

大津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

令和2年4月1日

大津市長
大津市議会議長
大津市選挙管理委員会
大津市代表監査委員
大津市農業委員会
大津市公営企業管理者
大津市消防局長

大津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（以下「本計画」という。）は、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。）第15条に基づき、大津市長、大津市議会議長、大津市選挙管理委員会、大津市代表監査委員、大津市農業委員会、大津市公営企業管理者、大津市消防局長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 女性活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 啓発資料の作成、庁内電子掲示板等への掲載、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、人事担当課において把握等をした結果を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

① 採用の女性割合（職種別）

ア 一般職の職員

採用者に占める女性職員の割合は、職種ごとに様々であるが、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、女性が活躍できる職場であることについて、積極的に広報活動を実施する必要がある。

特に、消防職に関しては、十分な受験者数が確保できていないことから、その拡大に向けた取り組みが必要となる。

平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日の正規職員の採用状況

職種	人数			女性の割合
	男	女	合計	%
一般行政	31	8	39	20.5%
保育士	1	9	10	90.0%
獣医	1	0	1	0.0%
消防士	5	0	5	0.0%
幼稚園教諭	0	9	9	100.0%
合計	38	26	64	40.6%

イ 臨時職員（平成 30 年採用） 男性：202 人 女性：1,072 人 合計：1,274 人

ウ 嘱託職員（平成 30 年採用） 男性：220 人 女性：663 人 合計：883 人

② 継続勤務年数の割合（平成 31 年 4 月時点の全職員）

ア 全職員の平均

	男	女
平均勤続年数	17.7 年	16.1 年

イ 職種別の平均

	男	女
一般行政職	17.1 年	15.5 年
保育士	8.3 年	17.2 年
保健師	10.5 年	16.5 年
消防士	18.9 年	11.4 年
幼稚園教諭	20.3 年	15.5 年
医師	—	12.2 年
医療技術職	8.8 年	14.7 年
技能労務	28.2 年	21.1 年

③-1 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（平成30年度実績・全庁）

（単位：時間）

H30 年度		1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
庁内	管理職	16.3	21.3	25.1	16.8	19	22.3	29	14.7	23.6	11.2	23.7	17.4
	一般職	12.7	12.5	18.9	16.2	15.4	13.9	14.7	9.3	13.8	16	13	11.3
庁外	管理職	11.4	14.8	17	13.3	16.2	17.5	23	13.8	14.5	9	18	17.4
	一般職	12.4	7.3	8.2	9.2	13.5	7.8	11	6.6	10.9	11.2	10.9	11.2

③-2 超過勤務上限を超えた職員数（左：年間 360 時間超え）（右：月 45 時間超え延べ人数）

（単位：人）

H30 年度		職員数
庁内	管理職	76
	一般職	72
庁外	管理職	16
	一般職	9

（単位：人）

H30 年度		職員数
庁内	管理職	468
	一般職	507
庁外	管理職	121
	一般職	88

④ 管理的地位にある職員に占める女性割合（平成31年4月時点・全庁）

本市における課長級以上の職員に占める女性職員割合は 7.7%となっている。この割合を上げていくためには、次の⑤の現況も踏まえ、意欲と能力のある女性職員を積極的に発掘し、課長補佐級の人材プールを確実に形成していくことが重要となる。

(単位：人)

	部長級					次長級				
	H31.4.1		H28.4.1		伸び率	H31.4.1		H28.4.1		伸び率
	人数	割合	人数	割合		人数	割合	人数	割合	
男	13	86.7	18	94.7	-	32	88.9	41	93.2	-
女	2	13.3	1	5.3	8.1	4	11.1	3	6.8	4.3
合計	15	-	19	-	-	36	-	44	-	-

	課長級					合計 部長級～課長級				
	H31.4.1		H28.4.1		伸び率	H31.4.1		H28.4.1		伸び率
	人数	割合	人数	割合		人数	割合	人数	割合	
男	110	94.0	157	89.7	-	155	92.3	216	90.8	-
女	7	6.0	18	10.3	▲ 4.3	13	7.7	22	9.2	▲ 1.5
合計	117	-	175	-	-	168	-	238	-	-

※H28.4.1 の値は大津市民病院を除く

(参考) 男女別の1つ上位の職階へ昇進した職員の割合 (部長級～課長級)

	部長級			次長級			課長級			部長級～課長級		
	人数	割合	前年度次長級	人数	割合	前年度課長級	人数	割合	前年度課長補佐級	人数	割合	前年度合計
男	6	24.0	25	12	12.1	99	13	5.5	235	31	8.6	359
女	0	0.0	1	3	42.9	7	3	4.9	61	6	8.7	69

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合 (平成27年4月時点・全庁)

前記④を踏まえた、本市の課長補佐級以上の職員に占める女性職員割合は 16.2%となっている。主幹及び係長級における女性割合は低くないことから、将来の課長級以上の人材プールである課長補佐級への昇任を計画的に実施していく必要がある。

(単位：人)

	課長補佐級					主幹級				
	H31.4.1		H28.4.1		伸び率	H31.4.1		H28.4.1		伸び率
	人数	割合	人数	割合		人数	割合	人数	割合	
男	255	79.4	229	75.8	-	114	64.4	206	67.5	-
女	66	20.6	73	24.2	▲ 3.6	63	35.6	99	32.5	3.1
合計	321	-	302	-	-	177	-	305	-	-

