

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  
岡崎市特定事業主行動計画

(計画期間 平成28年度～平成31年度)

岡 崎 市 長  
岡 崎 市 議 会 議 長  
岡 崎 市 代 表 監 査 委 員  
岡 崎 市 教 育 委 員 会  
岡 崎 市 農 業 委 員 会  
岡 崎 市 消 防 長



## I 総論

### 1 はじめに

この岡崎市特定事業主行動計画は、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）に基づき、岡崎市長、岡崎市議会議長、岡崎市代表監査委員、岡崎市教育委員会、岡崎市農業委員会、岡崎市消防長が策定したものです。

### 2 背景

出産・子育て期を迎える女性の低就業率や、固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行など、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえ、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められています。

平成 27 年 9 月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が施行されました。この法律では、事業主に対し、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ていくため、女性活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、情報の公表などが定められています。

本市においても、この特定事業主行動計画を通し、職場でステップアップしたいと希望する女性職員や育児・介護をしながらでも働き続けたいという女性職員がその思いを叶え、男女がともに豊かで活力あふれた生活環境の実現を図っていきます。

### 3 計画期間

この計画は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間を計画期間とします。なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直します。

### 4 計画の推進体制

女性活躍推進の取り組みを円滑かつ計画的に実行するため、各任命権者の事務局職員を構成員とした岡崎市特定事業主行動計画・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置します。

委員会において、計画の実施及び進捗状況を把握し、必要な対策や計画の見直しを図ります。

原則として毎年度当初に委員会を開催し、その年度に取り組むべき内容及び目標値（重点事項）について決定します。

必要に応じて、下部組織として検討部会を設け、必要な事項についての調査及び研究を行うことができるようにします。検討部会の構成員は、必要とされる人数を集めることとします。

## 5 課題及び計画の目標について

特定事業主行動計画を策定するにあたり、女性活躍推進法では、女性の活躍に関する状況把握・改善すべき課題の分析を行い、その結果、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされています。

状況の把握・課題の分析にあたっては、女性の活躍に向けた課題の中でもとりわけ多くの企業・自治体に該当する課題である、「女性の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また、女性の活躍を図る重要な一指標である「管理職に占める女性比率の低さ」について、必要な取組みを行うことが重要と考えます。

これらの取組みを行うための状況把握・課題分析を次の観点から行い、今後行っていく取組みを検討しました。

- 1 採用関係
- 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係
- 3 長時間勤務関係
- 4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

○ 具体的な内容

1 採用関係

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人材を活用することは、経済社会の活性化にとって必要不可欠です。また、女性はその能力を十分に発揮して社会に参画する機会を平等に確保することは、市民ニーズが多様化する中、社会の活力を維持していくことにつながります。

採用関係に関する本市の現状と課題は次のとおりです。

現状と課題について

平成 26 年度の岡崎市の男女別の採用職員の割合及び競争倍率は次の表のとおりです。

平成26年度採用  
男女別採用職員数及び割合(上段:人数、下段:割合)

区分	男	女	総計
事務職員	31 64.6%	17 35.4%	48 100.0%
技術職員	15 88.2%	2 11.8%	17 100.0%
保育・教育職員	0 0.0%	35 100.0%	35 100.0%
医療職員	30 29.1%	73 70.9%	103 100.0%
消防職員	21 95.5%	1 4.5%	22 100.0%
総計	97 43.1%	128 56.9%	225 100.0%

平成26年4月1日採用  
男女別採用試験における競争倍率  
(上段:競争率、  
下段:競争率の男性に対する女性の割合)

区分	男	女	総計
事務職員	7.6	7.9	7.7 104.6%
技術職員	2.6	2.5	2.6 97.8%
保育・教育職員	—	3.8	4.0
医療職員	4.5	2.9	3.3 64.1%
消防職員	4.9	4.0	4.9 81.5%
総計	5.3	4.4	4.9 83.6%

保育職員や医療職員では女性職員の採用が多く、全体での女性の採用割合は56.9%となっています。一方、技術職員と消防職員の女性の採用職員の割合は、他の職種と比較し低い割合となっています。これは業務の特殊性から受験者数自体が少ない状況と考えられますが、女性活躍の機会の観点から課題となってきます。

