

# 多摩市女性活躍推進支援特定事業主行動計画

～女性職員がいきいきと働き輝きつづける職場づくり～



多摩市

令和4年3月

## はじめに

自らの意思で職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるとして平成 27 年 8 月に 10 年の時限立法（平成 28 年度から平成 37 年度）として「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。）が制定されました。

女性活躍推進法の基本原則の 1 つ目として、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。2 つ目として、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること。最後に、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきと決められています。

多摩市は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められていること、また、既に多くの女性の採用が進んでいることから、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上の重要な課題であることを改めて認識し、女性活躍推進法の基本原則に則って「多摩市女性活躍推進支援特定事業主行動計画～女性職員がいきいきと働き輝きつづける職場づくり～」(以下、行動計画という。)を策定し、平成 28 年 4 月からこの行動計画の取り組みを実施していきます。

平成 28 年 3 月

多 摩 市 長  
多 摩 市 議 会 議 長  
多摩市下水道事業管理者  
多摩市教育委員会  
多摩市代表監査委員  
多摩市選挙管理委員会

## 目 次

1	行動計画策定の目的	3
2	計画期間	3
3	対象職員	3
4	計画の改定にあたって	3
5	女性活躍推進を取り巻く情勢	3
6	女性職員の活躍に関する現状把握及び分析	4
	(1) 採用関係	
	(2) 継続就業	
	(3) 長時間勤務関係	
	(4) 登用関係	
	(5) 休暇関係	
	(6) セクシュアル・ハラスメント等の対策整備状況	
	(7) 現状把握における分析	
7	職員アンケートにおける現状把握及び分析	1 4
8	女性職員の活躍に関する目標設定	1 6
9	目標達成のための取り組み方針	1 7
	(1) 女性職員の活躍のために積極的な人事施策の実施	
	(2) 「働き続けたい」から「昇任したい・もっと輝きたい」へ	
	(3) キャリアについて日頃から考える環境と機会の創出	
	(4) 働き方を改革し、男女ともに働きやすい環境の創出	
1 0	女性職員の活躍に関する具体的な取り組み内容	1 8
1 1	計画の推進体制	1 9

## 参考資料

1	計画策定までの経過	2 0
2	多摩市子育てと介護のための職員みんなで支えあう職場づくり推進委員会	2 0
3	職員みんなで支えあう出産と育児のための計画後期計画策定作業部会委員名簿	2 1
4	事務局	2 1

## 1 行動計画策定の目的

この行動計画は、全ての女性職員が働いていく中で、モチベーション高くいきいきと働きキャリアアップできるよう、また、多様な働き方を選択し継続就労ができる（以下、「女性職員の活躍」という。）よう組織全体で女性職員の活躍を推進していくため、策定するものです。

## 2 計画期間

この行動計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間であり、計画内容については、女性を取り巻く社会環境の変化や女性職員のニーズ等を踏まえる必要から、計画当初は、取り組み実績を踏まえて一定期間（5 年間）で計画の見直しを予定していましたが、しかしながら見直しを予定していた令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、働き方に対する考え方について、社会全体が大きく変化している時期でありました。そのため、改定を見送り、コロナ禍の経験を踏まえ、職員の声を集めて改定を行いました。

なお、著しい社会状況の変化等が発生した場合は随時見直します。

## 3 対象職員

この行動計画の対象となる職員は、常勤職員、再任用職員及び会計年度任用職員を原則としています。会計年度任用職員については、その状況を適切に把握し、課題の内容に応じ就労継続できるような取り組みを実施していきます。

また、この計画は女性職員のみ限定するものではなく、男性職員を含め、全ての職員を対象として実施していきます。

## 4 計画の策定にあたって

次世代育成支援特定事業主行動計画と同様に、各任命権者の連名で一体のものとして行動計画を策定します。（本来は、任命権者毎に計画を策定する必要がありますが、各任命権者の連名で一体のものとして行動計画を策定することも可能となっています。）

「多摩市次世代育成支援対策及び女性活躍推進委員会委員」（以下「推進委員会」という。）で計画を策定しましたが、委員会の内部に次世代育成支援対策を効果的に推進するために「多摩市次世代育成支援対策及び女性活躍推進委員会作業部会」（以下「作業部会」という。）を設置しています。よって、前計画の総括、課題分析等実務作業については、過去の取り組み実績や経過、職員アンケート結果等を把握している作業部会において実施しました。

## 5 女性活躍推進を取り巻く情勢

女性活躍推進法の制定の背景には、少子高齢化に伴い労働者不足が見込まれている状況から、女性の潜在能力の活用が求められていることや、社会構造の変化により多様な人材を活用していくという政府の方針があります。これまでの国の施策は、男女雇用機会均等法、育児休業法、男女共同参画社会基本法、次世代育成対策推進法が次々に制定され、仕事と家庭の「両立支援」、雇用管理における男女の「均等支援」が推し進められてきました。安倍首相が、成長戦略の中核として「女性」を位置付け女性の活躍推進を最重要課題の 1 つにしたことで、女性活躍推進がクローズアップされています。

女性職員の活躍推進の目標として、平成 15 年 6 月に設置された男女共同参画推進本部で「社会のあらゆる分野において、令和 2 年までに、指導的地位に占める割合が、少なくとも 30%になるよう期待する」と示されています。管理的職業従事者に占める女性割合は 11.2%（平成 25 年 総務省発表）であり、その目標からは大きく離れているのが現状となっています。要因としては仕事と子

育ての両立が難しく、第一子出産を機に約6割の女性が離職することが挙げられます。このことから、管理職になる前に退職してしまう女性が多く、その後再就職するにしても、正社員になること、まして管理職になることはかなり難しくなっています。

