

舞鶴市次世代育成支援特定事業主行動計画
舞鶴市女性活躍推進特定事業主行動計画

令和2年4月

(令和5年8月改定)

舞 鶴 市

舞鶴市次世代育成支援特定事業主行動計画
舞鶴市女性活躍推進特定事業主行動計画

令和 2 年 4 月 1 日
令和 5 年 8 月 1 日改定

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

次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。)第 19 条に基づき平成 27 年度に策定した「舞鶴市次世代育成支援特定事業主行動計画」及び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。)第 15 条に基づき平成 28 年度に策定した「舞鶴市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の両計画の計画期間が、令和 2 年 3 月 31 日で終了する。

次期計画を策定するにあたり、いずれの計画についても、すべての職員が個性と能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指す点では共通していること、目標設定等の計画内容についても類似点が多いことから、令和 2 年 4 月 1 日より両計画を一体型の計画として策定するものである。

1 計画期間

次世代法は令和 7 年 3 月 31 日が、女性活躍推進法は令和 8 年 3 月 31 日が有効期限とされている。次世代育成計画と女性活躍推進計画を一体型の計画とするにあたり、女性活躍推進法の有効期限に合わせ、行動計画の計画期間は令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間とする。

2 計画の対象

行動計画は、非常勤職員を含め、全ての職員を対象とする。

3 体制整備等

行動計画の推進にあたっては、全ての職員が性別にかかわらず、どの役職段階においても、その個性と能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めるため、確実な進行管理を行う。

各種の取組の実施においては、必要に応じて職員等の意見を取り入れながら、柔軟な施策の展開を図り、計画の実行性を高める。

4 課題分析

女性活躍推進法第19条第3項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析を行った。

分析に際しては、職員を「行政職」「消防職」「医療職」の3グループに分類した。

それぞれのグループに該当する職員は、次のとおりである。

「行政職」

舞鶴市長、舞鶴市議会議長、舞鶴市選挙管理委員会、舞鶴市代表監査委員、舞鶴市教育委員会、舞鶴市公平委員会、舞鶴市農業委員会及び舞鶴市上下水道事業舞鶴市長が任命した職員

「消防職」

舞鶴市消防長が任命した職員

「医療職」

舞鶴市病院事業舞鶴市長が任命した職員

分析の結果、本市の課題として次の項目があげられる。

- 管理職に占める女性職員の割合は増加傾向にあるが、係長級以下と比して、低い状況にある。女性職員の管理職については、更なる登用の余地があり、女性職員のキャリアアップ等の取組が必要である。
- 育児休業取得率は、女性職員の100%に対して男性職員はいまだ低い状況にある。男性職員やその職場に対し啓発を行うとともに、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図る必要がある。
- 超過勤務時間数については、全体的には減少傾向にはあるが、職場によっては、超過勤務時間数が多い職員も存在している。ワーク・ライフ・バランスの観点から、超過勤務時間数の更なる削減のため取組が必要である。

5 目標設定

「行政職」の目標

- ▶ 令和7年度までに、管理職に占める女性職員の割合を30%、係長級に占める女性職員の割合を40%とする。
- ▶ 令和7年度までに、男性の育児休業取得の割合を85%（1週間以上の取得率）、配偶者出産休暇5日間の取得の割合を100%とする。
- ▶ 令和7年度までに、管理職以外の職員について、平均超過勤務時間数を1人当たり10時間以下とし、かつ、超過勤務時間数が月40時間を超える職員数を平成31年度と比較して30%削減する。

「消防職」の目標

- ▶ 各年度において、女性職員を1名以上採用する（複数名採用する場合に限る。）。
- ▶ 令和7年度までに、男性の育児休業取得の割合を50%、配偶者出産休暇5日間の取得の割合を100%とする。

6 目標を達成するための取組

「5 目標設定」で掲げた数値目標等の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【目標】

「行政職」

令和7年度までに、管理職に占める女性職員の割合を30%、係長級に占める女性職員の割合を40%とする。

【取組】

- ・女性職員が、組織リーダーとして活躍するために必要な考え方やスキルを習得する研修を実施するほか、政策形成能力や行政管理能力などの向上を図る研修への派遣を行う。
- ・人材育成と併せ、適材適所の配置による積極的な登用を行う。
- ・所属長等を対象とした女性職員の活躍や、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るための情報共有、意識啓発等の取組を実施する。

【目標】

「行政職」

令和7年度までに、男性の育児休業取得の割合を85%（1週間以上の取得率）、配偶者出産休暇5日間の取得の割合を100%とする。

「消防職」

令和7年度までに、男性の育児休業取得の割合を50%、配偶者出産休暇5日間の取得の割合を100%とする。

【取組】

- ・ 出産、育児等に関する休暇制度の説明等、育児に関する情報共有を行い、制度の周知と休暇を取得しやすい雰囲気づくりの醸成を図る。
- ・ 普段から職場内でのコミュニケーションを十分に図り、協力し合う意識を高める。