一方、男女別の採用試験における競争率の比較では女性の競争率が著しく高い職種はみられません。

また、消防職員では、全国的に女性消防職員の割合の向上が取り組まれており、本市も平成 38 年度当初までに2倍にすることが求められています。

これまでどおり性別にとらわれない採用活動を行い、そのうえで女性職員の採用の割合を増加させるため、より多くの女性が受験を希望してもらえるよう取り組んでいくことが必要と考えます。

○ 目 標

- ・ 女性の受験者数を増加させる取り組みを実施し、各職種における女性職員の割合を向上させることを目指します。

○ 目標を達成するための取組

- ・ 就職ガイダンスや採用パンフレットなどで女性職員の活躍のアピールを積極的に行う  
(実施時期；平成 28 年度から)
- ・ 近隣大学で理系学生を対象とした採用説明会や大学訪問を実施する  
(実施時期；平成 28 年度から)
- ・ 採用選考過程における女性面接官の参画を拡充する  
(実施時期；平成 28 年度から)

## 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

女性が出産や育児をしながら社会で活躍することは、活力ある社会を持続・継続していくためには必要不可欠となっています。

また、男女問わず仕事と家庭のどちらかに不安があれば、もう一方に影響がでることが考えられます。継続就業や仕事と家庭が両立できる体制を整え、将来にわたって活力ある組織・社会を形成していくために重要なことといえます。

継続就業及び仕事と家庭の両立関係に関する本市の現状と課題は次のとおりです。

### 現状と課題について

継続就業の状況の分析に係る平成 27 年 3 月 31 日現在の岡崎市の平均勤続年数及び男性に対する女性の比率は次の表のとおりです。

平均勤続年数及び男性に対する女性の比率

区分	男	女	全体	男性対女性比率
事務職員	15年11月	14年0月	15年4月	88.1%
技術職員	16年11月	7年7月	16年1月	45.1%
保育・教育職員	7年0月	11年1月	11年1月	159.1%
医療職員	8年11月	8年8月	8年9月	97.5%
技能業務職員	22年10月	20年2月	22年5月	88.3%
消防職員	13年9月	9年9月	13年8月	71.1%
総計	16年0月	10年9月	13年7月	67.3%

平均勤続年数における男性に対する女性の比率は全体で 67.3%となっており、女性職員の割合が多い保育・教育職員や医療職員における平均勤続年数が他の職種と比較し短くなっていることがあげられます。

また、平成 27 年 3 月 31 日現在の平成 16 年度から平成 18 年度に採用した職員職員の継続任用割合及び男性に対する女性の割合は次の表のとおりです。

区分	男性		女性		合計		男性に対する女性の割合
	継続任用割合	継続任用割合	継続任用割合	継続任用割合	継続任用割合		
事務職員	82.1%	82.1%	82.1%	82.1%	82.1%	100.0%	
技術職員	92.3%	60.0%	87.1%	87.1%	87.1%	65.0%	
保育・教育職員	33.3%	64.4%	62.5%	62.5%	62.5%	193.3%	
医療職員	54.5%	39.6%	43.6%	43.6%	43.6%	72.6%	
技能業務職員	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	100.0%	
消防職員	88.9%	—	88.9%	88.9%	88.9%	—	
総計	76.7%	49.6%	62.4%	62.4%	62.4%	64.7%	

継続任用割合における男性に対する女性の割合は全体で 64.7%となっており、技術職員、医療職員、消防職員が低い継続任用割合となっています。

平成 26 年度中に勤務年数が 10 年に満たない職員の退職理由は次のとおりです。

区分	結婚		出産		育児		家庭事情		自己都合		体調不良		転院		転居		転職		総計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
事務職員							1											1	1	1	1
技術職員																1	1			1	1
保育・教育職員		3										1							2	0	6
医療職員		3	3		1		1				4	1	4	9	1			5	1	3	11
消防職員									3												3
総計		6	3		1	1	1	1	3	4	1	5	9	1		6	2	6	16	33	