女性の活躍推進のためには、「両立支援」と「均等支援」を連動させることが必要でこの2つの支援はいわば車の両輪と言えます。育児と仕事の両立を支援する施策にばかり比重を置いて、女性の就労定着は進むものの仕事の内容や役割は補助的なものが主流となってしまう、女性職員の人財育成や、キャリアアップ形成支援に繋がっていきません。また、均等支援に比重を置いて、モチベーション高く働ける一部の女性職員のみ昇進が限定されてしまいます。このように一方の施策に偏るのではなく相互の施策をバランスよく連動させながら進めることが女性職員の活躍推進には効果があります。

また、男性側の積極的な育児参加による男女共に子育てができる働き方の整備も女性活躍推進のためには重要となります。

このような中で、自治体に求められていることは、女性職員の活躍が国の政策や社会情勢からしても重要課題であることを認識し、また公的部門として地域企業の模範となるよう、全ての女性職員が働いていく中で、モチベーション高くいきいきと働きキャリアアップでき、また、多様な働き方を選択し継続就労できる職場となるような行動計画を策定し全庁あげて推進していくということです。

## 6 女性職員の活躍に関する現状把握及び分析

多摩市における女性職員の活躍に関する現状把握のために、行動計画策定の詳細事項を定めている内閣府令に基づいて、必須項目を中心に多摩市における女性職員の活躍推進の状況把握（職種毎）をするものです。

※各データにおける職種については、以下の集合体として作成しています。

職種	対象
事務系	事務職、児童厚生員、社会教育主事、社会福祉士など
技術系	建築技術職、機械技術職、電気技術職、土木技術職、化学技術職
専門系	保健師、保育士、栄養士など
技能労務系	用務員、作業員、給食調理員など

### (1) 採用関係

#### ア 採用した職員に占める女性職員の割合（必須把握項目）

職種	平成31年度			令和2年度			令和3年度（10月1日時点）		
	採用人数	女性採用者	女性割合	採用人数	女性採用者	女性割合	採用人数	女性採用者	女性割合
事務系	54人	31人	57.4%	24人	8人	33.3%	39人	21人	53.8%
技術系	7人	0人	0.0%	5人	1人	20.0%	4人	1人	25.0%
専門系	2人	2人	100.0%	5人	4人	80.0%	3人	3人	100.0%
技能労務系	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%
合計	63人	33人	52.4%	34人	13人	38.2%	46人	25人	54.3%

#### イ 職員に占める女性職員の割合（任意把握項目）

【平成31年度】

職種	女性	男性	合計	女性比率
事務系	283人	367人	650人	43.5%
技術系	8人	57人	65人	12.3%
専門系	69人	2人	71人	97.2%
技能労務系	1人	22人	23人	4.3%
合計	361人	448人	809人	44.6%

【令和2年度】

職種	女性	男性	合計	女性比率
事務系	287人	366人	653人	44.0%
技術系	8人	56人	64人	12.5%
専門系	65人	3人	68人	95.6%
技能労務系	1人	21人	22人	4.5%
合計	361人	446人	807人	44.7%

【令和3年度】

職種	女性	男性	合計	女性比率
事務系	288人	371人	659人	43.7%
技術系	10人	57人	67人	15.0%
専門系	65人	3人	68人	95.6%
技能労務系	1人	20人	21人	4.8%
合計	364人	451人	815人	44.7%

採用した職員に占める女性職員の割合

- ・平成31年度及び令和3年度は5割を超えております。

職員に占める女性職員の割合

- ・年々、全体の女性の割合が微増しています。平成25年度の女性比率が40.1%だったため、約4.6%増加しています。
- ・技術系については女性職員が増加、専門系については男性職員が微増しています。

## (2) 継続就業

### 平均した継続勤務年数の男女の差異（必須把握項目）

職種	平成31年度		令和2年度		令和3年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
事務系	16.8年	15.7年	16.1年	15.2年	15.4年	15.3年
技術系	5.3年	10.3年	6.3年	10.0年	5.8年	10.1年
専門系	18.1年	7.0年	17.0年	5.3年	17.3年	6.3年
技能労務系	28.0年	29.2年	29.0年	30.3年	30.0年	30.8年
合計	16.9年	15.7年	16.1年	15.2年	15.5年	15.2年

平均した継続勤務年数の男女の差異

- ・男女ともに年々継続勤務年数が短くなっています。平成25年度の全体の継続勤務年数と比較すると、女性が4.4年、男性が7.0年短くなっております。  
(平成25年度 女性：19.9年、男性：22.2年)

### (3) 長時間勤務関係

ア 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び上限を超えた職員数（必須把握項目）

イ 管理職の各月ごとの超過勤務時間及び上限を超えた職員数（必須把握項目）

※管理職の超過勤務時間の算出は退勤時間から遡って算出しています。

【平成 31 年度】（一般職）

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月 45 時間以上	一人あたり	月 100 時間以上	一人当たり
4 月					19.9 時間
5 月					17.8 時間
6 月					17.8 時間
7 月					18.5 時間
8 月					14.2 時間
9 月					17.3 時間
10 月					20.3 時間
11 月					15.1 時間
12 月					13.7 時間
1 月					15.5 時間
2 月					15.5 時間
3 月					20.4 時間
平均					17.2 時間

【平成 31 年度】（管理職）

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月 45 時間以上	一人あたり	月 100 時間以上	一人当たり
4 月					27.3 時間
5 月					25.8 時間
6 月					33.4 時間
7 月					30.4 時間
8 月					26.8 時間
9 月					35.6 時間
10 月					27.2 時間
11 月					29.7 時間
12 月					26.4 時間
1 月					26.0 時間
2 月					32.7 時間
3 月					41.9 時間
平均					30.2 時間

