	—	0	—
全体	30	100.0	1	1.3

○育児休業取得期間

【平成26年度】

	育児休業取得期間					
	1年以下		1年～2年		2年～	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
行政・技術職	4	1	13		2	
消防職						
専門職	4		4		3	
現業職						
全体	8	1	17		5	

(単位：人)

平成26年度における女性職員の育児休業取得率は100%であり、取得可能者の全員が育児休業を取得しています。男性職員は1.3%と育児休業を取得する職員は少ない状況にあります。

男性職員の育児休業取得については、次世代計画において達成する目標として5%としており、目標達成のための取組を進めていきます。

(7) 男性職員の妻の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数  
【平成26年度】

	取得率及び平均取得日数			
	男性対象 人数 (人)	男性取得 人数 (人)	取得率 (%)	平均取得日数 (日)
行政・技術職	56	40	71.4	3.75
消防職	17	12	70.6	2.75
専門職	4	2	50.0	1.25
現業職	0	0	—	—
全体	77	54	70.1	3.43

平成26年度における男性職員の妻の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率は70.1%、平均取得日数は3.43日となっています。

男性職員の子育て目的の休暇の取得率については、次世代計画において達成する目標として100%としており、目標達成のための取組を進めていきます。

(8) その他

本計画の策定にあたり、平成28年2月15日から2月26日の間において、女性職員を対象としてアンケート調査を実施しました。(調査結果は巻末に掲載)

- ①本市の女性職員について、自らの能力や適正について、「発揮している」、「どちらかといえば発揮している」とした職員の割合が回答者の75%を超えており、その理由として、「本人の意識・能力が高いから」という理由とともに、「女性が働きやすい仕事・職場環境だから」と回答した割合が多くなっていることから、本市においては、女性職員が能力を発揮できる環境が一定程度整っているといえます。
- ②一方、能力が発揮できない理由として、「家庭での家事・育児・介護等が大変だから」とした回答の割合が35%を超え、また、女性職員が活躍するために「職場の上司・同僚が女性が働くことについて理解があること」及び「家事・育児・介護との両立について職場の支援制度が整っていること」とした回答割合が高かったことから、制度の充実及び組織として一層の意識啓発を図っていく必要があります。
- ③昇任等に関する設問では、「昇任したいと思わない」とした回答の割合は80%を超えており、その理由として「自分には能力がない」、「責任が重くなる」及び「仕事と家庭の両立が困難になる」と回答した割合が高くなっています。本来能力のある女性職員のこうした回答の割合が高くなる要因の一つとして、現在女性管理職の割合が低いことから、ロールモデル（行動や考え方の模範となる人物）が周りに少ないこと、またそのことから管理職になることに対する不安を抱えて

いる職員が多いと考えられます。今後一層の職場の環境整備とともに、意識の向上を図ることが必要です。

- ④一方、現在の職より上位の職に昇任したいと考えている女性職員の割合は20%にとどまるものの、こうした意識が継続していくため、職場の環境整備とともに、中・長期的な視点から人材育成に取り組み、モチベーションを高めていくため、積極的な登用、職域の拡大等が必要です。

#### (9) 非常勤嘱託職員等について

本市においては、業務の事務補助等について、非常勤嘱託職員を雇用していますが、女性職員の割合が約80%となっています。下関市で働く全ての女性職員が、その能力と個性を發揮できるようにするため、非常勤嘱託職員については、任用のあり方等も含め、制度面での充実を図っていく必要があります。



#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

3で行った現状把握より、本市における女性職員の活躍を推進するために次のとおり目標を設定します。

(1) 本市においては、専門職の女性割合が大きいことから採用者に占める女性職員の割合は37%から39%台で推移しています。今後専門職以外の職種の女性受験者数を増やすことで、女性職員の採用に積極的に取り組んでいきます。

①毎年度の採用者の女性割合を40%以上にします。

②毎年度の採用試験の受験者数の女性割合を全体で30%を上回るようにします。

(2) 本市においては、管理的地位に占める女性職員の割合は概ね8%前後で推移しています。職員数全体に占める女性職員の割合と比較すると低い傾向にあるため、今後人材育成に取り組みつつ、女性職員の意思を尊重しながらも、経験、知識を活かせるように、より一層の積極的な女性職員の登用を図ることで、女性職員がその個性と能力を活かしたマネジメントを行うことによる組織の活性化を図ります。