退職の理由では、保育職や医療職における女性の退職者数が多く、また、結婚や出産に伴う退職も女性全体で 30%以上見られます。これは、保育職や医療職などの現場において、育児と仕事の両立が困難な事、結婚や出産、育児により業務から離れることに対する不安などが考えられます。

仕事と家庭の両立関係の状況の分析に係る、男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は次の表のとおりです。

育児休業取得率

区分	平成26年度		平成25年度	
	男性	女性	男性	女性
事務職員	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
技術職員	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
保育・教育職員	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
医療職員	0.0%	97.3%	4.3%	100.0%
技能業務職員	0.0%	—	0.0%	100.0%
消防吏員	0.0%	100.0%	0.0%	—
総計	0.0%	98.7%	0.9%	100.0%

育児休業平均取得期間

区分	26年度			25年度		
	男性	女性	総計	男性	女性	総計
事務職員	—	1年11箇月4日	1年11箇月4日	—	2年0箇月12日	2年0箇月12日
技術職員	—	2年10箇月3日	2年10箇月3日	—	—	—
保育・教育職員	—	2年0箇月3日	2年0箇月3日	—	2年0箇月12日	2年0箇月12日
医療職員	—	1年3箇月5日	1年3箇月5日	0年9箇月29日	1年4箇月23日	1年4箇月18日
技能業務職員	—	2年9箇月27日	2年9箇月27日	—	2年4箇月7日	2年4箇月7日
消防吏員	—	1年7箇月13日	1年7箇月13日	1年0箇月0日	—	1年0箇月0日
総計	—	1年7箇月18日	1年7箇月18日	0年11箇月1日	1年8箇月17日	1年8箇月9日

※当該年度に育児休業を終了した際の平均取得期間

男性の育児休暇の取得がほとんどなく、取得期間も短い現状となっています。

また、男性の育児参加休暇及び配偶者の出産休暇の取得率及び平均取得日数は次の表のとおりです。

区分	対象者数	育児参加休暇			配偶者の出産休暇			育児参加休暇・配偶者の 出産休暇 合計		
		取得者数	取得率	平均取得 日数	取得者数	取得率	平均取得 日数	取得者数	取得率	平均取得 日数
事務職員	26	4	15.4%	2.2	25	96.2%	1.4	25	96.2%	1.6
技術職員	14	2	14.3%	1.0	14	100.0%	1.5	14	100.0%	1.6
保育・教育職員	1				1	100.0%	1.4	1	100.0%	1.4
医療職員	20	4	20.0%	3.4	12	60.0%	1.7	14	70.0%	2.5
技能業務職員	11		0.0%		7	63.6%	1.7	7	63.6%	1.7
消防吏員	21		0.0%		13	61.9%	1.7	13	61.9%	1.7
総計	93	10	10.8%	2.4	72	77.4%	1.5	74	79.6%	1.8

男性の育児休暇や育児参加休暇の取得率がほとんどない状況であり、男性も育児参加する制度が利用しやすい職場づくりなどが必要となっています。

○ 目 標

- ・ 平成 31 年度までに、継続任用割合における男性に対する女性の割合を、それぞれの職種において 80%以上とすることを目指します。
- ・ 平成 31 年度までに、男性の育児休業の取得率を 13%以上とすることを目指します。
- ・ 平成 31 年度までに、男性職員の育児参加休暇及び配偶者出産休暇の取得率をそれぞれの職種において 80%以上とすることを目指します。

○ 目標を達成するための取組

- ・ 女性職員の活躍推進や仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）をテーマとした研修等を行う  
(実施時期；平成 29 年度から)
- ・ 育児休業等からの円滑な復帰のためフォローアップ研修等を実施する  
(実施時期；平成 28 年度から)
- ・ 育児休業等を取得する女性職員等に対してキャリアパスやロールモデルの提示を行う  
(実施時期；平成 29 年度から)
- ・ 育児休業等取得経験者が女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討する  
(検討時期；平成 29 年度から)
- ・ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成するため、特に管理職員に対して育児休業等に関する情報提供を行う  
(実施時期；平成 28 年度から)
- ・ 市民病院の医療職員など変則勤務が多い職場において、育児や子育てなどの生活スタイルに合わせて選べる勤務など、多様な働き方の導入を進める。  
(検討時期；平成 28 年度から)
  