※平成 31 年度は他律的業務の比重が高い部署の指定は無し

【令和 2 年度】（一般職）

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月 45 時間超	一人あたり	月 100 時間以上	合計
4 月	15.7 時間	41 人	29.2 時間	1 人	18.4 時間
5 月	13.4 時間	31 人	23.0 時間	0 人	15.3 時間
6 月	16.2 時間	45 人	23.0 時間	2 人	17.5 時間
7 月	13.5 時間	24 人	19.4 時間	0 人	14.7 時間
8 月	12.1 時間	16 人	17.2 時間	2 人	13.2 時間
9 月	13.9 時間	30 人	19.6 時間	3 人	15.1 時間
10 月	15.9 時間	45 人	19.5 時間	2 人	16.7 時間
11 月	12.0 時間	21 人	16.2 時間	2 人	12.9 時間
12 月	11.2 時間	14 人	15.1 時間	0 人	12.0 時間
1 月	5.7 時間	0 人	7.3 時間	0 人	6.0 時間



2月	12.2時間	14人	16.4時間	0人	13.1時間
3月	17.3時間	60人	24.5時間	1人	18.9時間
平均	13.3時間	28.4人	19.2時間	1.1人	14.5時間

【令和2年度】（管理職）

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月 45 時間超	一人あたり	月 100 時間以上	一人あたり
4月	32.4時間	17人	48.9時間	0人	34.7時間
5月	27.0時間	12人	37.4時間	0人	28.4時間
6月	32.5時間	19人	39.1時間	0人	33.4時間
7月	28.3時間	13人	39.1時間	0人	29.8時間
8月	25.3時間	11人	36.5時間	0人	27.3時間
9月	30.0時間	13人	43.9時間	0人	32.5時間
10月	25.8時間	9人	43.1時間	0人	28.9時間
11月	26.4時間	9人	39.9時間	0人	28.8時間
12月	23.0時間	5人	36.9時間	0人	25.5時間
1月	23.1時間	8人	34.7時間	0人	25.2時間
2月	23.2時間	9人	41.5時間	0人	26.4時間
3月	27.8時間	12人	41.8時間	0人	30.3時間
平均	27.1時間	11.4人	40.2時間	0人	29.3時間

【令和2年度 他律職場としてされた部署】

企画政策部：企画課（統計係）、施設保全課、秘書広報課（秘書係）、財政課  
 市民経済部：課税課（市民税係）、※経済観光課（商工観光担当）  
 子ども青少年部：子育て支援課  
 健康福祉部：障害福祉課  
 教育部：教育指導課、※教育振興課（教育 ICT 係）  
 選挙管理委員会事務局  
 （※8月1日を指定日として追加指定された職場）

【令和3年度】（一般職）

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月 45 時間超	一人あたり	月 100 時間以上	合計
4月	13.8時間	28人	25.9時間	1人	16.3時間
5月	11.6時間	18人	21.0時間	0人	13.6時間
6月	14.2時間	30人	25.9時間	5人	16.7時間
7月	14.6時間	33人	22.4時間	4人	16.2時間
8月	10.2時間	16人	15.5時間	0人	11.3時間
9月	11.5時間	25人	15.5時間	0人	12.4時間
10月	13.5時間	33人	15.1時間	3人	15.1時間
11月	11.1時間	17人	17.9時間	0人	12.5時間
平均	12.6時間	25.0人	19.9時間	1.6人	14.3時間

【令和3年度】（管理職）

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月 45 時間超	一人あたり	月 100 時間以上	合計
4月	26.7時間	6人	33.8時間	0人	28.0時間
5月	24.8時間	6人	28.1時間	0人	25.4時間
6月	26.8時間	9人	41.4時間	1人	29.4時間
7月	23.8時間	7人	31.5時間	0人	25.2時間
8月	22.2時間	3人	26.4時間	0人	23.0時間



9月	23.8時間	6人	25.8時間	0人	24.1時間
10月	22.7時間	6人	36.2時間	0人	25.2時間
11月	24.4時間	7人	26.1時間	0人	24.7時間
平均	24.4時間	6.3人	31.2時間	0.1人	25.6時間

<p>【令和3年度 他律職場としてされた部署】(令和3年11月1日時点)</p> <p>企画政策部：施設保全課、財政課</p> <p>市民経済部：課税課（市民税係）、経済観光課（商工観光担当）</p> <p>くらしと文化部：オリンピック・パラリンピック推進室</p> <p>子ども青少年部：子育て支援課</p> <p>健康福祉部：障害福祉課</p> <p>教育部：教育指導課</p> <p>選挙管理委員会事務局</p>
---

## ※参考データ

### ■26市の超過勤務状況（任意把握項目）

※26市との比較のため集計方法が(3)ア、イと異なります

	平成31年度			令和2年度	
	年平均	順位		年平均	順位
多摩市	191.0時間	3位	多摩市	167.0時間	3位
26市	140.2時間	—	26市	120.8時間	—
A市	202.1時間	1位	A市	183.9時間	1位

### ウ 超過勤務時間縮減状況（任意把握項目）

項目	平成31年度	令和2年度
前年度実績	124,680時間	147,036時間
当該年度実績	147,036時間	126,697時間
増減	22,356時間	△20,339時間
対前年度比	117.93%	86.17%
増減率	17.93%	△13.83%

#### 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

- ・他律的業務の比重が高い部署はそれ以外の部署に比べて超過勤務時間数の平均がどれも高くなっています。
- ・超過勤務の上限を超える職員数は令和2年度と比べ、令和3年度は増加傾向にあります。
- ・26市の超過勤務状況比較では、多い方から3番目になっており上位に位置しています。

#### 超過勤務時間縮減状況

- ・平成31年度は前年度に比べ超過勤務が約18%増えていますが、令和2年度は約14%減っています。

#### (4) 登用関係

##### ア 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（必須把握項目）

地位	平成31年度			令和2年度			令和3年度		
	全体数	女性職員数	女性職員割合	全体数	女性職員数	女性職員割合	全体数	女性職員数	女性職員割合
部長級	15人	0人	0.0%	18人	0人	0.0%	18人	0人	0.0%
課長級	65人	15人	23.1%	62人	16人	25.8%	61人	15人	24.6%
合計	80人	15人	18.8%	80人	16人	20.0%	79人	15人	19.0%