①平成31年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を10%以上とします。

②平成31年度までに、課長級職員に占める女性割合を15%とします。

③平成31年度までに、係長の職に占める女性割合を20%とします。

(3) 本市においては、キャリアアップ、職務に関するスキル向上のための研修等を実施し、女性職員の受講割合は平成26年度実績で32%となっています。階層別研修による一般研修のほか、より女性職員が個性を活かし、能力を発揮することに資する研修を女性職員が積極的に受講できるような環境整備を図ります。

①特別研修（公募又は希望等により受講する研修）の女性職員の研修の受講割合を35%以上とします。

## 5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

- ホームページ等における職員採用試験の募集に際して、各種福利厚生制度の案内を掲載し、女性も安心して働き続けることができる職場であることを積極的に広報します。（下関市の良さをPRし、女性職員の受験者数増加を目指します。）
- 職員採用試験の案内を各種媒体の利用により、幅広く広報します。
- 女性職員を人事・財政・企画等多様なポストに積極的に配置し、職域の拡大を図ります。（女性職員の能力を発揮できる職に積極的に登用していきます。）
- 平成29年度から、女性職員を対象としたキャリアアップ、職務に関するスキルアップを図るための研修を実施します。（女性職員のやる気をのばします。）
- 全ての職員が個性と能力を発揮できるよう、男女共同参画への意識啓発、育児等に関する制度周知等の研修を実施します。（性別に関わりない執務環境を目指します。）
- 女性職員によるワーキンググループを設置し、効果的な推進を図るための方策を継続的に検討します。（女性職員の声を活かしていきます。）
- 非常勤嘱託職員のそれぞれの職務や能力に応じた適正な勤務環境を整えるために、任用のあり方等を調査、研究し、必要な制度改正に取り組んでいきます。
- 性別による業務分担や、職場内での役割を見直し、個人の個性や能力に応じた執務環境整備（セクシュアルハラスメント対策を含む。）に取り組みます。

# 職員アンケート調査結果

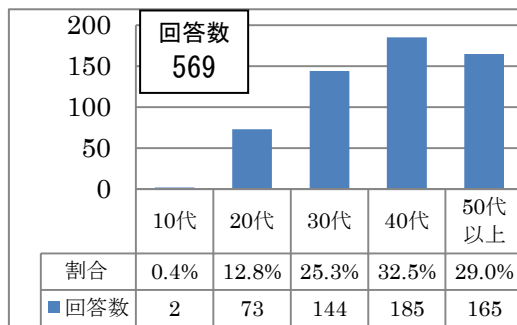
下関市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画策定に際して、下関市女性職員を対象としてアンケート調査を実施しました。

アンケート期間 平成28年2月15日～平成28年2月26日（回答期限）  
 対象者 下関市女性職員（下関商業高校教諭、派遣職員、非常勤職員を除く。）  
 実施方法 対象者にアンケート用紙を配付し回収  
 回答率 67.3%（570人／847人）

