

伊丹市特定事業主行動計画

伊丹市特定事業主行動計画

伊 丹 市 長
伊 丹 市 議 会 議 長
伊 丹 市 選 挙 管 理 委 員 会
伊 丹 市 代 表 監 査 委 員
伊 丹 市 農 業 委 員 会
伊 丹 市 公 平 委 員 会
伊 丹 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会
伊 丹 市 教 育 委 員 会
伊 丹 市 消 防 長
伊 丹 市 自 動 車 運 送 事 業 管 理 者
伊 丹 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者
伊 丹 病 院 事 業 管 理 者
伊 丹 市 モ ー タ ー ボ ー ト 競 走 事 業 管 理 者

伊丹市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「女性活躍推進法」という。）第15条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）第19条に基づき、伊丹市長、伊丹市議会議員、伊丹市選挙管理委員会、伊丹市代表監査委員、伊丹市農業委員会、伊丹市公平委員会、伊丹市固定資産評価審査委員会、伊丹市教育委員会、伊丹市消防局長、伊丹市上下水道事業管理者、伊丹市自動車運送事業管理者、伊丹病院事業管理者及び伊丹市モーターボート競走事業管理者（以下「各任命権者」という。）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3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 本市職員の働き方の状況把握と分析

本計画の更新にあたり、女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法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、各任命権者の部局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する以下の項目の状況把握を行った。

《把握した項目》

- (1) 女性職員の採用割合
- (2) 継続勤務年数の男女の差異
- (3) 職種別女性比率
- (4) 超過勤務の状況（時間外手当が支給されない職員を除く）
- (5) 管理的地位にある職員に占める女性割合及び各役職段階に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得者数及び取得率
- (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率
- (8) ハラスメント対策の取り組み状況

女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 女性職員の採用割合（令和2年4月1日付採用）

職名		事務職員		技術職員		消防職員		教育職員	
区分	性別	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合
採用者	男性	13	71.8%	8	11.1%	5	0.0%	0	100.0%
	女性	33		1		0		5	

※医療職員は、随時採用しており、区分が明確ではないため省略している。

※教育職員は、市教育委員会が幼稚園教諭として採用したものに限っている。

(2) 継続勤務年数の男女差（令和2年4月1日時点）

職名	事務職員			技術職員			医療職員		
性別	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	511	46.0%	16.4	150	29.6%	11.9	118	77.3%	10.9
女	435		12.3	63		11.5	402		11.4

職名	消防職員			教育職員			技能職員		
性別	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	196	4.4%	14.9	49	61.7%	6.9	140	7.9%	19.9
女	9		14.0	79		16.37	12		19.3

(3) 職種別女性比率 (令和2年4月1日時点)

職名	性別	人数	女性割合
事務職員	男性	511	46.0%
	女性	435	
技術職員	男性	150	29.6%
	女性	63	
医療職員	男性	118	77.3%
	女性	402	
教育職員	男性	51	58.5%
	女性	72	
消防職員	男性	196	4.4%
	女性	9	
技能職員	男性	140	7.9%
	女性	12	
合計	男性	1166	46.0%
	女性	993	

(4) 超過勤務の状況 (時間外手当が支給されない職員を除く) (平成31年4月1日～令和2年3月31日)

	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	平均
総時間数 (時間)	28,387	30,263	25,558	23,282	23,163	22,763	26,856	24,912	24,528	26,659	23,485	27,351	307,207	25,601
職員数 (人)	1,783	1,772	1,766	1,759	1,756	1,755	1,755	1,755	1,754	1,751	1,750	1,748	1,783	1,759
一人当たり 超過勤務時間 (時間)	15.9	17.1	14.5	13.2	13.2	13.0	15.3	14.2	14.0	15.2	13.4	15.6	172.3	14.6

(5) 管理職の女性割合、及び各役職段階に占める女性職員の割合（令和2年4月1日時点）

全体	男	女	計	女性割合		
理事級	2		2		26.6%	33.3%
部長級	31	1	32	3.1%		
次長級	57	22	79	27.8%		
課長級	128	56	184	30.4%		
副主幹級	14	13	27	48.1%		
主査級	269	161	427	37.0%		
主任級	249	218	467	46.7%		
一般職	416	525	941	55.8%		
計	1,166	993	2,159	46.0%		

(6) 男女別の育児休業取得者数及び取得率（平成31年4月1日～令和2年3月31日）

性別	新たに育児休業取得可能 となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率
男性	53	16	30.2%
女性	32	32	100.0%
計	85	48	56.5%

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率 (平成31年4月1日～令和2年3月31日)

