

習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画

平成28年4月1日、令和元年3月31日一部改訂、
令和3年12月16日一部改訂
習志野市長・習志野市議会議長・
習志野市選挙管理委員会・習志野市代表監査委員・
習志野市農業委員会・習志野市消防長・
習志野市教育委員会・習志野市企業管理者

習志野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、平成28年度から10年間の時限立法として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（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、習志野市長、習志野市議会議長、習志野市選挙管理委員会、習志野市代表監査委員、習志野市農業委員会、習志野市消防長、習志野市教育委員会、習志野市企業管理者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、平成28年度から令和7年度までの10年間のうち、平成28年度から令和2年度までを前期、令和3年度から令和7年度までを後期とし、計画の実施状況や社会状況の変化を踏まえ、必要に応じ見直しを行うものとする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、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。

3. 現状の把握

法第15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、市長事務部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査事務局、市農業委員会事務局、市消防本部、市教育委員会事務局、市企業局において、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う。

(1)女性職員の採用割合について

平成26年度実施職員採用試験

※任期付職員除く。

学歴	受験申込者数			第1次受験者数			第1次合格者数			第2次受験者数			第2次合格者数			最終合格者数			補欠合格者数		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
大卒	383	157	540	248	100	348	92	46	138	78	42	120	25	34	59	12	18	30	2	3	5
短大	32	50	82	30	40	70	19	15	34	18	15	33	8	6	14	4	2	6	0	1	1
高卒	41	16	57	37	14	51	21	10	31	21	9	30	12	5	17	5	0	5	1	0	1
合計	456	223	679	315	154	469	132	71	203	117	66	183	45	45	90	21	20	41	3	4	7
男女比	67.2%	32.8%		67.2%	32.8%		65.0%	35.0%		63.9%	36.1%		50.0%	50.0%		51.2%	48.8%		42.9%	57.1%	

平成27年4月1日付け新規採用職員

	採用者数			男女比率	
	男	女	合計	男	女
行政職	12	12	24	50.0%	50.0%
保育士幼稚園教諭	0	9	9	0.0%	100.0%
消防職	9	0	9	100.0%	0.0%
技労職	0	0	0	0.0%	0.0%
教諭職	0	0	0	0.0%	0.0%
合計	21	21	42	50.0%	50.0%

※任期付職員(行政職・男性)1名除く。

平成26年度実施職員採用試験(技術職のみ)

※土木技術職1名辞退

	受験申込者数			第1次受験者数			第1次合格者数			第2次受験者数			第2次合格者数			最終合格者数		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
合計	54	2	56	42	0	42	22	0	22	19	0	19	6	0	6	3	0	3
男女比	96.4%	3.6%		100.0%	0.0%		100.0%	0.0%		100.0%	0.0%		100.0%	0.0%		100.0%	0.0%	

平成26年4月1日時点の技術職員数

	技術職員数			男女比率	
	男	女	合計	男	女
土木	62	2	64	96.9%	3.1%
建築	25	5	30	83.3%	16.7%
電気	8	0	8	100.0%	0.0%
化学	4	2	6	66.7%	33.3%
機械	7	0	7	100.0%	0.0%
生物	2	0	2	100.0%	0.0%
合計	108	9	117	92.3%	7.7%

平成27年4月1日時点の技術職員数

	技術職員数			男女比率	
	男	女	合計	男	女
土木	58	2	60	96.7%	3.3%
建築	26	5	31	83.9%	16.1%
電気	8	0	8	100.0%	0.0%
化学	4	2	6	66.7%	33.3%
機械	7	0	7	100.0%	0.0%
生物	1	0	1	100.0%	0.0%
合計	104	9	113	92.0%	8.0%

<分析結果>

全体の採用者数については男女の偏りが無いが、採用が困難かつ女性の活躍が注目されている技術職員については、女性の割合が少ない。

女性の技術職員を増やすための目標及び取組が必要である。

(2) 勤続勤務年数について

平均勤続年数(男女別)

	男	女	全体
8級	31年8ヵ月	0	31年8ヵ月
7級	34年9ヵ月	33年0ヵ月	34年9ヵ月
6級	28年1ヵ月	30年2ヵ月	28年6ヵ月
5級	25年7ヵ月	32年7ヵ月	28年7ヵ月
4級	24年1ヵ月	25年1ヵ月	24年7ヵ月
3級	13年5ヵ月	15年5ヵ月	14年4ヵ月
2級	5年3ヵ月	5年0ヵ月	5年2ヵ月
1級	2年1ヵ月	1年9ヵ月	1年11ヵ月
全体	17年5ヵ月	17年1ヵ月	17年3ヵ月