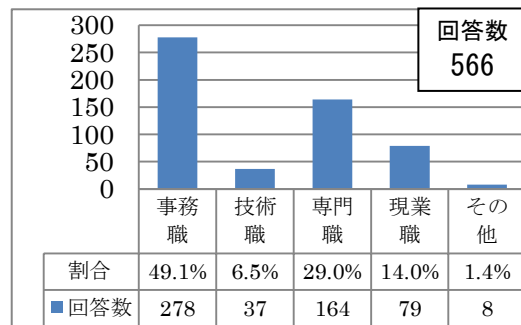
## 【属性調査】

（全て単位：人）

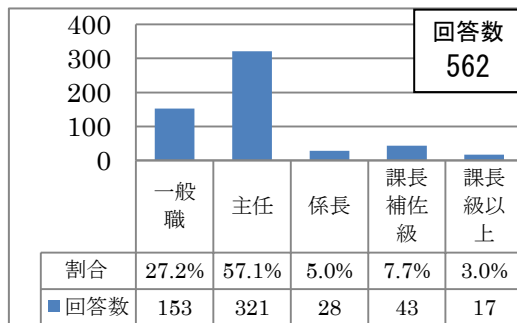
### ①あなたの年齢は



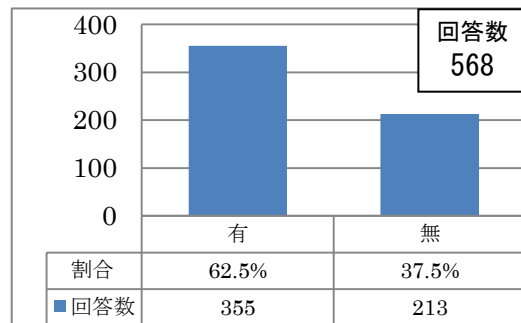
### ②あなたの職種は



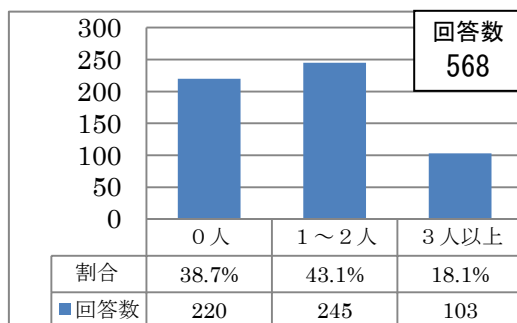
### ③あなたの職位は



### ④配偶者の有無

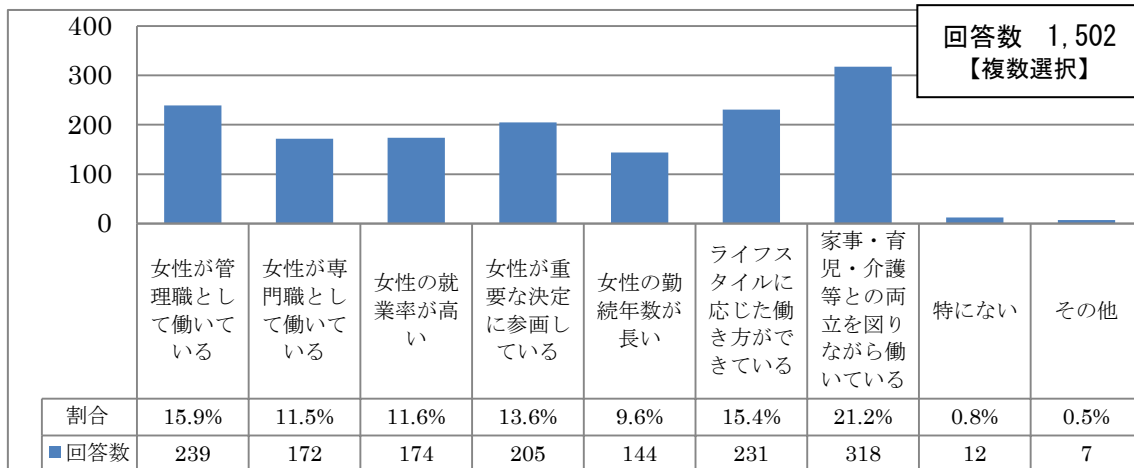


