

第2次府中市特定事業主行動計画

女性職員の活躍の推進に関する 府中市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和6年度)



府中市

はじめに

女性職員の活躍の推進に関する府中市特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）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し、もって男女の人権が尊重され、かつ、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ある社会を実現することを目的として制定された、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条の規定に基づき、府中市長、府中市議会議長、府中市選挙管理委員会、府中市代表監査委員及び府中市教育委員会が連名で策定した計画です。

府中市では、本行動計画に基づき女性職員の職業生活における活躍を推進していきます。

令和3年3月

府中市長	高野律雄
府中市議会議長	横田実
府中市選挙管理委員会	
府中市代表監査委員	町田昌敬
府中市教育委員会	

第1章 総論

1 計画の目的

この計画は、常勤・非常勤を問わず、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、働きやすさや働きがいを感じながら、職業生活において活躍できるよう、職業生活と家庭生活の両立に資する職場環境を整備するとともに、職業生活に関する機会の積極的な提供を行うための、各種取組を推進することを目的としています。

2 計画期間

この計画は、令和3年度から令和6年度までの4年間を計画期間とします。法は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法となっており、この計画はその後半部分となっています。令和7年度については、本行動計画と次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（府中市職員あんしん子育て応援プラン）を統合した計画を策定する予定です。

3 計画の策定

府中市では、任命権者である「府中市長、府中市議会議長、府中市選挙管理委員会、府中市代表監査委員、府中市教育委員会」を特定事業主とし、連名で行動計画を策定しました。

策定に当たっては、関係部課長などによる府中市特定事業主行動計画策定等検討委員会及び一般職員による調査研究部会を設置し、検討を行いました。

4 計画の推進体制

行動計画の実施に当たっては、府中市特定事業主行動計画策定等検討委員会が中心となり、必要に応じて調査・研究を行いながら、各種取組が女性職員の活躍の推進に役立ったか、効果的であったか等の観点から、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価を実施し、効果的かつ計画的に進めます。

5 公表・周知

法第19条及び第21条に基づき、行動計画を庁内外に公表・周知するとともに、行動計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報について、毎年公表します。

6 職員アンケートの実施

行動計画の策定に当たり、職場での女性活躍をめぐる現状と職員の意識や要望を把握するため、令和2年10月から11月にかけて対象者を年代別で無作為に抽出し、全職員の約3割に当たる500人に対し、職員アンケートを実施しました。

7 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

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）第2条の規定に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握を次のとおり行いました。

(1) 職業生活における機会の提供に関する実績

ア 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

職種		平成28年度			平成29年度			平成30年度		
		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
事務職	人数	26	16	42	31	19	50	13	19	32
	割合	61.9%	38.1%	100.0%	62.0%	38.0%	100.0%	40.6%	59.4%	100.0%
技術職 (土木・建築)	人数	3	0	3	2	1	3	3	0	3
	割合	100.0%	0.0%	100.0%	66.7%	33.3%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
保健師職	人数	0	2	2	1	3	4	0	3	3
	割合	0.0%	100.0%	100.0%	25.0%	75.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
その他専門職	人数	0	24	24	1	16	17	-	-	-
	割合	0.0%	100.0%	100.0%	5.9%	94.1%	100.0%	-	-	-
全体	人数	29	42	71	35	39	74	16	22	38
	割合	40.8%	59.2%	100.0%	47.3%	52.7%	100.0%	42.1%	57.9%	100.0%

職種		令和元年度			令和2年度		
		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
事務職	人数	21	23	44	12	26	38
	割合	47.7%	52.3%	100.0%	31.6%	68.4%	100.0%
技術職 (土木・建築)	人数	4	0	4	2	0	2
	割合	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
保健師職	人数	0	4	4	0	3	3
	割合	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
その他専門職	人数	0	4	4	0	1	1
	割合	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
全体	人数	25	31	56	14	30	44
	割合	44.6%	55.4%	100.0%	31.8%	68.2%	100.0%

※その他専門職…保育士職（平成28年度～平成29年度）、
 栄養士職（令和元年度）、歯科衛生士職（令和2年度）

イ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の推移

（単位：人）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
管理職数	125	125	125	127	128
うち女性	13	14	14	14	13
女性割合	10.4%	11.2%	11.2%	11.0%	10.2%

