

女性活躍推進法に基づく

諫早市特定事業主行動計画

(後期計画)

～女性が輝けば職場が輝く～

諫 早 市

令和3年

(令和6年改定)

はじめに

少子・高齢化が進む中、わが国における15歳から64歳までの女性の就業率は着実に増加している一方で、就業を希望しているものの育児や介護等を理由に働いていない女性は約240万人に上っています。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第1子出産後を機に約5割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性が依然として多い状況にあります。

このような中、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に、平成27年9月4日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行されました。

地方分権の推進や住民ニーズの多様化に対応するためには、人材の多様化を確保することが不可欠であり、そのためには女性の活躍の推進が重要であると考え、採用から登用までのあらゆる段階において実効的な取り組みを進めていくことを目的に、同法に基づき「諫早市特定事業主行動計画（前期）」を策定し、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう取り組みを進めてきたところで

今般、前期の計画期間が終了したため、引き続き、女性活躍推進に関する「諫早市特定事業主行動計画（後期）」を策定し、女性職員の一層の活躍を推進していきます。

男女の別を問わず全ての職員が法の趣旨を理解し、相互の協力のもと女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境を整えていくことが、社会全体の意識変革にも寄与するものと考えています。

諫早市長
諫早市議会議長
諫早市上下水道事業管理者
諫早市教育委員会
諫早市選挙管理委員会
諫早市代表監査委員
諫早市農業委員会

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までとします。

女性活躍推進法は、平成28年4月1日から10年間の時限立法であるため、この計画は、その後半の計画期間である令和7年度までとし、国における行動計画作成指針の改正や、前期計画の進捗を検証しながら、後半5年間の後期計画を策定するとともに、定期的に行動計画の進捗を検証し、必要に応じ改定を行うものとします。

2 計画の推進体制

この行動計画を効果的に実践するために、各執行機関が連携を取りながら推進状況等を把握し、計画推進に当たっての課題の検討や推進に向けた取り組みを行います。

3 現状と課題

(1) 職員に占める女性の比率と登用率

各役職段階の職員の女性比率(表②)は、管理職に占める女性の比率が前期計画終了後の目標値15.0%は達成できなかったものの、計画当時の10.6%から14.3%へと徐々に増加しています。(表①)

また、年齢別の女性職員比率(表③)をみると、計画当時に比べると女性の占める比率が増加してきており、管理職に占める女性の比率にも影響しているものと考えられます。

49歳以下の年齢層では女性職員の割合が30%以上となっており、さらに、過去3年の女性職員の採用比率(表④)では、女性の採用比率が50%を超える年もあり、今後の女性の管理職比率は増加していくことが見込まれますが、更なる女性の登用が必要と考えています。

表① 前期計画期間における管理職に占める女性職員の割合

【目標値：15.0%（令和2年度）】

（各年4月1日現在）

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
女性職員の割合	10.6%	12.9%	13.1%	14.1%	14.0%	14.3%

表② 各役職段階の女性職員比較（平成27年と令和2年の比較）

役職	女性職員比率(女性職員/職員数)				目標値
	平成27年4月1日		令和2年4月1日		
部長級	0/10人	(0%)	1/9人	(11.1%)	
次長級	1/26人	(3.8%)	1/26人	(3.8%)	
課長級	0/91人	(0%)	5/74人	(6.8%)	
課長補佐級	22/89人	(24.7%)	24/108人	(22.2%)	
管理職計	23/216人	(10.6%)	31/217人	(14.3%)	15.0%
主任級	49/212人	(23.1%)	55/208人	(26.4%)	
一般職	192/491人	(39.1%)	194/437人	(39.1%)	
合計	264/919人	(28.7%)	280/862人	(32.5%)	

表③ 年代別女性職員比較

年代	女性職員比率				増減率
	平成27年4月1日		令和2年4月1日		
24歳以下	18人	(39.1%)	22人	(45.8%)	6.7%
25～29歳	32人	(50.0%)	40人	(51.3%)	1.3%
30～34歳	21人	(32.3%)	34人	(42.0%)	9.7%
35～39歳	42人	(32.3%)	22人	(31.9%)	△0.4%
40～44歳	52人	(29.9%)	42人	(32.3%)	2.4%
45～49歳	39人	(28.3%)	50人	(30.7%)	2.4%
50～54歳	33人	(22.1%)	38人	(26.2%)	4.1%
55歳以上	27人	(17.6%)	32人	(21.6%)	4.0%
全体	264人	(28.7%)	280人	(32.5%)	3.8%

表④ 職員の男女別採用比率

年度	計	女性	男性
平成30年度	29人	16人(55.2%)	13人(44.8%)
令和元年度	33人	13人(39.4%)	20人(60.6%)
令和2年度	24人	12人(50.0%)	12人(50.0%)
3年間合計	86人	41人(47.7%)	45人(52.3%)

(2) 仕事と生活の両立

女性が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

本市の前期計画期間における男性の配偶者出産休暇の取得率(表⑤)は、ほぼ目標値(80%)を超えており、比較的高い水準にあります。

一方で、育児休業の取得状況(表⑧)は、女性では全員が取得しているのに対し男性の比率は、9.1%にとどまっているのが現状です。

表⑤ 前期計画期間における男性の配偶者出産休暇の取得率
【目標値：80.0% (令和2年度)】

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取得率	89.5%	81.3%	81.3%	84.6%	88.2%	77.3%

表⑥ 男性の配偶者出産休暇の取得率 (令和2年度)

対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
22人	17人	77.3%	2.3日

表⑦ 前期計画期間における男性の育児休業取得率
【目標値：12.0% (令和2年度)】

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取得率	0.0%	6.3%	6.3%	7.7%	5.9%	9.1%

表⑧ 男女別の育休取得率 (令和2年度中に新たに取得可能となった者)

	取得率 (%)	取得者/対象者 (人)	取得期間の状況					
			5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
男性	8.7%	2/23			1人	1人		
女性	100%	7/7					7人	

4 女性職員活躍の推進に向けた数値目標・取組内容・実施時期

上記のとおり、現状と課題をふまえて、成果目標を以下のとおりと定め、目標の達成期限は、令和7年度とします。

(1) 管理職の女性比率

現 状	成果目標
14.3% (令和2年4月1日)	20.0%

【取組内容】

- 女性職員が管理職を目指し、将来のビジョンを明確にできるような研修会の開催や外部研修への派遣を行う。
- 女性同士の交流機会の設定によるネットワークの形成支援や先輩女性職員による経験共有の支援を行う。
- 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

(2) 男性職員の育児休業取得率

現 状	成果目標
8.7% (令和2年度)	85.0% (1週間以上の取得率)

【取組内容】

- 育児休業等に関する制度について周知し、管理職が育休取得を促進するよう働きかけを行うなど、職場全体で子育てを支援していくような男性職員が取得しやすい職場雰囲気醸成に努める。
- 各種休業制度を利用している職員へ職場の近況を知らせるなど、必要な情報提供を行う。
- 育児休業職員が安心して取得できるよう代替職員を配置する。

(3) 男性の配偶者出産休暇の取得率

現 状	成果目標
77.3% (令和2年度)	90.0%

【取組内容】

- 特別休暇制度について周知し、出産時の入院付添い等のための特別休暇を3日取得することを推奨する。
- 併せて、育児参加のための休暇についても取得を推奨する。
- 管理職に対する意識啓発等の取り組み等により、男性の家事や育児参加に向けた機運の醸成に努める。