### ⑤子どもの人数

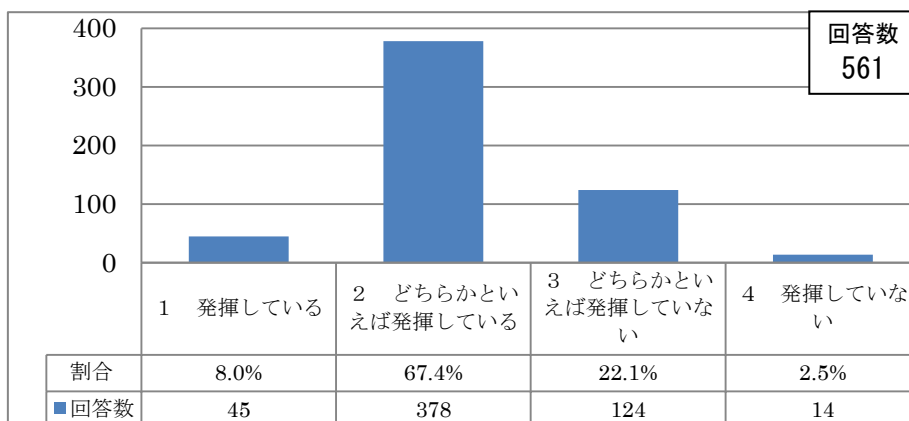


## 2 (1) 市役所全般についてお聞きします。

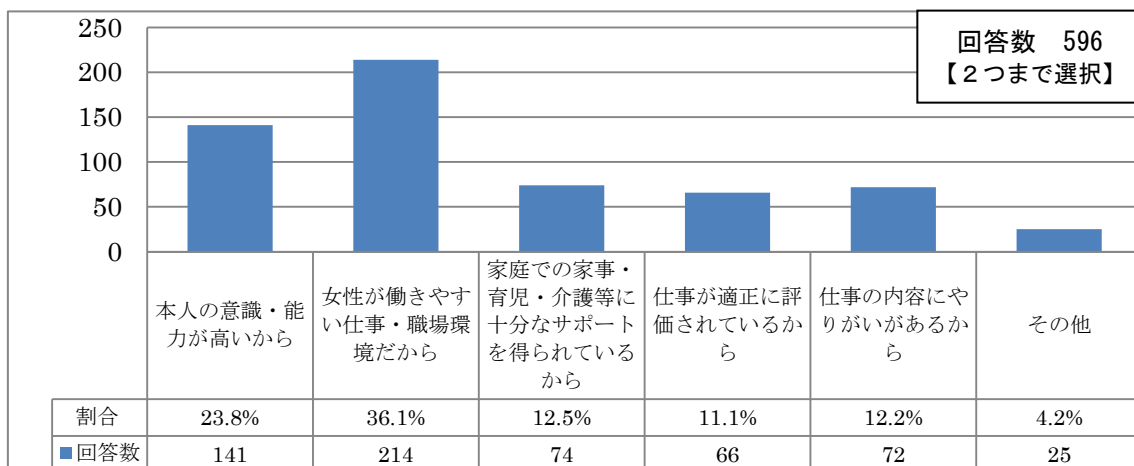
①あなたは「女性の職業生活における活躍」と聞いてどのようなイメージをしますか  
(当てはまる項目全てを選択してください)



②市の女性職員は、能力や適正を十分発揮していると思いますか

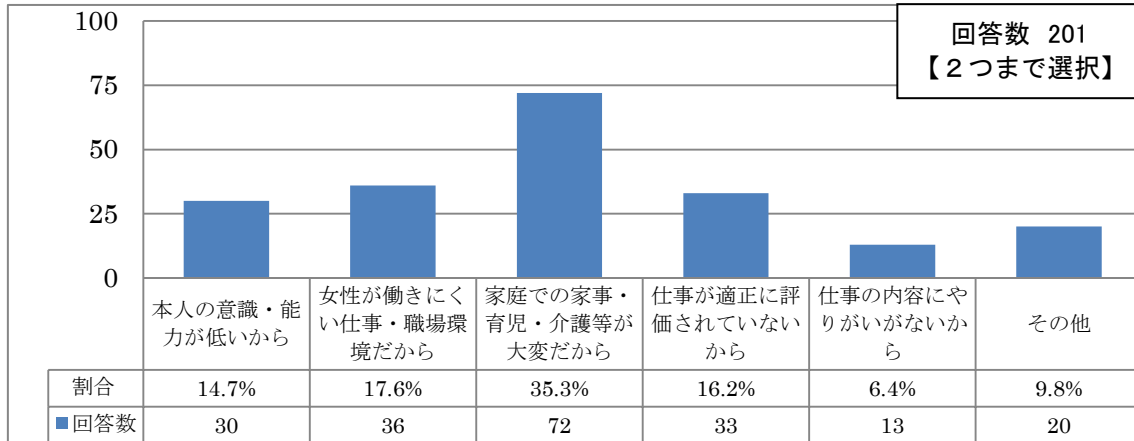


【②の設問で1又は2を選んだ場合】 そう思う理由は何ですか(2つまで)