※管理職…課長補佐職以上の職員

※各年度4月1日現在

ウ 各役職に占める女性職員の割合及びその伸び率

役職 \ 年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	伸び率
役職全体	16.4%	20.3%	19.9%	19.3%	17.6%	-
部長職	13.3%	14.3%	14.3%	13.3%	0.0%	13.3ポイント減
次長職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-
課長職	11.3%	11.1%	11.5%	10.7%	10.5%	0.8ポイント減
課長補佐職	10.4%	12.8%	12.8%	12.8%	14.6%	4.2ポイント増
係長職	20.7%	26.9%	26.1%	25.1%	23.2%	2.5ポイント増

※伸び率は平成28年度に対する令和2年度の数値

※各年度4月1日現在

エ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（令和元年度）

セクシュアル・ハラスメント等の問題に関し、庁内相談窓口を設置するとともに、専門家による電話またはウェブでの相談が可能な外部相談窓口を整備し、より相談しやすい苦情処理体制を構築しました。また、管理職及び一般職を対象としたハラスメント防止研修を実施しました。

(2) 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

ア 平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：年)

性別 \ 年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	14.5	16.6	16.6	14.9	15.3
女性	14.8	15.6	16.0	15.0	15.0
全体	14.7	16.0	16.3	14.9	15.1

※各年度4月1日現在

イ 超過勤務時間の状況（令和元年度）

(7) 職員一人当たりの月平均超過勤務時間

	本庁	本庁外
管理職	18.4時間	20.4時間
管理職以外	17.1時間	8.7時間
嘱託員	2.3時間	4.2時間

(i) 月45時間を超えて勤務した職員数の一月当たり平均値

	本庁	本庁外
管理職	9人	3人
管理職以外	58人	10人
嘱託員	0.2人	1.2人

ウ 男性職員の出産支援休暇の取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

(単位：人)

年度	対象者	取得者	取得率
令和元年度	27	24	88.9%



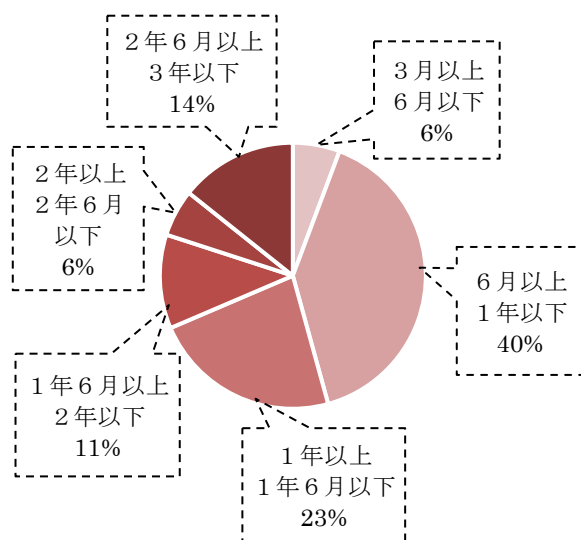
取得期間	人数	割合
1日～4日	14	58.3%
5日以上	10	41.7%

エ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

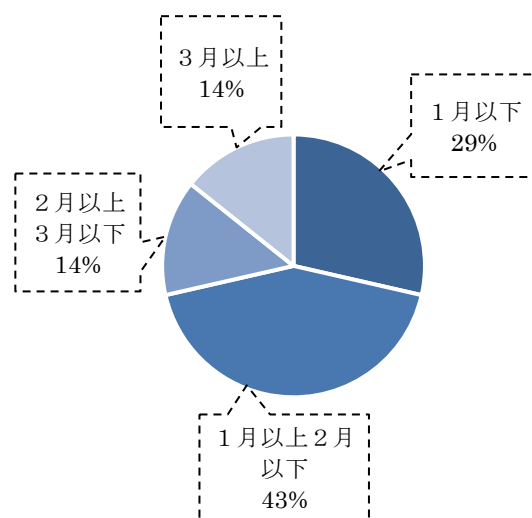
		男性	女性	全体
事務職等	対象者（人）	27	21	48
	取得者（人）	7	21	28
	平均取得月数	3.1	9.3	9
	割合	25.9%	100.0%	58.3%
技能労務職	対象者（人）	0	0	0
	取得者（人）	0	0	0
	平均取得月数	0	0	0
	割合	0.0%	0.0%	0.0%
保育士職等	対象者（人）	0	14	14
	取得者（人）	0	14	14
	平均取得月数	0	11.4	11.4
	割合	0.0%	100.0%	100.0%
全体	対象者（人）	27	35	62
	取得者（人）	7	35	42
	平均取得月数	3.1	10.3	10
	割合	25.9%	100.0%	67.7%