	係長級					合計 部長～係長				
	H31.4.1		H28.4.1		伸び率	H31.4.1		H28.4.1		伸び率
	人数	割合	人数	割合		人数	割合	人数	割合	
男	310	57.2	246	54.8	-	834	69.0	897	69.3	-
女	232	42.8	203	45.2	▲ 2.4	374	31.0	397	30.7	0.3
合計	542	-	449	-	-	1208	-	1294	-	-

※H28.4.1 の値は大津市民病院を除く

(参考) 男女別の1つ上位の職階へ昇進した職員の割合(課長補佐級及び係長級)

	課長補佐級			係長級			部長級～係長級		
	人数	割合	前年度 主幹級・ 係長級	人数	割合	前年度 主任級	人数	割合	前年度 合計
男	18	4.5	397	25	8.8	283	43	6.3	680
女	8	2.7	291	8	4.9	163	16	3.5	454

⑥ 男女別の育休取得率(平成30年度実績・全職員)

男性職員の育児休業取得者は、平成30年度実績で3名。男性職員の育児参画を積極的に後押しすることにより、女性に偏りがちな育児にかかる負担の軽減を図り、男女ともに仕事と子育てを両立できる職場環境を実現する必要がある。

【男性育休取得率】

(単位:人)

	取得可能とな った人数	取得した人数	取得率
一般行政職	46	3	6.5%
保育士	3	0	0%
保健師	0	0	-
看護師	0	0	-
消防士	23	0	0%
幼稚園教諭	0	0	-
医師	0	0	-
医療技術職	0	0	-
技能労務職	0	0	-
指導主事	1	0	0%
合計	73	3	4.1%

【男性育休取得期間】

(単位:人)

取得期間	3ヶ月以上 4ヶ月未満	5ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上
人数	1	1	1

【女性育休取得率】

(単位：人)

	取得可能となった人数	取得した人数	取得率
一般行政職	15	15	100%
保育士	8	8	100%
保健師	4	4	100%
消防士	0	0	—
幼稚園教諭	4	4	100%
医師	0	0	—
医療技術職	1	1	100%
技能労務職	0	0	—
合計	32	32	100%

【女性育休取得期間】

(単位：人)

取得期間	半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 1年半 未満	1年半 以上2年 未満	2年以上 2年半 未満	2年半 以上	合計
一般職	2	0	3	1	7	2	15
保育士	2	2	0	3	1	0	8
保健師	2	1	0	1	0	0	4
幼稚園教諭	0	1	0	3	0	0	4
医療技術職	0	0	1	0	0	0	1
合計	6	4	4	8	8	2	32

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（平成30年度実績・全職員）

育Men休暇（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）取得率

(単位：人)

取得可能となった人数	取得した人数	取得率
73	72	98.6%

育Men休暇（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）取得日数

(単位：人)

取得日数	未取得	～4日未満	4日以上～ 7日未満	7日以上～ 10日未満	10日
人数	1	7	16	22	27

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

・研修の実施

平成29年度 ハラスメント相談員研修（ハラスメント全般） ハラスメント相談員

平成30年度 ハラスメント相談研修（ハラスメント全般） 係長級以上の職員

令和元年度 ハラスメント防止研修（セクハラ） 管理職職員

平成28年度～毎年

新任所属長研修 「判断力研修」（一部セクハラ・パワハラ防止） 新任所属長

平成29年度～毎年

課長補佐級研修（研修センター派遣）（セクハラ・パワハラ） 課長補佐級昇任者

・制度の周知（庁内システムにて掲示）

ハラスメント防止対策パンフレット （平成26年7月から）

ハラスメントの相談窓口 （平成11年4月から）

・ハラスメント外部相談員の設置 （令和元年7月から）

（2）女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、議会局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、企業局、消防局において、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を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

① 課長補佐級以上の職員に占める女性割合の向上

令和7年度までに、課長補佐級以上の職員に占める女性割合を、令和元年度の実績16.2%より8.8%引き上げ、25.0%以上とする。

② 男性職員の育児休業取得の促進

令和2年度から令和6年度までの5年間における、男性職員の育児休業取得件数を20件以上とする。

③ 消防職の採用における女性受験者数の拡大

令和2年度から令和6年度までの間、消防職の採用試験の女性受験者数を毎年度15人以上とする。

4. 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

(1) 課長補佐級以上の職員に占める女性割合の向上

- ① 女性職員を積極的に係長へ登用し、管理職になる前段階に部下の育成や業務のマネジメントの経験を積むことにより、その経験を管理職になった後に活かせるようにする。
- ② 管理職に昇任した際には、経験のある所属へ配置するよう努め、これまでの経験を活かして部下の育成やマネジメントをできるよう人員配置を行う。

(2) 男性職員の育児休業取得の促進

- ① 「ハッピー“育Men”」の取り組みを継続し、育児参画フローシートや育児参画計画書を活用することによって、計画的な育児休暇及び育児休業の取得を促すとともに、休暇休業を取得しやすい職場環境を整えるために、更なる周知啓発を行う。
令和2年度よりマネジメントを行う一定職位の職員について、人事評価の評価要素に、部下職員の育児休業取得の推進に関する着眼点を追加する。

(3) 消防職の採用における女性受験者数の拡大

- ① 令和2年度より、女性消防吏員の意見を取り入れた資料を作成して、近隣大学等に配布するとともに、採用説明会等においても活用し、女性が活躍しやすい職場であることをPRする。