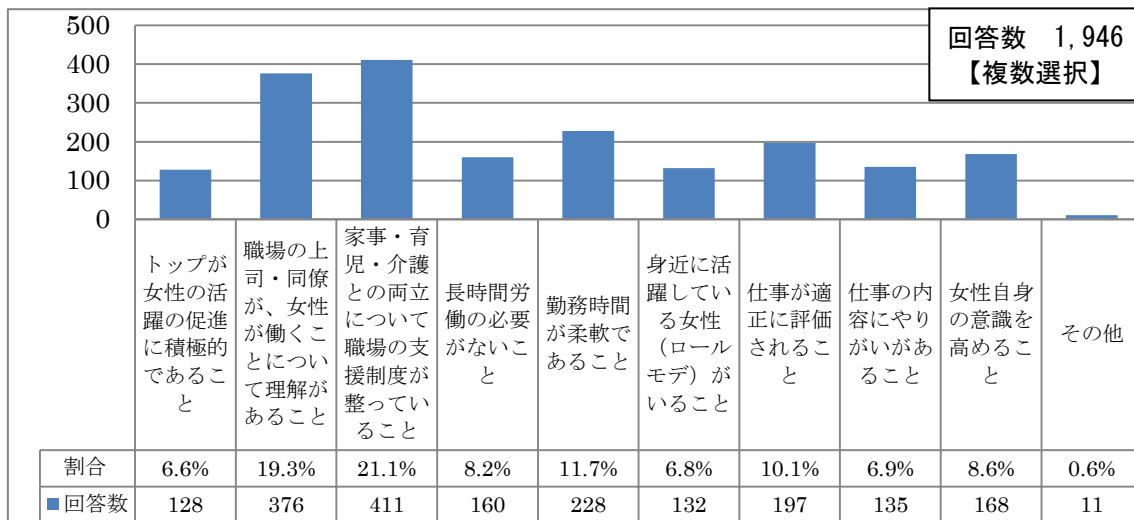


## 2 (1) 市役所全般についてお聞きします。

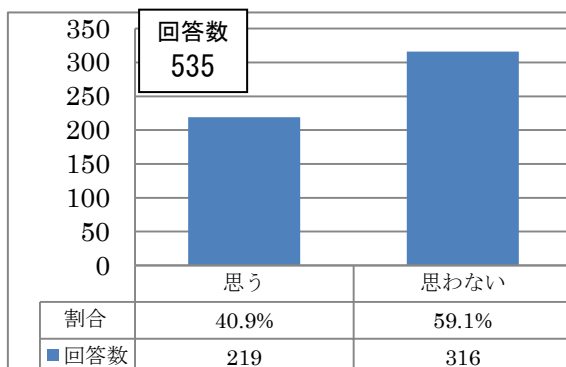
【②の設問で3又は4を選んだ場合】 そう思う理由は何ですか（2つまで）



③市の女性職員が活躍するために必要なことは何だと思えますか（当てはまる項目全てを選択してください）

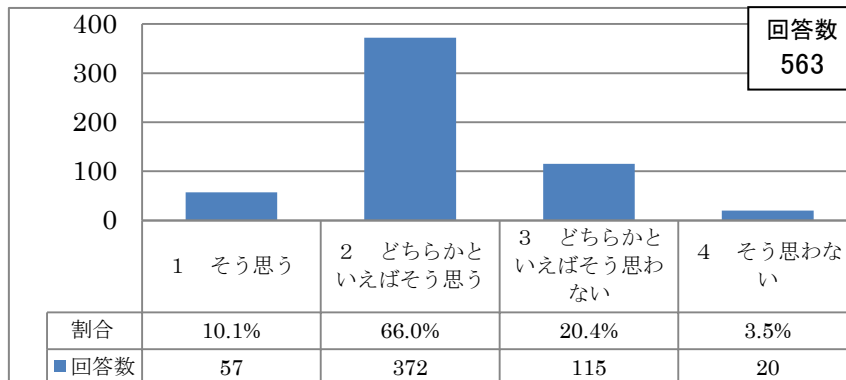


④市では、同一条件の下において、男女で昇任に差があると思えますか

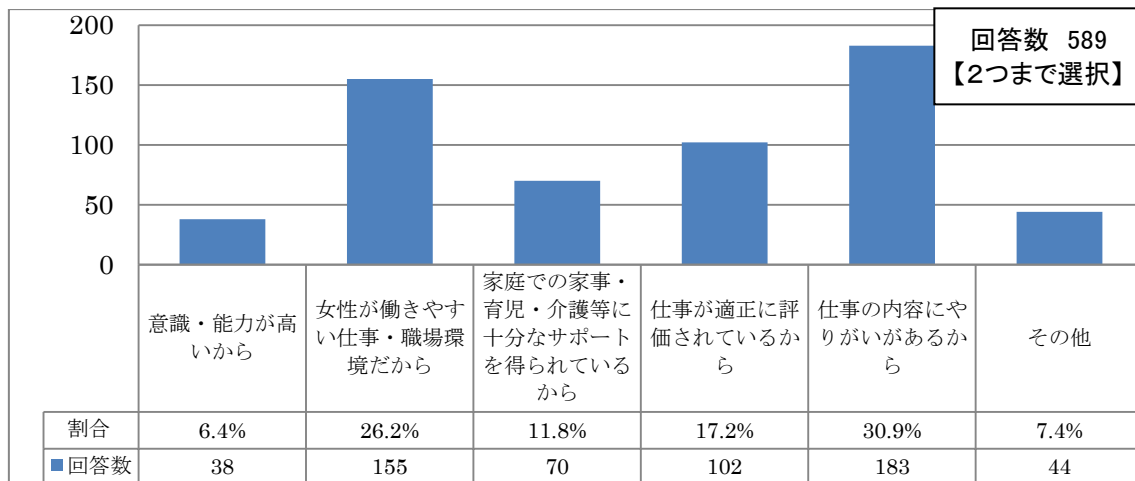