##### イ 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率（必須把握項目）

地位	平成31年度				令和2年度				令和3年度			
	全体数	女性職員数	女性職員割合	前年度比	全体数	女性職員数	女性職員割合	前年度比	全体数	女性職員数	女性職員割合	前年度比
係長級	193人	56人	29.0%	±0%	190人	54人	28.4%	-0.6%	193人	55人	28.5%	+0.1%
主任級	232人	147人	63.4%	+0.1%	217人	140人	64.5%	+1.2%	223人	139人	62.3%	-2.2%
主事級	304人	143人	47.0%	+1.0%	321人	152人	47.4%	+0.4%	321人	156人	48.6%	+1.2%

##### 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

- ・平成25年度から着実に、女性職員の割合は増加しています。  
（平成25年度の部課長級職員に占める女性職員の割合：8.2%）
- ・令和2年度は設定目標値である『課長級以上の女性職員割合20%』に達しました。

##### 各役職段階に占める女性職員の割合

- ・係長級及び主任級に占める女性職員の割合は、平成25年度から着実に増加しています。  
（平成25年度の係長級：20.2%、主任級：56.0%）
- ・主任級に占める女性職員の割合は、男性職員より多く5割を超えています。

#### (5) 休暇関係

##### ア 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（必須把握項目）

【対象職員】「妊娠・出産及び育児に関する予定表」を提出した常勤職員

年度/職種	女性				男性				
	取得者(全) ※1	対象者(新規) ※2	取得率(新規)	平均取得日数(新規)	取得者(全) ※1	対象者(新規) ※2	取得率(新規)	平均取得日数(新規)	
平成31年度	事務系	22人	10人	100%	436.3日	3人	11人	27.3%	17.3日
	技術系	2人	0人			2人	0人		
	専門系	3人	2人	100%	455.0日	0人	0人		
	技能労務系	0人	0人			0人	0人		
令和2年度	事務系	26人	9人	100%	421.8日	12人	26人	46.2%	79.8日
	技術系	1人	1人	100%	386.0日	1人	2人	50%	7.0日
	専門系	3人	0人			0人	1人	0%	0日

	技能労務系	0人	0人			0人	0人		
令和3年度	事務系	24人	10人	100%	361.9日	9人	6人	50.0%	27.7日
	技術系	1人	0人			0人	1人	0%	0日
	専門系	4人	1人	100%	864.0日	0人	0人		
	技能労務系	0人	0人			0人	0人		

※1 前年度からの取得者を含む職員数

※2 当該年度に新たに対象となった職員数

※3 令和3年度は11月末時点

### イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（必須把握項目）

【対象職員】「妊娠・出産及び育児に関する予定表」を提出した常勤職員

年度		出産支援休暇				育児参加休暇			
		取得者	対象者	取得率	平均取得日数	取得者	対象者	取得率	平均取得日数
平成31年度	事務系	12人	12人	100%	1.8日	10人	11人	90.9%	3.6日
	技術系	2人	2人	100%	2.0日	2人	2人	100%	3.5日
	専門系	0人	0人			0人	0人		
	技能労務系	0人	0人			0人	0人		
令和2年度	事務系	18人	26人	69.2%	1.9日	19人	26人	73.1%	4.3日
	技術系	3人	3人	100%	1.2日	1人	3人	33%	5.0日
	専門系	0人	1人	0%	0日	0人	1人	0%	0日
	技能労務系	0人	0人			0人	0人		
令和3年度	事務系	5人	5人	100%	2.0日	4人	5人	80%	4.0日
	技術系	0人	0人			0人	0人		
	専門系	0人	0人			0人	0人		
	技能労務系	0人	0人			0人	0人		

### ウ 年次有給休暇の取得率（任意把握項目）

年度	女性				男性				合計			
	人数	1人当たり年間取得日数	月平均取得日数	取得日数5日未満	人数	1人当たり年間取得日数	月平均取得日数	取得日数5日未満	人数	1人当たり年間取得日数	月平均取得日数	取得日数5日未満
31年度	359人	12.6日	1.1日	26人	443人	11.4日	1.0日	36人	802人	12.1日	1.0日	62人
2年度	357人	12.5日	1.0日	30人	449人	11.9日	1.0日	36人	802人	12.2日	1.0日	66人
3年度	359人	7.6日	1.0日	103人 ※64人	448人	6.8日	0.9日	140人 ※89人	807人	7.1日	0.9日	243人 ※153人

※令和3年度には11月末日時点での取得率

※令和3年度の取得日数5日未満人数と8か月分の割合（3.33日）未満の取得者を記載

※取得日数5日未満の中に長期休業者は含まない

## ※参考データ

### ■26市の年次有給休暇取得状況（任意把握項目）※市長部局のみ（勤務条件調査より抜粋）

	平成31年度			令和2年度	
	平均取得日数	順位		平均取得日数	順位
多摩市	12.52日	16位	多摩市	13.30日	9位
26市	13.07日	—	26市	12.90日	—
A市	15.14日	1位	B市	15.80日	1位

#### 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

- ・男性の育児休業取得率は年々高くなっています。

#### 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

- ・配偶者出産休暇（出産支援休暇）については、以前まで取得率100%といった高い水準を維持し、かつ取得日数についても限度2日に近い日数を取得できている状況でしたが、令和2年度については取得率が下がっております。
- ・育児参加のための休暇（育児参加休暇）については、年度によって取得率及び取得日数に違いがありますが、ここ3年100%の取得には至っておりません。

#### 年次有給休暇の取得率

- ・各年度とも、男女の差異に大きな違いはなく、若干女性の方が多く取得できている状況です。また、男女ともに月1日の年休取得は出来ている状況です。
- ・26市の年次有給取得日数比較では、多い方から9番目になっており、平均よりやや上に位置しています。

## (6) セクシュアル・ハラスメント等の対策整備状況（必須把握項目）

### 対策整備状況

多摩市では、「多摩市職員のハラスメントの防止等に関する規則」、「多摩市職員ハラスメント防止指針」、「多摩市職員ハラスメント防止マニュアル」を制定しています。これらに基づき、人事課に相談窓口を置くとともに、研修実施等を通してハラスメント防止に関する情報共有を行うことで、働きやすい職場環境の整備に努めています。