【取得期間の分布状況】

（女性職員）



（男性職員）



第2章 課題と取組

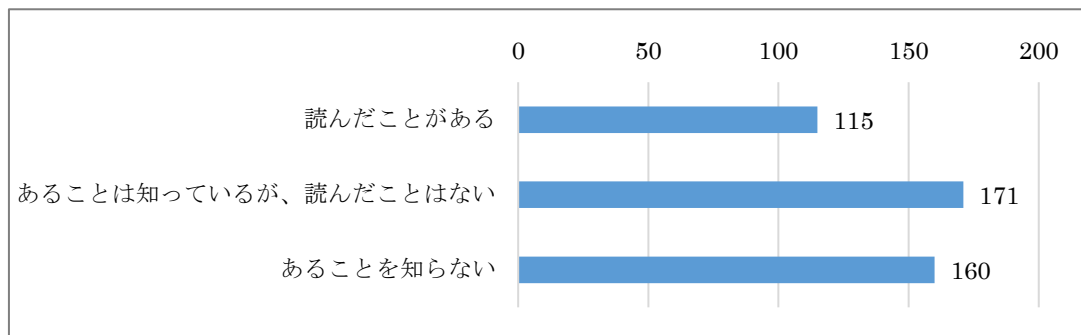
1 現在の課題

女性職員の活躍の推進に向けた状況把握及び職員アンケートの結果から、本市の女性職員が、よりいきいきと仕事をし、活躍していくためには、次のような課題が挙げられます。

(1) 行動計画の認知度向上

これまで、職員報への記事の掲載や意識啓発研修などにより、行動計画の周知に努めてきましたが、職員アンケートの結果、行動計画について「読んだことがある」と回答した職員は約25%に留まり、計画の内容に関する認知度は低い状況であることが分かりました。今後、行動計画の趣旨を全庁的に普及していくためには、更なる周知方法の工夫が必要とされています。

「女性職員の活躍の推進に関する府中市特定事業主行動計画について」 (単位：人)



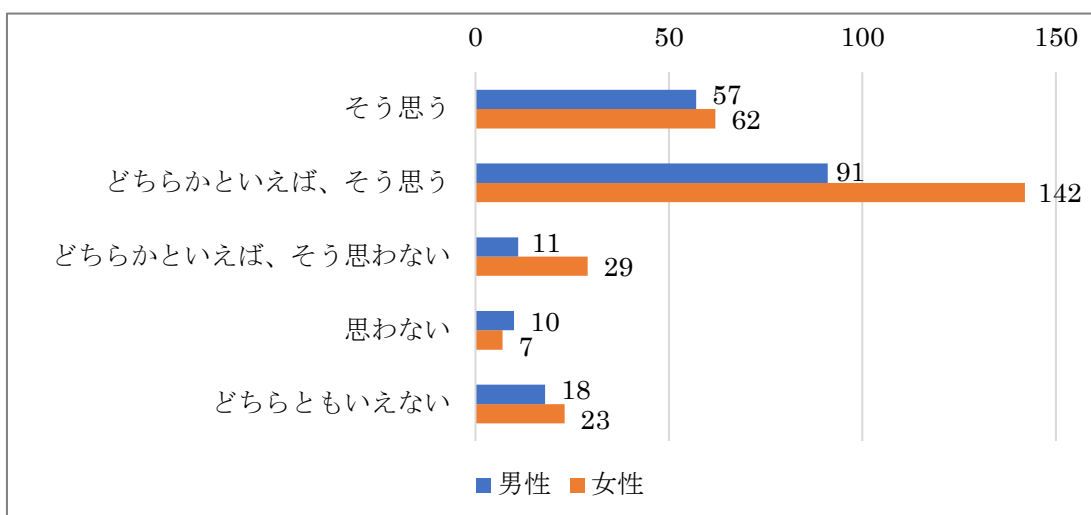
(行動計画策定のためのアンケート調査結果より)