- ・ 妊娠・育児中の職員が利用できる支援制度の取得希望の有無や期間などをまとめた育児プランシートを導入する。管理職員との面談などに活用し、安心して制度を利用するためのフォロー体制の確認のほか、特に男性職員には短期の育児休業の取得など、積極的な育児支援制度の利用を促す  
(実施時期；平成 29 年度から)

### 3 長時間勤務関係

これまで女性の活躍が進まない背景に、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する先入観や様々な社会制度・慣行があると考えられます。

働く場面においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、与えられた年次休暇を取得せず、長時間勤務が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景となっています。

性別を問わず、仕事と家庭の両立など個々人の事情にも配慮した働き方ができるよう長時間労働の削減や年次休暇の積極的取得を図ります。

長時間勤務に関する本市の現状と課題は次のとおりです。

#### 現状と課題について

平成 26 年度の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は次の表のとおりです。

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
事務職員	21.7	16.1	14.2	11.9	9.6	11.9	16.8	12.1	15.8	16.9	16.3	20.3	183.6
技術職員	25.2	24.1	24.6	21.3	17.1	23.8	24.2	18.3	19.0	21.5	19.8	25.7	264.5
保育・教育職員	4.4	3.6	4.2	3.4	2.2	4.8	4.0	4.6	3.2	2.9	3.3	4.2	44.7
医療職員	10.2	11.0	11.0	10.8	10.5	10.4	10.5	10.9	12.8	12.2	10.1	11.3	131.5
技能業務職員	3.0	2.5	3.2	2.4	2.6	2.5	3.5	2.8	4.2	3.8	3.0	2.9	36.4
消防吏員	6.8	7.1	7.6	7.3	6.4	5.6	8.5	8.0	5.3	6.5	5.6	5.7	80.5
総計	11.8	10.5	10.4	9.3	8.2	9.3	10.9	9.4	10.7	11.0	9.9	11.7	123.1

また、24 年度から 26 年度の職員一人当たりの超過勤務時間は次の表のとおりです。

区 分	24年度	25年度	26年度
事務職員	184.2	174.2	183.6
技術職員	202.5	249.6	264.5
保育・教育職員	47.7	52.9	44.7
医療職員	157.9	149.8	131.5
技能業務職員	35.5	35.8	36.4
消防吏員	67.7	65.9	80.5
総計	124.4	124.8	123.1

全体として職員一人当たりの超過勤務時間に大きな増減は見られませんが、技術職員では大きな増加が見られます。

また、平成 26 年度の年次休暇の平均取得日数及び取得率は次の表のとおりです。

職 種	平均取得日数	取得率
一般行政職等	8.0	40.0
保育・教育職員	6.4	32.5
医療職員	8.1	40.6
技能業務職	11.1	55.6
消防職	7.4	37.5
合 計	8.3	41.9

全体の年次休暇の取得率は約 40%、また、保育・教育職員では約 30%と低い取得率となっています。

超過勤務時間の縮減や年次休暇の取得促進は、職員の仕事と育児の両立支援に寄与するのを始め、職員の心身のリフレッシュなど活力ある職場の形成に資するものですので積極的な取り組みを行っていきます。

## ○ 目 標

- ・ 平成 31 年度までに、年次休暇の平均取得日数を 10 日以上とすることを目指します。また、時間外勤務縮減を図る取り組みを強化します。

## ○ 目標を達成するための取組

- ・ 消防職や市民病院に勤務する医療職等の変則勤務を行う部署については、あらかじめ年次休暇の取得希望日を確認するなど、より年次休暇が取得しやすくなるような取組を検討する

(検討時期；平成 28 年度から)

- ・ フレックスタイム制度や早出遅出勤務制度の実施に向けた検討を行う

(検討時期；平成 28 年度から)

- ・ 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行えるよう検討する

(検討時期；平成 30 年度から)

#### 4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

多様な人材の能力を活用し、男女が共に暮らしやすい社会を実現するためには、その担い手としても女性の活躍の機会を拡大していくことが必要です。行政の分野において、男女が意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うことで、多様な意見が社会の政策・方針決定に反映され、均等に利益を享受することが期待されます。