平成26年4月1日時点

平均勤続年数(職種別)

	男	女	全体
行政職	16年11ヵ月	16年4ヵ月	16年8ヵ月
保育士・幼稚園教諭	10年4ヵ月	19年1ヵ月	18年9ヵ月
消防職	20年7ヵ月	9年6ヵ月	20年3ヵ月
教諭職	3年10ヵ月	3年6ヵ月	3年9ヵ月
技労職	25年6ヵ月	23年9ヵ月	25年0ヵ月
全体	17年5ヵ月	17年1ヵ月	17年3ヵ月

平成26年4月1日時点

<分析結果>

勤続年数については、男女で大きな差はない。

職種別については、保育士・幼稚園教諭では女性、消防職では男性の勤続年数が長い、他の職種では大きな差はない。

男性の保育士・幼稚園教諭及び女性の消防職は、近年からの採用のため、勤続年数が短い。

(3) 超過勤務の状況について

正規職員 平成26年度実績

対象月	実人数	合計時間数	平均時間数
平成26年4月	954	23,224	24.34
平成26年5月	952	22,965	24.12
平成26年6月	949	19,031	20.05
平成26年7月	922	18,014	19.54
平成26年8月	800	11,578	14.47
平成26年9月	947	17,839	18.84
平成26年10月	950	19,774	20.81
平成26年11月	960	20,977	21.85
平成26年12月	898	17,468	19.45
平成27年1月	889	19,152	21.54
平成27年2月	896	16,723	18.66
平成27年3月	932	21,253	22.80
合計	11,049	227,998	20.64

<分析結果>

1人あたり1か月平均 20 時間の時間外勤務が生じている。(1日1時間相当)
時間外勤務を縮減する目標及び取組が必要である。

(4)管理職女性割合について

管理職人数	級別人数			男女割合	
	男	女	合計	男	女
8級	23	0	23	100.0%	0.0%
7級	33	1	34	97.1%	2.9%
6級	111	25	136	81.6%	18.4%
5級	13	28	41	31.7%	68.3%
4級	3	11	14	21.4%	78.6%
3級	0	0	0	0.0%	0.0%
2級	0	0	0	0.0%	0.0%
1級	0	0	0	0.0%	0.0%
合計	183	65	248	73.8%	26.2%

<分析結果>

女性管理職の割合は、男性の3分の1以下である。

女性管理職を増やす目標及び取組が必要である。

(5)各役職段階の職員の女性割合について

役職別人数	役職別人数			男女割合	
	男	女	合計	男	女
8級	23	0	23	100.0%	0.0%
7級	33	1	34	97.1%	2.9%
6級	111	25	136	81.6%	18.4%
5級管理職	13	28	41	31.7%	68.3%
4級管理職	3	11	14	21.4%	78.6%
合計	183	65	248	73.8%	26.2%
5級係長職	90	43	133	67.7%	32.3%
4級係長職	100	70	170	58.8%	41.2%
合計	190	113	303	62.7%	37.3%

<分析結果>

保育所や幼稚園の管理職として、5級及び4級の女性職員が多い。

女性管理職を増やすとともに、女性管理職を増やす前段階として、女性係長職を増やす目標及び取組が必要である。

(6) 男女別育休取得率・平均取得日数について

全体	平成26年度実績	
	男	女
育休取得者	2	61
取得日数	76	43,327
平均取得日数	38	710.3
育休取得率	5.9%	100%
配偶者出産者数	34	0

	平成26年度実績								
	育児休業取得者数			育児休業取得日数			育児休業平均取得日数		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
行政職	2	30	32	76	19,749	19,825	38.0	658.3	619.5
保育士・幼稚園教諭	0	30	30	0	22,796	22,796	0	759.9	759.9
消防職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育職	0	1	1	0	782	782	0	782.0	782.0
技労職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	2	61	63	76	43,327	43,403	38.0	710.3	688.9