①配偶者出産休暇取得状況

新たに育児休業取得可能 となった職員数	配偶者出産休暇を取得 した職員数	育児参加休暇取得率
53	39	73.6%

②育児参加のための休暇取得状況

新たに育児休業取得可能 となった職員数	育児参加のための休暇 を取得した職員数	育児参加休暇取得率
53	21	39.6%

(8) ハラスメント対策の取り組み状況

- ・平成11年3月に策定したセクシュアル・ハラスメント防止等に関する指針を改定し、職員へ周知 (令和2年6月 事業主毎に作成)
- ・ハラスメント相談窓口の設置 (令和2年6月 事業主毎に設置)
- ・課長級、主査級へのハラスメント研修の実施 (令和2年10月)

3. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

(1) 採用関係

令和2年4月1日現在の全職員に占める女性職員の割合は46.0%と高い水準となっておりますが、職種別にみると、技術職員の女性割合は29.6%と低くなっています。

この背景について、内閣府の調査¹によれば、大学における女子学生の割合が、人文科学や教育分野では高く、理学及び工学分野では極めて低いことが報告されており、このことが、影響を及ぼしていると考えられます。

本市では、前期計画期間中、女性職員による採用試験説明会など、技術系公務員の魅力発信に努めてきましたが、引き続き、現在の水準維持を目標に、女性職員によるオンライン就職説明会の開催やホームページへの公表などを通じて、魅力発信を図っていきます。

【取組目標】

- ・技術職員の女性割合について、令和7年度末まで現在の29.6%を維持します。

【取組内容】

- ・就職説明会において、女性職員による説明を実施します。
- ・公務職場の魅力発信に向けて、オンライン等を活用した周知を図ります。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

本市では、管理職登用に関して、職員の積極性や意欲を重視する考えから、志望制の昇任試験制度を採用しており、職員広報による定期的な情報発信等を通じて、性別を問わず職員の昇任意欲が高まるよう、意識啓発に努めています。

その結果、令和2年4月1日現在の役職別の女性職員の割合は、係長級以上では33.6%、課長級以上では26.1%と、前計画に掲げる目標水準を維持しています。

一方で、課長級以上の昇任において、育児期の職員が、仕事と家庭の両立を理由に昇任を躊躇するケースが見られています。今後は、男女問わず、時間制約がある中で成果を上げるための働き方改革を強く推進していきます。

【取組目標】

- ・課長相当職以上に占める女性の割合を、現在の26.1%以上の水準を継続する。
- ・係長相当職以上に占める女性の割合を、現在の33.6%以上の水準を継続するとともに、40%以上を目指す。(第5次男女共同参画基本計画にて示されている成果目標の達成を目指すこととする。)

【取組内容】

- ・職員広報にて、昇任意欲の向上に資する情報を発信します。

¹ 内閣府「男女共同参画白書（令和2年度）」

4. 次世代育成に関する取組内容

(1) 超過勤務の縮減・年次有給休暇の取得推進

平成31（2019）年4月1日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行され、民間企業の事業主においては、従業員の時間外労働の上限規制と年次有給休暇の確実な取得が義務付けられるなど、社会全体でワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まっています。

本市においても、従来の仕事の進め方を見直し、業務の生産性向上を目指す働き方改革を進めていますが、引き続き、性別を問わず、働きやすい職場環境の構築を目指し、超過勤務の縮減や有給休暇の取得推進に取り組みます。

【取組内容】

- ▶ 夏季などにワーク・ライフ・バランス月間を設定します。
- ▶ 定時退庁日の推進等により、時間外労働の上限規制を徹底します。

(2) 柔軟な働き方を支える人事制度の構築

労働者の価値観やライフスタイルの多様化に伴い、テレワークや時差出勤など、場所や時間に捉われない柔軟な働き方が注目されています。

本市においては、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、在宅勤務制度や時差勤務制度の導入を進めてきましたが、今後は働き方改革の観点からも、子育てや介護などの家庭生活と仕事の両立が実現できるよう、環境整備と制度の利用促進を図ります。

【取組内容】

- ▶ 働き方改革推進を目的とした在宅勤務制度や時差勤務制度の制度設計を進めます。
- ▶ 各制度の利用促進に向けて、職員広報等で周知を図ります。

(3) 男性の育児休業等の取得推進

国の第5次男女共同参画基本計画では、地方公共団体の男性の育児休業取得率について、2025年までに30%以上を目指すこととされています。

本市の男性の育児休業取得率は、30.2%となっていますが、引き続き、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制の整備など、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。

【取組内容】

- ▶ 男性の育児休業等の取得について、上司や職場の理解が深まるよう、職員広報などを活用し、制度の周知を図ります。

5. 公表の時期及び方法

女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表は、毎年9月30日までに、市ホームページにより行います。