## (7) 現状把握における分析

1 から 6 の現状把握やこれまでの人事施策、次世代育成支援特定事業主行動計画の進捗状況などから、本市における女性職員の活躍における現状把握の分析は以下のとおりです。

### 【採用関係】

採用した職員に占める女性職員の割合は以前に比べると着実に上昇しており、近年の採用割合を参照しても、継続して女性職員の採用につながっています。このことから、全職員に占める女性職員の割合は約 47% となり、平成 25 年度が約 40% だったことと比較すると緩やかながら割合が上昇しており、女性の採用関係では計画策定時同様に、引き続き一定の効果が上がっていることが分かります。

### 【継続就業】

継続勤務年数の男女比については、大きな違いはありませんが、女性職員も男性職員も計画策定時と比較し、約 4～7 年程継続勤務年数が短くなっています。これは定年を迎える職員が増加し、新入職員の採用を行うことにより組織の新陳代謝が図られるためと考えられます。

### 【長時間勤務関係】

本市における、超過勤務時間の推移については、令和 2 年度は減少傾向にあったが、全体的にみると依然として増加傾向にあり、その要因としては、権限委譲による業務増、年々高度化かつ複雑化する市民ニーズへの対応など、全体的に業務が増加していることに伴って超過勤務時間についても増加傾向にあると言えます。

超過勤務の縮減や、年休取得率の上昇などワーク・ライフ・バランスの推進の重要性については言うまでもありませんが、超過勤務の縮減については、中々進まないのが現状としてあります。単にその必要性や重要性を理解するのではなく経営者層自らがその取り組みに力を入れて組織全体でワーク・ライフ・バランスや、職員数と業務の点検による適正配置を推し進めなければ実現できない課題だと言えます。

### 【登用関係】

管理職級の職員の割合は令和 7 年度の達成目標値に近い数字を維持しております。また、係長級の職員、全体の割合を見ても女性職員の割合は徐々に増加傾向にあり、採用関係と同様、一定の効果が上がっていると言えます。

### 【休暇関係】

男性の育児休業については近年、取得率が上がってきております。特に令和 2 年度以降については以前と比較して著しく増加しており、取得可能な対象者が増加したことにより、男性の育児休業の取得について周知されてきたこと、取得の前例が周りに増えたことで、取得の敷居が低くなったことが考えられます。

一方、これまでほぼ 100% 取得率を維持していた出産支援休暇と育児参加休暇については、その数値を維持することができませんでした。

年休取得については、ここ数年は横這いで大きな違いはありませんが、前期計画策定時の数値と比較すると徐々に取得日数は減ってきています。(平成 25 年度の 1 人当たり年間取得日数が 13.3 日だったのに対して令和 2 年度は 12.2 日)

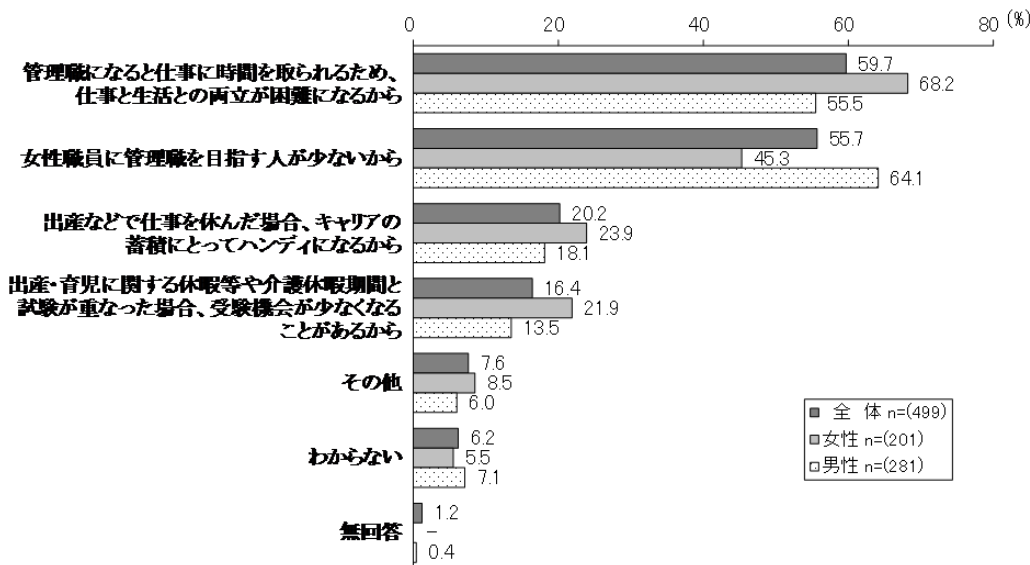
年休取得について以前よりも自由に取りにくくなっていると言えます。令和元年度より年次有給休暇の取得を推進し、職員に 5 日以上の有給取得を呼び掛けているところですが、引き続き目標値に達成できるよう呼びかけを行っていきます。



## 7 職員アンケートにおける現状把握及び分析

令和元年度実施した「令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市職員意識及び実態調査」の中から、女性職員の活躍に関する調査については以下のとおりです。