<分析結果>

女性は産後休暇終了後、全員が育児休暇を取得している。

男性職員の育児休暇取得率を向上する目標及び取組が必要である。

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数について

配偶者出産休暇(H26.1.1～H26.12.31) ※年度ではなく年単位で把握しているため

	対象者	取得者	取得日数	平均取得日数	取得率
行政職	20	17	47	2.8	85.0%
保育士・幼稚園教諭	0	0	0	0.0	0%
消防職	9	9	20	2.2	100%
教育職	0	0	0	0.0	0%
技労職	0	0	0	0.0	0%
合計	29	26	67	2.6	89.7%

<分析結果>

配偶者が出産した場合、所属や人事課より配偶者出産休暇の取得について説明しているため、周知されていて取得率は高い。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

法第15条第3項及び内閣府令第2条に基づき、市長事務部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査事務局、市農業委員会事務局、市消防本部、市教育委員会事務局、市企業局において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標と取組内容を設定する。

なお、この目標及び取組内容は、市長事務局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査事務局、市農業委員会事務局、市消防本部、市教育委員会事務局、市企業局において、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令和2年度末までに、管理的地位に占める女性割合を、平成26年度実績26.2%より3.8%以上引き上げ、30%以上にする。
- ②令和2年度末までに、係長職に占める女性割合を、平成26年度実績37.3%より2.7%以上引き上げ、40%以上にする。

【①、②に対する取組み】

- ・平成28年度以降、ロールモデルとなる女性管理職との交流や、女性職員同士の交流機会の設定等を行う。
- ・平成28年度以降、女性の配置が少なかったポストへの女性の積極的な配置を行う。
- ・管理的地位に占める女性割合が少ない背景や原因を分析し、より効果的な取り組みを検討する。

【令和2年度末迄の主な実施状況】

- ①令和2年度末までに、管理的地位に占める女性割合（管理職手当支給職員）を、平成26年度実績26.2%より3.8%以上引き上げ、30%以上にする。

表1 (各年度4月1日時点)

H26年度 ※目標設定時点	H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度
26.2%	27.8%	26.9%	27.0%	29.5%	27.3%	29.4%
目標値 (30%以上)	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

- ②令和2年度末までに、係長職に占める女性割合を、平成26年度実績37.3%より2.7%以上引き上げ、40%以上にする。

表2 (各年度4月1日時点)

H26年度 ※目標設定時点	H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度
37.3%	40.4%	43.0%	46.8%	44.6%	45.0%	45.2%
目標値 (40%以上)	達成	達成	達成	達成	達成	達成

管理的地位に占める女性職員割合が少ない背景に、身近に女性管理職として勤務する職員が少ないことからキャリアイメージの醸成がされることが挙げられるため、女性活躍推進研修でロールモデルとなる女性管理職との意見交換などを設け、女性職員がキャリアを考え、実現していく具体的なイメージを考えるきっかけを創出した。

ハラスメントの無い職場環境を目指すため、職員研修メニューにハラスメント研修を加え、職位の理解を深めた。

【今後の課題や目標について】

管理的地位に占める女性職員割合(管理職手当支給職員)については近年、20%台後半で推移しているが、目標である30%の達成には至っていない状況にある。職員の配置に関しては性別にとらわれない適材適所な人事配置を基本としながらも、管理的地位に占める職員の女性割合を30%以上とする目標は目安として引き続き設定したい。

また、係長職以上の女性職員割合は、目標である40%以上平成28年度以降達成していますが、職員全体に占める男女比は6:4であることを考慮し、引き続き同一数値目標を目安とし取組を行いたい。

性別に捉われない多様な人材の活用のため、各種ハラスメント防止に努め、啓発を行う。

【参考】職員数(市長部局、各行政委員会、消防本部、企業局) 表3 (令和3年4月1日時点)

職員数(市全体)	職員数	
	男	女
1437	838	599
男女比	58.3%	41.7%

③令和2年度末までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度実績20.64時間より5%以上縮減し、月19時間以下にする。

【③に対する取組み】

・平成28年度以降、時間外縮減プロジェクトによる業務改善に取り組み業務の効率化や、業務マネジメント指針の着実な実行により、時間外勤務を削減する。

【令和2年度末迄の主な実施状況】

時間外勤務時間の状況

(習志野市) 表4

	H26年度 (計画前年)	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度
職員月平均	20.64 h	21.22 h	20.65 h	19.03 h	21.41 h	19.28 h	17.56 h
目標：月19時間以内にする		未達成	未達成	未達成	未達成	未達成	達成