## 2 (2) あなた自身についてお聞きします。

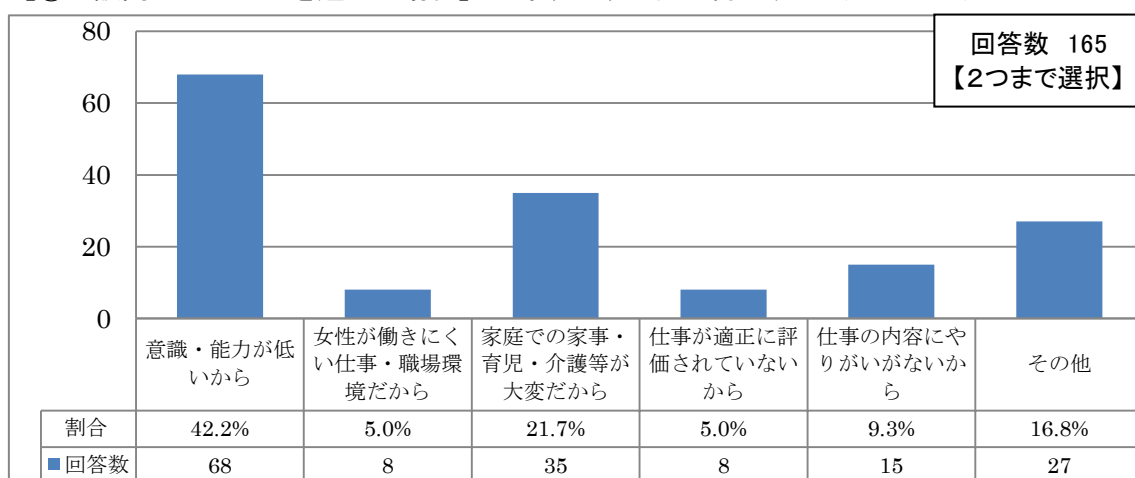
### ⑤職場において、役割を果たすことができていると思いますか



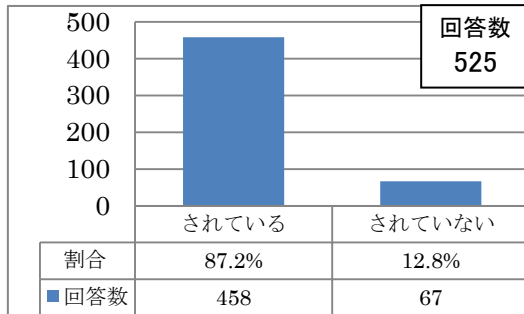
### 【⑤の設問で1又は2を選んだ場合】 そう思う理由は何ですか（2つまで）



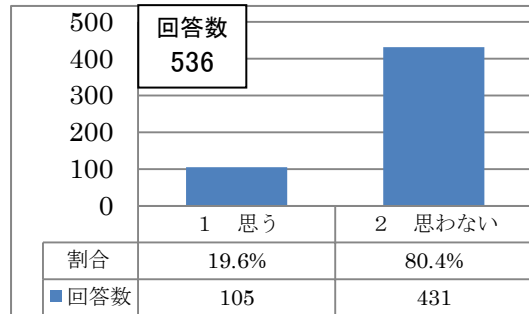
### 【⑤の設問で3又は4を選んだ場合】 そう思う理由は何ですか（2つまで）



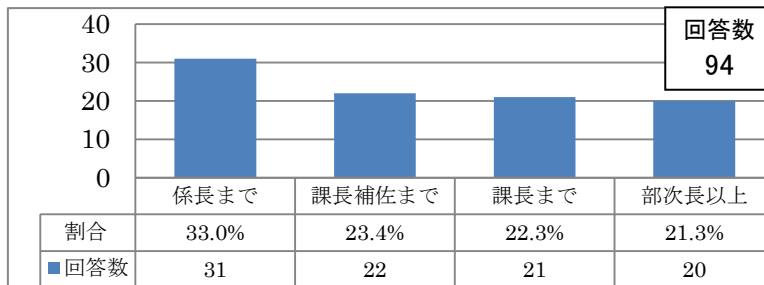
⑥あなたの働きぶりは適正に評価されていますか