(2) 女性職員が働きやすい職場環境の整備

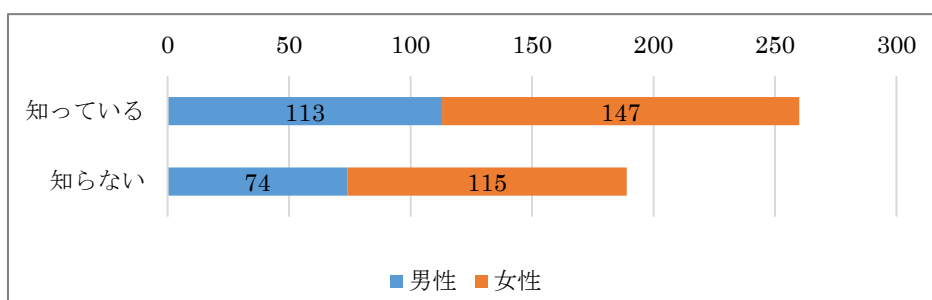
現在の職場について、女性職員が働きやすい職場であると感じている職員は、全体の8割近くとなっています。一方で、働きやすさを感じていない職員の中には、仕事と子育てとの両立に苦慮している職員や、家庭における介護の協力体制が得られない職員もいます。そのため、子育てや介護に携わりながらも、職場において働きやすさを感じられる環境を整備していくことが重要です。

また、ハラスメントの相談窓口の認知度については、現在6割程度に留まっています。女性職員の活躍を阻害するような職場環境が作られないためにも、認知度を向上させることが必要です。

「現在の職場は、女性職員が働きやすい職場だと思うか。」 (単位：人)



「ハラスメント相談窓口について」 (単位：人)



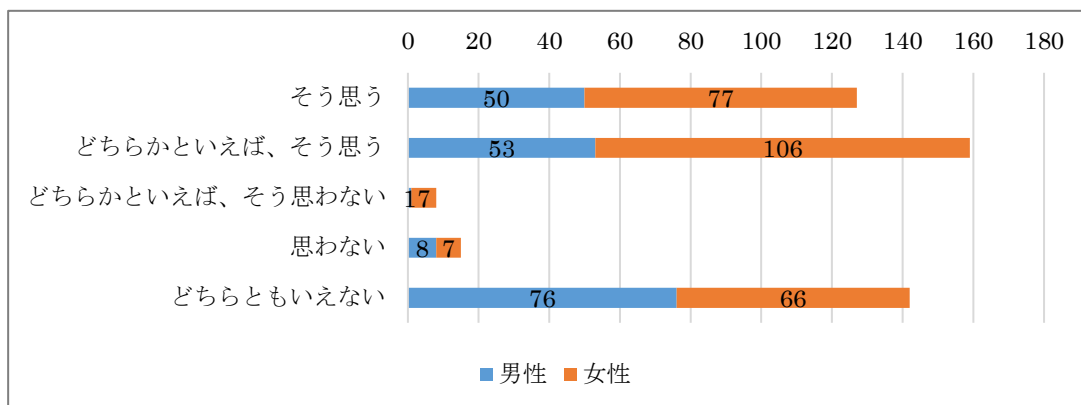
(行動計画策定のためのアンケート調査結果より)

(3) 女性職員の昇任意欲の向上

女性の管理職が増えることを期待する職員は多くいる一方で、自身が管理職まで昇任することについては、ハードルが高いと感じている女性職員が多く、係長職への昇任についても、女性職員の昇任試験の受験率は低い状況です。その理由としては、職責が重くなることへの不安や、子育てとの両立に難しさを感じていること等が挙げられます。そのため、研修等を通じて、入庁後の早期段階から、中長期的なキャリアスパンについて考える機会を設け、将来的に自身が管理職に昇任することを見据えることができる動機づけを行い、係長職及び管理職に昇任することへの抵抗感をなくしていくとともに、子育て支援等についても引き続き取り組んでいく必要があります。