【目標】

「行政職」

令和7年度までに、管理職以外の職員について、平均超過勤務時間数を1人当たり10時間以下とし、かつ、超過勤務時間数が月40時間を超える職員数を平成31年度と比較して30%削減する。

【取組】

- ・ 超過勤務の縮減に向け、業務のあり方や処理方法等について見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、処理方法の改善、計画的な業務執行等に勤める。
- ・ 所属長は、職員の時間外勤務の状況を的確に把握し、定期的な業務分担の見直しや職員の業務量の平準化を行う。
- ・ 災害等の非常事態等特別な場合を除き、毎月第3木曜日の一斉退庁と、毎週火曜日、木曜日の定時退庁の取組の更なる徹底を図る。

【目標】

「消防職」

各年度において、女性職員を1名以上採用する（複数名採用する場合に限る。）。

【取組】

- ・ 消防職を職業として選択肢に含める女性が増えるよう、消防の仕事の魅力について積極的なPRを行い、採用試験受験者数の増加に努める。

7 その他次世代育成支援対策に関する取組

(1) 子育てバリアフリーの充実

- ・来庁者の多い施設において、利用者等の実情を勘案して、乳幼児と一緒に安心して利用できる施設となるようトイレや乳幼児ベッドの積極的な設置等を推進する。
- ・子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・職員は、地域の一員として子どもの健全育成及び子育て支援のための活動、交通安全活動、防犯、少年非行防止活動の地域貢献活動に協力する。
- ・子どもが参加する地域の行事・活動に対し、参加・協力を努める。
- ・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会見学、職場体験学習等に協力するものとする。
- ・交通事故予防について綱紀粛正通知による呼び掛けを実施する。
- ・公用車(自転車を含む。)の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。
- ・さまざまな犯罪や危険から子どもの生命と安心を守るための取組を推進する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- ・レクリエーション活動の計画・実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるものを取り入れるよう配慮する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・子育てや家庭教育に関する講座や講演会など学習機会に関する情報提供を行う。

課題分析

1 採用した職員に占める女性職員の割合

(1) 令和元年4月1日現在

	採用職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
行政職	16	8	8	50.0%
消防職	2	2	0	0.0%
医療職	1	0	1	100.0%
合計	19	10	9	47.4%

(2) 平成30年4月1日現在

	採用職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
行政職	18	8	10	55.6%
消防職	3	2	1	33.3%
医療職	3	1	2	66.7%
合計	24	11	13	54.2%

消防職における女性職員の採用割合が低い状況となっている。
消防職以外については、大きな課題はない。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

(1) 令和元年4月1日現在

		男性	女性
行政職	平均年齢	45歳	39歳
	在職期間	21年	17年
消防職	平均年齢	37歳	23歳
	在職期間	17年	3年
医療職	平均年齢	49歳	46歳
	在職期間	16年	15年

(2) 平成30年4月1日現在

		男性	女性
行政職	平均年齢	45歳	39歳
	在職期間	22年	17年
消防職	平均年齢	39歳	22歳
	在職期間	18年	2年
医療職	平均年齢	48歳	46歳
	在職期間	14年	16年

男性職員に比べ、女性職員の平均年齢は低く、在職期間は短くなっている。

3 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間数及び超過勤務時間が月 40 時間を超える職員数

(1) 平成 30 年度

ア 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間数

月	超過勤務時間数												合計	月平均
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3		
行政職	18	14	12	25	12	13	14	13	10	10	13	16	170	14.2
消防職	7	12	9	25	6	7	7	6	5	10	5	7	106	8.8
医療職	9	8	8	7	7	7	8	7	20	16	9	10	116	9.7

イ 超過勤務時間が月 40 時間を超える職員数

月	月 40 時間超え職員数												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
行政職	67	49	25	113	33	36	40	39	24	21	41	47	535
消防職	0	1	2	16	0	1	1	0	0	0	0	0	21
医療職	2	1	1	1	0	2	0	1	2	1	0	3	14

(2) 平成 29 年度

ア 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間数

月	超過勤務時間数												合計	月平均
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3		
行政職	24	17	17	13	10	14	23	19	14	13	13	18	195	16.3
消防職	7	8	7	10	7	8	19	8	5	10	5	7	101	8.4
医療職	9	11	11	9	7	9	10	13	22	17	12	9	139	11.5

イ 超過勤務時間が月 40 時間を超える職員数

月	月 40 時間超え職員数												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
行政職	108	61	51	28	23	37	122	84	45	40	39	69	707
消防職	0	0	0	0	0	0	6	3	0	1	0	0	10
医療職	2	2	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	9