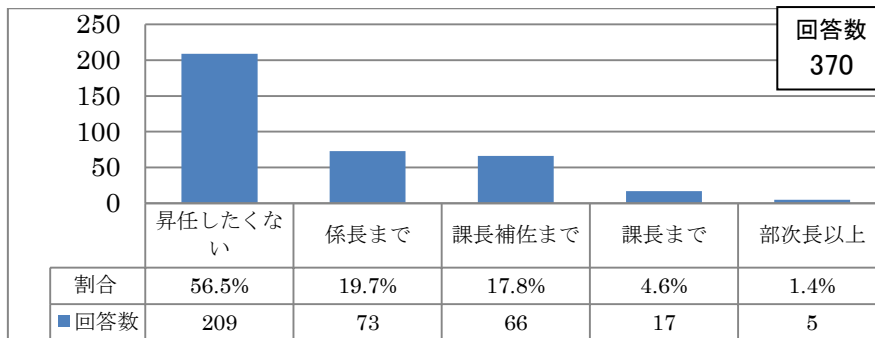
⑦現在の職より上位の職に昇任したいと思いますか



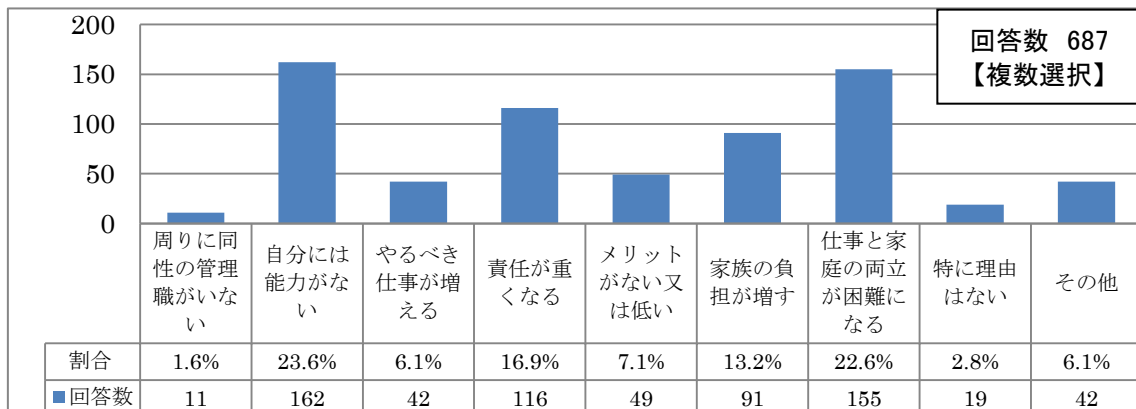
【⑦の質問で1を選んだ場合】 どの職位まで望みますか



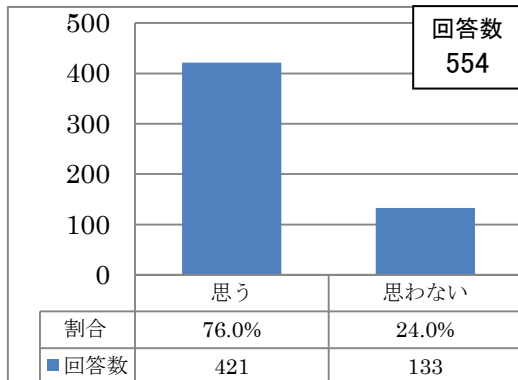
【⑦の質問で2を選んだ場合】 どこまでの職位であれば、人事上やむを得ないと考えますか



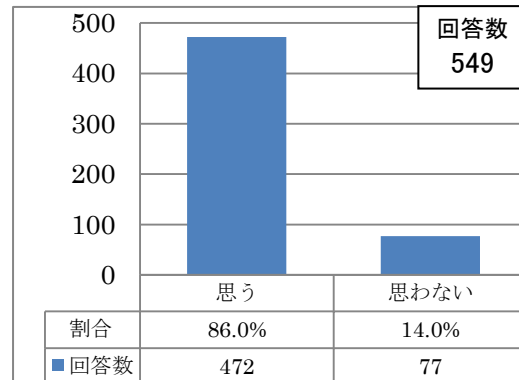
【⑦の質問で2を選んだ場合】その理由は何ですか(当てはまる項目全てを選択してください)