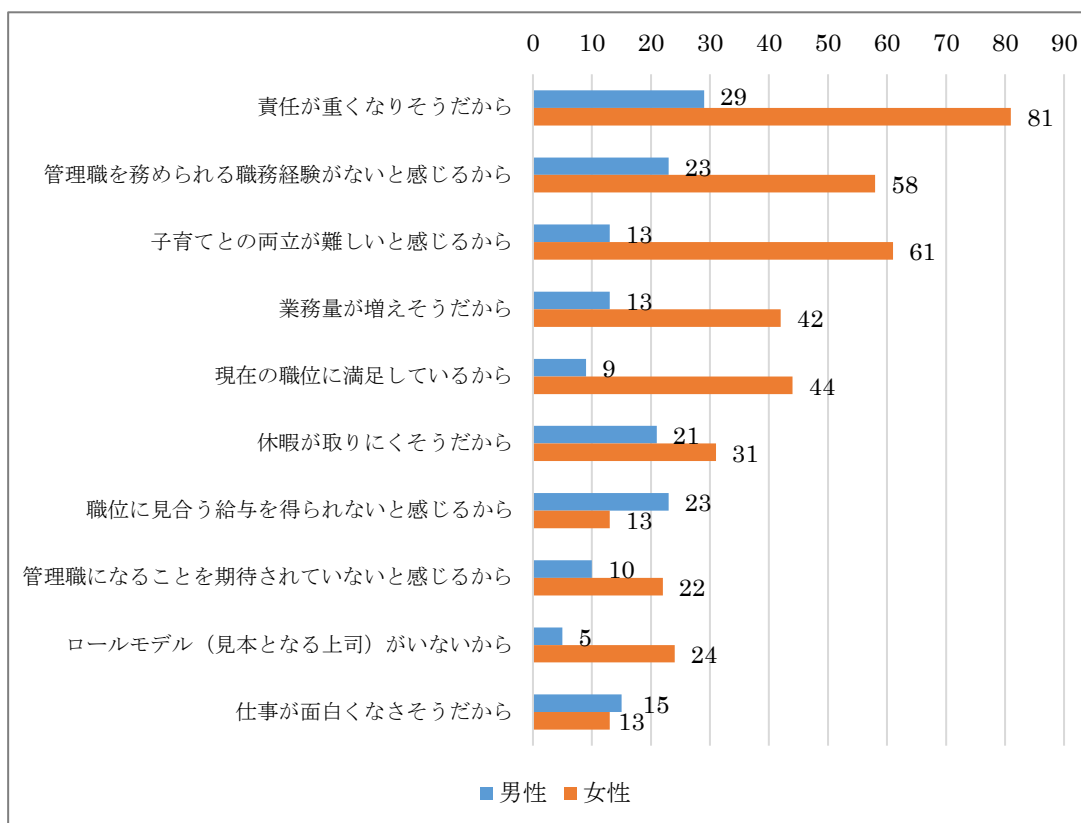
「今後、女性の管理職が増えてほしいと思うか。」

(単位：人)



「昇任したいと思わない理由について」

(単位：人)



(行動計画策定のためのアンケート調査結果より)

- (4) 男性職員が育児や介護関連の休暇制度を利用しやすい職場環境の整備
 多くの職員が、女性職員が職場において活躍するためには、配偶者が育児関連の休暇制度を利用しやすい環境にあることが必要であると考えています。現在、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（府中市職員あんしん子育て応援プラン）の取組としても、子どもが生まれた男性職員が、出産支援休暇を必ず取得できるよう意識啓発と制度の周知に努めているところで

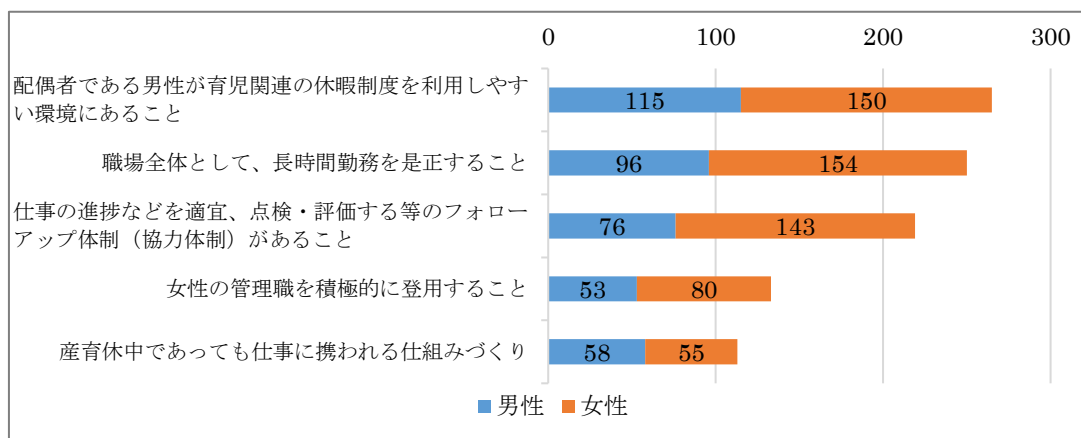
すが、更に本行動計画においても、育児休業をはじめとした育児関連の休暇制度を利用しやすい職場環境を整備していくことが必要です。