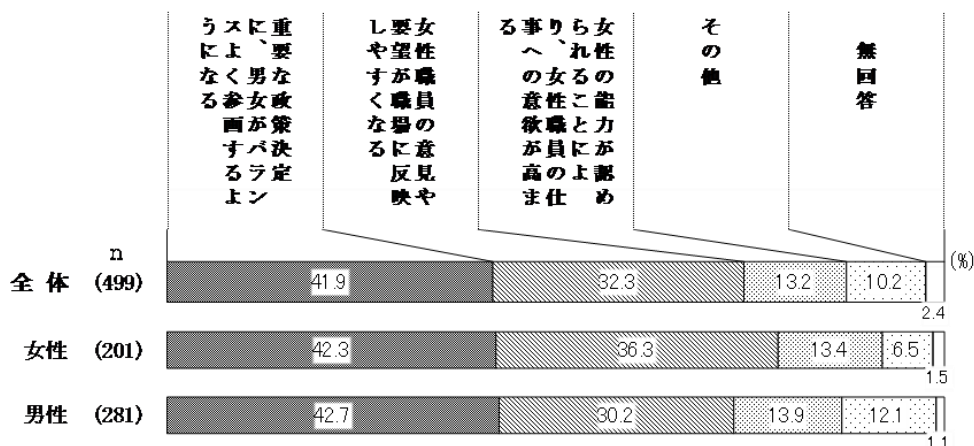
### ■女性管理職が少ない原因



女性管理職が少ない原因について、「管理職になると仕事に時間を取られるため、仕事と生活との両立が困難になるから」が約6割（59.7%）と最も多く、次いで「女性職員に管理職を目指す人が少ないから」約6割（55.7%）、「出産などで仕事を休んだ場合、キャリアの蓄積にとってハンディになるから」約2割（20.2%）、「出産・育児に関する休暇等や介護休暇期間と試験が重なった場合、受験機会が少なくなるから」約2割（16.4%）となっています。

性別にみると、「管理職になると仕事に時間を取られるため、仕事と生活との両立が困難になるから」が、女性で約7割（68.2%）と、男性（55.5%）を約13ポイント上回っています。「女性職員に管理職を目指す人が少ないから」は、男性で約6割（64.1%）と、女性（45.3%）を約19ポイント上回っています。

### ■女性管理職が増えることによるメリット

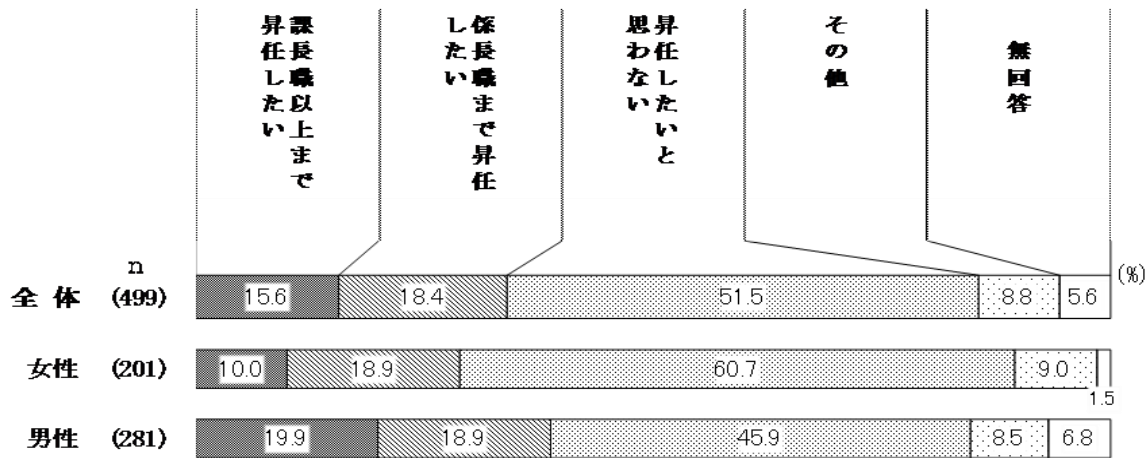


女性管理職が増えることによるメリットについて、「重要な政策決定に、男女がバランスよく参画するようになる」が約4割（41.9%）と最も多く、「女性職員の意見や要望が職場に反映しやすくなる」は約3割（32.3%）、「女性の能力が認められることにより、女性職員の仕事への意欲が高まる」は約1割（13.2%）となっています。

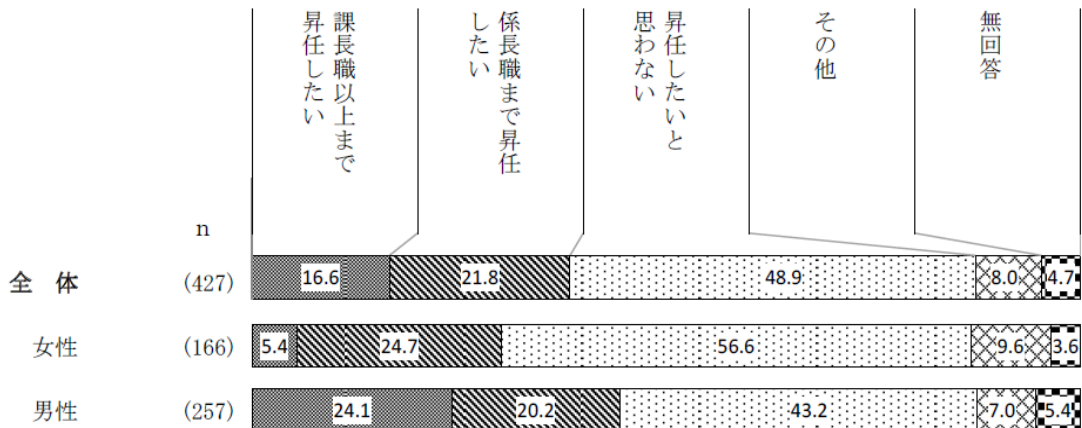
性別にみると、「女性職員の意見や要望が職場に反映しやすくなる」は、女性（36.3%）が男性（30.2%）を約6ポイント上回っています。

## ■将来就きたい役職

【2019年度】



【2015年度】



将来就きたい役職について、「昇任したいと思わない」が約5割（51.5%）と最も多く、次いで「係長職まで昇任したい」約2割（18.4%）、「課長職以上まで昇任したい」約2割（15.6%）となっています。

性別にみると、「昇任したいと思わない」は女性で約6割（60.7%）と、男性（45.9%）を約15ポイント上回っている。「課長職以上まで昇任したい」は男性で約2割（19.9%）と、女性（10.0%）を約10ポイント上回っています。