常勤職員の平均超過勤務時間(時間外勤務時間)は時間外勤務縮減の指針を改定した平成29年度以降、減少傾向となっている。取組は時間外勤務縮減プロジェクトに基づき実施し、詳細は次世代育成に基づく特定事業主行動計画と同様である。
※令和2年度では平成26年度比△14.9%の成果を上げている。

【今後の課題や目標について】

- ・特定事業主計画での目標を規則に定めた時間外勤務の上限に則したものとし、より統一感のある取組みとして時間外勤務縮減を進める。その縮減目標値は、表5の実態も踏まえ職員平均年間180時間未満及び月15時間未満とする。
- ・時間外勤務の職員月平均の算出方法を以下のとおりに変更する。

現状 $\frac{\text{時間外勤務時間}}{\text{時間外勤務をした職員数}}$ で算定している時間外勤務時間の平均を、令和3年度からは、 $\frac{\text{時間外勤務時間}}{\text{職員数(管理職手当支給者除く)}}$ とする。このことで、時間外勤務を全く行わなかった職員が含まれるため、時間外勤務縮減の成果を数値に反映することができる。また、近隣との客観的な比較も可能となる。

参考：習志野市職員平均時間外勤務

表5

($\frac{\text{時間外勤務時間}}{\text{職員数(管理職手当支給者除く)}}$ で算定した場合)

職員平均(管理職手当受給者除く)	令和元年度	令和2年度
月平均	16.11h	12.69h
年平均	193.35h	152.30h

- ④令和2年度末までに、技術職の職員採用試験受験申込者総数に占める女性の受験割合を、平成26年度実績3.6%より6.4%以上引き上げ、10%以上にする。

【④に対する取組み】

- ・平成28年度以降、技術職員向けの採用説明会で、女性職員による説明を取り入れる。
- ・平成28年度以降、女性技術職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレットやホームページ等で広報する。

【令和2年度末迄の主な実施状況】

職員採用試験受験者申込者総数に占める女性の受験割合

表6

職種	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R01 年度	R02 年度
一般事務職	31.6%	39.8%	36.1%	37.2%	41.3%
技術職	12.0%	10.1%	13.3%	9.4%	13.5%
保健師	92.9%	—	94.1%	100%	100%
看護師	100%	—	100%	—	100%
管理栄養士	92.9%	93.5%	100%	88.5%	94.1%
歯科衛生士	100%	—	—	—	—
保育士・幼稚園教諭	85.5%	89.6%	94.9%	96.8%	92.9%
消防職	10.8%	3.0%	3.9%	2.0%	2.1%

市ホームページ等で先輩職員の声として若手女性職員に担当業務、やりがいなどについて聴き取った内容を掲載している。また、大学や企業が主催する就職フェアに女性建築技術職と参加し、働いてからのイメージや仕事のやりがい、働きやすい職場であること等をPRし、女性の受験生を増やす活動を行った。

その様な取組みにより、平成28年度以降概ね10%程度の女性の受験割合を維持している。

【今後の課題や目標について】

建築・土木と言った技術職員について、概ね申込者総数のうち10%程度の女性の申し込みがある。令和7年度まで引き続き、その水準を維持していくものとする。

⑤令和2年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。

【⑤に対する取組み】

- ・平成28年度以降、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- ・平成28年度以降、育児休業を取得した経験のある男性職員の体験談等を紹介し、育児休業取得率の向上に努める。
- ・イクメン、イクボス宣言など、男性職員の育児参加をすすめることを目標に掲げる。
- ・育児休業中から復帰までの間、職場の状況について情報提供を行う。

【令和2年度末迄の主な実施状況】

男性の育児休業取得率

表7

年度	H26 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R01 年度	R02 年度
取得率	5.9%	3.1%	0%	3.8%	20.0%	24.2%
取得人数	2 人	1 人	0 人	1 人	8 人	8 人
子が生まれた男性職員	34 人	32 人	41 人	26 人	40 人	33 人

子育て応援ハンドブックによる各種制度の周知を契機として、男性職員に育児休業などの制度が浸透しつつある。

【今後の課題や目標について】

年度により取得者がいない場合もあるため、職員の子育て支援と女性職員の活躍の推進を図るうえで、男性職員の育児参加は重要度の高い取り組みであることから引き続き積極的に推進するものとし、目標数値は令和2年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画に基づき令和7年度までに30%以上と設定する。

あしたのハーモニイが響くまち 習志野市