配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する本市の現状と課題は次のとおりです。

#### 現状と課題について

平成 27 年 4 月 1 日現在の職位別の女性職員の割合及び年代別女性職員の割合は次のとおりです。

職 位	合計	事務職	技術職	保育・教育職	医療職	消防職	技能業務職
	女性職員割合						
部長級	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	
次長級	4.4%	3.6%	0.0%		20.0%	0.0%	
部長・次長級計	2.7%	2.0%	0.0%		16.7%	0.0%	
課長級	7.7%	13.2%	0.0%		0.0%	0.0%	
担当課長級	25.6%	13.0%	0.0%		100.0%	0.0%	
課長・担当課長級計	14.8%	13.1%	0.0%		72.7%	0.0%	
主幹級	18.8%	23.0%	0.0%	100.0%	33.3%	0.0%	
副主幹級	33.7%	31.4%	0.0%	100.0%	35.3%	0.0%	
主幹・副主幹級計	29.1%	27.9%	0.0%	100.0%	35.2%	0.0%	
主任主査級	35.0%	29.9%	5.4%	100.0%	66.3%	4.7%	
主査級	51.7%	40.1%	20.9%	100.0%	84.6%	0.0%	
主事級	58.8%	36.7%	16.0%	97.3%	78.5%	3.1%	
一般	68.7%	38.9%	12.2%	100.0%	87.8%	6.3%	
技能業務	17.0%						17.0%
合計	45.0%	31.2%	8.5%	98.9%	75.1%	2.7%	17.0%

職位が上がるにつれ、女性の職員割合は低くなっており、主幹級以上の職位においてはさらに低い割合となっております。将来の管理的な地位への登用を見据えた各職位での育成・積み上げが必要な現状となっております。

国が示した第四次男女共同参画基本計画に示された各職位での市町村現状値、目標値、岡崎市の現状値は次の表のとおりです。

区分	市町村 現状値	市町村 目標値	岡崎市
			現状値
部長・次長級	6.9	10.0	2.7
課長・担当課長級	14.5	20.0	14.8
主幹・副主幹級	26.2	30.0	29.1
主任主査級	31.6	35.0	35.0

岡崎市では、部長・次長級が市町村全体の現状値より低い割合となっております。

能力に応じた女性の管理職への登用を着実にやっていくことはもちろんですが、女性活躍推進のため、今後管理職へ登用していく人材の研修や育成、継続就業、ワーク・ライフ・バランス等の環境整備にも積極的な取り組みを行ってまいります。

## ○ 目 標

- ・ 平成 31 年度までに、それぞれ女性職員の割合を、部長・次長級は 7%以上、課長・担当課長級は 20%以上、主幹・副主幹級は 30%以上、主任主査級は現状以上とすることを目指します。

## ○ 目標を達成するための取組

- ・ 男女分け隔てなく多様なポストや業務への配置の拡充や、性差のない仕事の配分を進め、職務での固定的な性別役割分担意識の払拭に努める  
(実施時期；平成 29 年度から)
- ・ 長時間勤務など男性が行うことを前提とした雇用慣行の洗い出しや見直しを行い、育児や介護中の職員がより意欲や能力を発揮できる業務体系の構築を図る  
(検討時期；平成 28 年度から)
- ・ 出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを検討・作成する  
(検討時期；平成 29 年度から)
- ・ 外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）に女性職員を積極的に派遣にし、男女の人材育成の機会均等に努める  
(実施時期；平成 28 年度から)
- ・ 女性職員の活躍推進や仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）をテーマとした研修等を行う  
(実施時期；平成 29 年度から)
- ・ 継続就業及び仕事と家庭の両立に係る取り組みを着実に実施し、育児や介護中でも仕事を続ける環境を整え、人材の育成や確保に努める  
(実施時期；平成 28 年度から)
- ・ 女性職員の管理的地位への登用を見据えたロールモデル・キャリアパス事例の紹介や、メンター制度など役職等に応じた交流を検討する  
(検討時期；平成 29 年度から)