また、前回（2015年度）と比べると、「管理職以上まで昇任したい」は男性が約5ポイント減少したのに対し、女性は約5ポイント上昇しています。

## 【分析結果】

女性職員が活躍することについては、男女ともにメリットがあることは認めつつ、一方で管理職になることへの不安、両立支援の難しさ、また、女性職員が活躍しているロールモデルが少ないことが、管理職を目指すことの障壁になっていると言えます。

前回調査との比較で課長以上に昇任したいと思う女性職員は、多くなっている一方、昇任したいと思わない職員も全体的に多くなっており、管理職を目指すことに前向きな職員が増えていることで一定の成果は上がっているが、全体的に見ると昇任に対して意欲的ではない職員が多いということも読み取れます。



## 8 女性職員の活躍に関する目標設定

行動計画においては、各実施者の実情を踏まえつつ、より一層女性職員の活躍が図られるようにするために必要かつ効果的な取り組みの実施により、達成しようとする目標を定めることが重要です。このことから、女性職員の活躍に関する目標について以下のとおり設定します。

### ア 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関連する目標

項目	現状値（令和2年度）	目標値	達成年度
職員の女性割合	44.7%	50%	令和7年度
係長級の女性職員割合	28.4%	40%	令和7年度
課長級以上の女性職員割合	19.0%	20%	令和7年度

#### (1) 職員の女性割合

国及び地方公共団体における職員の女性割合は、それぞれの事業主ごとに様々ですが、多くの女性職員が活躍できるよう、女性職員の比率を増やしていくことは当然ながら重要です。また、市の役割である、まちづくり、市民サービスの提供は、男女双方の視点で進めることも重要であることから、職員に占める女性割合を目標とします。

#### (2) 各役職に占める女性職員割合

女性職員の役職に占める割合は、女性の活躍の進捗状況を示す重要な指標になります。公的部門における女性管理職が増えることの効果は多岐に渡ることから、管理職及び係長職に占める女性職員割合を目標とします。

なお、それぞれの数値については、政府目標を参考に多摩市職員の男女比及び現状値を踏まえて設定しています。

（参考：政府目標「第5次男女共同参画基本計画における女性の登用・採用に関する成果目標より」）

市町村職員の各役職段階に占める女性職員の割合			
項目	現状（市町村）	成果目標（期限）	
本庁係長相当職	35.0%（2020年）	40%（2025年度末）	
本庁課長相当職	17.8%（2020年）	22%（2025年度末）	
本庁部局長・次長相当職	10.1%（2020年）	14%（2025年度末）	

### イ 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連する目標

項目	現状（令和2年度時点）	目標値	達成時期
年次有給休暇取得日数	平均 12.2 日	平均 14.5 日	令和7年度
男性職員の育児休業取得率	平均 46.4%	平均 50%（※但し取得者の内 3 週間以上の育児休業取得者の割合は 50%以上とする）	令和7年度
超過勤務の縮減	月 1 人あたり 平均 14.5 時間	前年度実績以下	毎年度末（令和7年度で最終）

多摩市次世代育成支援特定事業主行動計画で挙げられている目標に合わせることで、次世代育成支援の観点と女性活躍推進の観点の双方から目標達成に向けてアプローチをしていきます。

男性の育児休業取得率は現状と目標値を比較し、既に達成済みであることから、多摩市次世代育成支援特定事業主行動計画で挙げている平均20.0%から50.0%に目標値を引き上げます。

## 9 目標達成のための取り組み方針

「6 女性職員の活躍に関する状況把握及び分析」、「7 職員アンケートにおける現状把握及び分析」を踏まえて、多摩市役所における女性職員の活躍に関する目標達成に向けての取り組み方針を示します。

### (1) 女性職員の活躍のために積極的な人事施策の実施

一般職員の中には、「管理職は心身ともに負担は大きく、ワーク・ライフ・バランスが崩れ、家族に負担がかかり割に合わない」と感じている職員もいます。これを払拭するためには、ロールモデルとなる、特に管理職が少ないとされる女性管理職の育成や活躍をPRしたり、昇任することのメリットを伝えるなど、昇任に対する動機付けをしていきます。また、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的な広報活動を図っていきます。

### (2) 「働き続けたい」から「昇任したい・もっと輝きたい」へ

次世代育成支援特定事業主行動計画をはじめとして女性職員が働きやすい環境についてはこれまでも整備してきており、このことが女性職員の勤続年数に良い影響を与えていることは分かりますが、女性職員の昇進や、更なる能力発揮となると課題は多いです。女性職員の活躍推進の実現のためには、「働き続けたい」ということから「昇任したい・もっと輝きたい」へと女性職員の意識展開を図っていきます。

### (3) キャリアについて日頃から考える環境と機会の創出

入庁後の早い時期から、女性が自身のキャリアについて考える機会を提供することが重要です。具体的には定期的なキャリアアップ研修の実施及び派遣、ロールモデルとなる女性管理職の育成、管理部門への女性職員の積極的な配置など、女性職員が自分も活躍できると自然に思えるような環境と機会の創出を図っていきます。また、個別キャリアプランが相談できる体制として所属長との面談、人事担当の相談体制強化など組織としてバックアップしていることを伝えていきます。

### (4) 働き方を改革し、男女ともに働きやすい環境の創出

ワーク・ライフ・バランスを欠いた職場環境は、女性職員が職業生活において評価され活躍することを著しく困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となる可能性もあります。

また、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、今後、男性職員も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況です。このように、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を最大限発揮して活躍するためには、これまでの働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図っていきます。その一環として、在宅勤務型テレワーク等の多様な働き方を推進していきます。