平成 29 年度は国政選挙、災害対応等の要因があったため、平成 29 年度と比較して平成 30 年度は職員 1 人当たりの超過勤務時間数、月 40 時間を超える職員数ともに減少している。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び役職段階に占める女性職員の割合

(1) 令和元年4月1日現在

【行政職】	職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
管理職	123	102	21	17.1%
係長級	142	95	47	33.1%
その他	372	187	185	49.7%
合計	637	384	253	39.7%

【消防職】	職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
管理職	18	18	0	0.0%
係長級	25	25	0	0.0%
その他	82	80	2	2.4%
合計	125	123	2	1.6%

【医療職】	職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
管理職	5	3	2	40.0%
係長級	9	4	5	55.6%
その他	40	6	34	85.0%
合計	54	13	41	75.9%

(2) 平成 30 年 4 月 1 日現在

【行政職】	職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
管理職	132	112	20	15.2%
係長級	149	98	51	34.2%
その他	374	188	186	49.7%
合計	655	398	257	39.2%

【消防職】	職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
管理職	19	19	0	0.0%
係長級	24	24	0	0.0%
その他	82	80	2	2.4%
合計	125	123	2	1.6%

【医療職】	職員数			
	合計	男性	女性	女性割合
管理職	6	3	3	50.0%
係長級	12	5	7	58.3%
その他	37	6	31	83.8%
合計	55	14	41	74.5%

行政職においては、管理職、係長級の女性職員の割合が少しずつ高くはなっているが、いまだ低い状況にある。消防職、医療職は、それぞれの職務の性質上、職員の性別に偏りがある。

5 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業取得期間の分布状況

(1) 平成 30 年度

ア 育児休業取得率

	男性			女性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
行政職	10	1	10.0%	10	10	100.0%
消防職	4	0	0%	0	0	—
医療職	0	0	—	0	0	—
合計	14	1	7.1%	10	10	100.0%

イ 育児休業取得期間の分布状況

日数	男性	女性
～50	1	0
51～150	0	0
150～250	0	0
251～300	0	0
301～	0	10

(2) 平成 29 年度

ア 育児休業取得率

	男性			女性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
行政職	15	1	6.7%	12	12	100.0%
消防職	7	0	0%	0	0	—
医療職	1	0	0%	2	2	100.0%
合計	23	1	4.3%	14	14	100.0%

イ 育児休業取得期間の分布状況

日数	男性	女性
～50	1	0
51～150	0	0
150～250	0	0
251～300	0	0
301～	0	14

出産した女性職員のすべてが育児休業を取得している中、男性職員はほぼ取得ができていない。

6 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

(1) 平成 30 年度

ア 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

	対象者数	取得者数	取得率
行政職	10	4	40.0%
消防職	4	4	100.0%
医療職	0	0	—
合計	14	8	57.1%

イ 配偶者出産休暇の合計取得日数の分布状況

日数	人数
1日	2
2日以上	0
3日以上	2
4日以上	0
5日以上	4

(2) 平成 29 年度

ア 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

	対象者数	取得者数	取得率
行政職	15	5	33.3%
消防職	7	1	14.3%
医療職	1	1	100.0%
合計	23	7	30.4%

イ 配偶者出産休暇の合計取得日数の分布状況

日数	人数
1日	2
2日以上	2
3日以上	1
4日以上	1
5日以上	1

平成29年度と比較すると、配偶者出産休暇を取得した男性職員の割合は改善しつつあるものの、依然低い状況にある。取得日数においても、満足に取得できていない状況にある。

7 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

平成 12 年に職員のハラスメントの防止等に関する規程を制定し、職員の人事に関する公正の確保、利益の保護及び公務能率の向上のため、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するため必要な事項を定めた。

このほか、苦情相談窓口の設置、苦情相談を受ける相談員の配置を行い、苦情相談受付体制の整備を行った。

目標の変更について（令和5年8月1日）

「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、男性の育児休業取得率が、現行の政府目標（2025年までに30%）から大幅に引き上げられたことを踏まえ、地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標が次のとおり定められました。

地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

目標年	一般行政部門	消防部門等
2025年	85%（1週間以上）	50%
2030年	85%（2週間以上）	85%

上記政府目標を受け、舞鶴市女性活躍推進特定事業主行動計画における目標を次のとおり変更することとします。

舞鶴市女性活躍推進特定事業主行動計画

	変更前	変更後
「行政職」の目標	令和7年度までに、男性の育児休業取得の割合を30%、配偶者出産休暇5日間の取得の割合を100%とする。	令和7年度までに、男性の育児休業取得の割合を85%（1週間以上の取得率）、配偶者出産休暇5日間の取得の割合を100%とする。
「消防職」の目標	設定なし	令和7年度までに、男性の育児休業取得の割合を50%、配偶者出産休暇5日間の取得の割合を100%とする。