また、職員アンケートの結果、家庭における介護の協力体制が十分に得られていない職員もいることが分かったため、育児関連の休暇制度はもとより、介護関連の休暇制度についても、利用しやすい職場環境を整備していく必要があります。

(5) 長時間勤務の是正やフォローアップ体制の構築

今後、職場において女性職員が活躍するためには、職場全体として、長時間勤務を是正することや、仕事の進捗を適宜、点検・評価する等のフォローアップ体制（協力体制）を構築していくことが重要となります。そのため、時差勤務の活用やテレワークの実施など、新たな取組を積極的に検討・推進していく必要があります。

「女性職員が職場において活躍するためには、何が必要か」（単位：人）



（行動計画策定のためのアンケート調査結果より）

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

職員アンケートの結果、女性の管理職が増えることで、女性がより働きやすい職場になることを期待する声や、女性の管理職ならではの柔軟な発想が、行政課題への解決に当たり重要であるとの意見が多く寄せられました。また、女性職員が職場において活躍していくためには、女性職員だけでなく、男性職員が育児関連制度を取得できる環境を整備することが重要だと考える職員が、多数いることも分かりました。

市の現状としては、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、平成28年度から横ばいで推移し、令和2年4月1日時点で10.2%と、目標値であった20%の達成には至っておりません。また、男性の育児休業取得率については、令和元年度において25.9%と増加傾向にあるものの、職員アンケートの結果を踏まえると、更なる向上に努めていく必要があります。

これらのことから、府中市においては、管理的地位にある職員に占める女性割合と、男性職員の育児休業取得率の更なる向上の2点を課題として捉え、数値目標を設けることとしました。

数値目標の設定に当たっては、国が策定した第5次男女共同参画基本計画における、令和7年度末までに、「市町村の本庁課長相当職に占める女性割合を22%とする」及び「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）における、令和7年までに、「地方公務員の男性の1週間以上の育児休業取得率を85%とする」との目標に鑑み、次のとおり数値目標を設定します。

【数値目標】

- 1 管理的地位にある職員に占める女性割合を、22%以上とすることを目指します。（令和7年4月1日時点）
- 2 男性の1週間以上の育児休業取得率を、85%以上とすることを目指します。（令和6年度）

3 数値目標を達成するための取組

2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。

- 取組1 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- 取組2 各役職における人材プールの確保を念頭に置いた任用を行うと共に、人材育成の観点からは、キャリアの早期段階から、管理職等となった後までの一貫したキャリア形成をサポートするため、庁内外における相談体制の整備を進めます。
- 取組3 女性管理職等を講師とした研修をはじめ、ロールモデルやキャリアパス事例を紹介する研修など、女性職員を対象とした研修を充実させ、女性職員の昇任に対する意識を向上させます。
- 取組4 全管理職のほか、男性職員に対しても女性の活躍推進について理解を深めるための研修を実施し、職場全体で女性職員

が活躍できる雰囲気醸成します。

取組 5 職場におけるフォローアップ体制の強化のため、業務の量や、処理にかかる時間を正確に把握し、業務の可視化を行うことで、ひいては超過勤務時間の縮減にも繋がるよう、職場環境の整備を進めます。

取組 6 より柔軟な働き方を可能とする職場環境を構築するため、テレワークや時差勤務制度の拡充について検討を進めます。

取組 7 男性職員が、育児及び介護関連の休暇制度を利用しやすい職場環境になるよう、制度の周知を行うとともに、管理職から職員への声掛けをする等、制度の利用促進を行います。

取組 8 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画における各種取組を推進し、仕事と子育ての両立等を可能とする職場環境の整備を進めます。

女性職員の活躍の推進に関する
府中市特定事業主行動計画
令和3年3月発行
令和5年9月改定