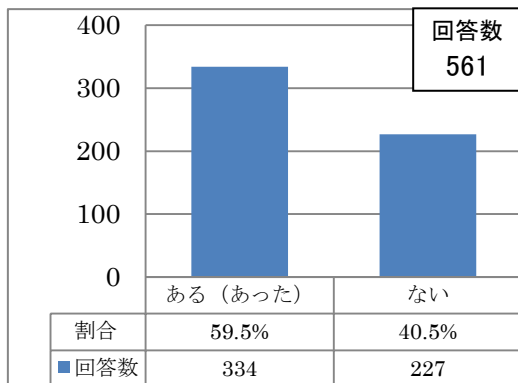
⑧仕事のことで上司又は同僚に遠慮なく相談できる環境だと思いますか



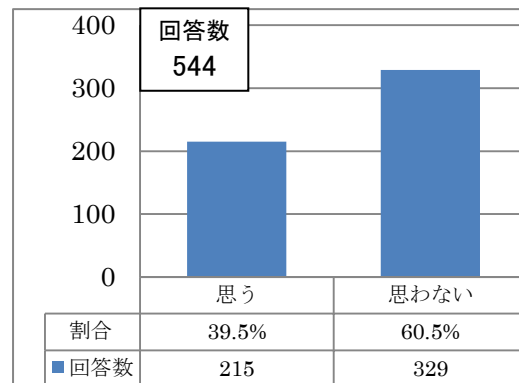
⑨上司又は同僚は、あなたの働き方に対して理解があると思いますか



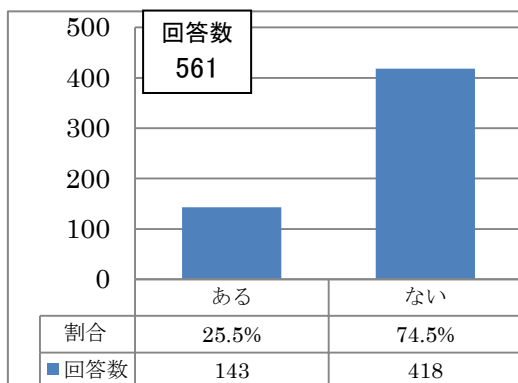
⑩女性が働くのに支障又は制約があると感じることはありますか（ありましたか）



⑪育児休業等の取得は、昇任や人事異動等の面で不利になる（なった）と思いますか



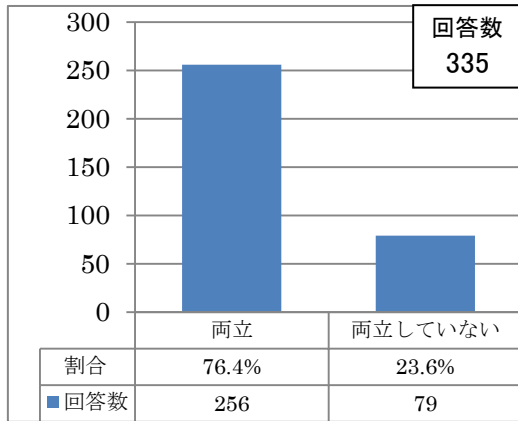
⑫セクシャル・ハラスメントを受けたこと、又はセクシャル・ハラスメントではと感じる行為を受けたことがありますか



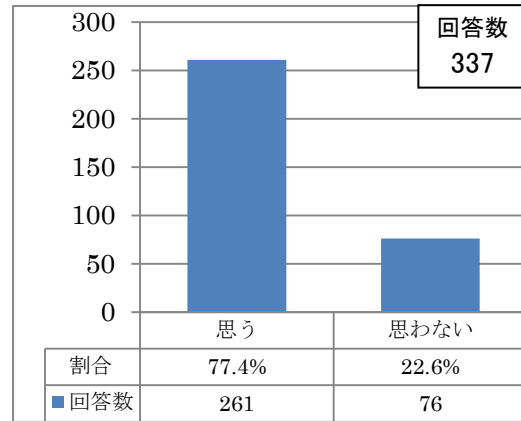


## 2 (3) 【子どもがいらっしゃる方】にお聞きします

⑬子育てと仕事は両立していますか  
(していましたか)



⑭子どもができて働き方が変わったと思いますか



⑮あなたの配偶者は子育てに参加している  
(していた) と思いますか