## 10 女性職員の活躍に関する具体的な取り組み内容

女性職員の活躍に関する取り組み方針に基づいて、目標達成を図るため以下の取り組み内容を実施していきます。

計画の実施状況と見直しについては以下のとおりです。

### 【取り組み内容】

	項目	内容	実施年度	実施状況及び見直し	取り組み方針
1	女性職員の積極的な採用に向けた広報活動①	公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、職務・職員の魅力等を伝えるために女性に特化した積極的な広報活動として女子大学等での女性を対象とした採用説明会の実施	継続	平成28年度及び29年度に女子大学を対象とした採用説明会を実施しているが、それ以降についての実績無し。今後、近隣大学に向けて情報発信を積極的に行い、中でも女性に向けた広報活動を重点的に行う。	(1)
2	女性職員の積極的な採用に向けた広報活動②	職員募集要項・公式ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載する等、女性職員が働きやすい職場であることを積極的にPR	継続	多摩市職員募集要項や、公式HPにて女性職員特有の休暇制度などを掲載しPRしたが、仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などの実績はないため、今後実施していく。	(1)
3	女性職員の積極的な採用	能力・人物を重視した上で将来の指導的地位への女性の登用や女性比率の向上に向けて、職種を問わず積極的に女性職員の採用を実施	継続	以前まで男性職員の採用のみとなっていた技術系職員について、ここ数年は女性職員を採用している。引き続き、職種を問わず積極的に採用を行う。	(1)
4	職域拡大等による多様な職務機会の付与①	将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、財務、企画、対外折衝等マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ女性職員を積極的に配置	継続	令和3年度人事異動（4月）総務・企画系143人中39人配置（再任用常・短含む）引き続き、積極的に配置を行う。	(2) (3)
5	職域拡大等による多様な職務機会の付与②	能力及び意欲のある女性職員について他団体等への派遣を積極的に実施	継続	派遣実績 ・内閣府・東京都総務局・東京都市町村職員研修所・東京都市町村自治調査会・多摩ニュータウン環境組合 引き続き積極的に実施する。	(2) (3)
6	能力・意欲向上のための研修①	キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的として女性職員のみを対象とした研修の実施	継続	女性のみならず幅広く、係長・課長級を対象にマネジメント研修を令和3年度より実施し、上司としての仕事に対するキャリアアップを図った。意識の向上に関する研修については引き続き検討していく。	(2) (3)

7	能力・意欲向上のための研修②	自治大学校の女性幹部養成支援プログラム・女性リーダー養成研修（民間）等の外部研修へ女性職員の派遣を積極的に実施	継続	自治会館研修の女性リーダー養成研修については毎年実施（令和2、3年度は新型コロナのため中止）引き続き外部研修を継続的に行う。	(2) (3)
8	座談会の実施	管理職の女性先輩職員と若手女性職員の意見交換ができるような機会の創出	継続	平成28年度以降実績なし。今後、管理職を目指す若手女性職員を対象に座談会を実施していく。	(2) (3)
9	女性職員の役職者への積極的な登用	出産・育児期により、昇任機会を逃しても能力及び意欲がある女性職員が昇任できるような昇任・昇格制度の構築	令和2年度	令和2年度よりワーク・ライフ・バランスに配慮し、自分のタイミングでチャレンジできる制度とするため、年齢要件を撤廃し、昇任機会を損なわない制度に改正を行った。	(3)
10	相談体制の強化	活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて女性職員の意欲向上、キャリア形成支援ができるよう相談体制の強化	継続	キャリアパスや経験談については互助会通信誌にて女性副市長のインタビュー記事を掲載。8番と併せて今後、相談体制を強化していく。	(3)
11	育休代替職員対応	長期に渡り育休を取得する職員が発生する場合は、可能な限り正規の職員を代替職員として配置	継続	職場の執行体制の維持及び職員の育休取得への不安の解消のため、可能な限り正規職員の代替配置に努めている。	(4)
12	フレックスタイムの導入	多様な働き方が可能となるよう、育児を理由とした時差出勤制度の導入	継続	育児・介護を目的とした早出・遅出勤務制度について、平成31年4月1日より本格実施している。また夏季期間の「ゆう活」についても、令和2年度から、7月1日～9月30日の期間で実施している。	(4)
13	ワーク・ライフ・バランスの推進	「多摩市次世代育成支援特定事業主行動計画」に基づき、管理的地位にある職員に対する意識啓発の取り組みや、男性職員の育児休業、出産支援休暇、育児参加休暇の取得推進を図り、長時間労働を縮減しワーク・ライフ・バランスの推進を実施していくとともに男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりの推進	継続	新入職員フォローアップ研修の一環として、新人を対象としたワーク・ライフ・バランス研修を実施している。（令和2年度を除く）若いうちから柔軟な働き方を身に着ける重要性や、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を考えることの重要性に鑑み、先輩職員にも協力してもらいながらワーク・ライフ・バランスの意識啓発に努める。	(4)
14	非常勤職員への対応	両立支援制度の充実やハラスメント等の相談体制の強化	継続	令和2年12月に多摩市職員のハラスメント対応マニュアルを策定。相談があった際の適切かつ迅速な対応に努めていく。	(4)
15	年次有給休	職員に対して5日以上	継続		(4)

	暇取得の推進	次有給休暇取得を推進し、取れていない職員については所属長から呼びかけを行うように依頼	(新規)		
16	在宅勤務型テレワークの推進	職員が多様な働き方ができるような在宅勤務のための端末の導入やルールの整備	令和3年度(新規)		(4)
17	男性職員の育児休業取得の推進	男性職員が育児休業を取得しやすいような環境の整備や取得事例の紹介	令和3年度(新規)		

## 11 計画の推進体制

女性職員の活躍を効果的に推進するため、推進委員会を設置します。推進委員会は、次世代育成支援特定事業主行動計画の推進を図るために設置された「多摩市次世代育成支援対策及び女性活躍推進委員会」の所掌範囲に女性活躍推進の目的を追加して行動計画の進行管理を担わせます。推進委員会では、行動計画の実施状況を年度ごとに把握し、実施状況及び推進状況を公表します。また、必要に応じて行動計画の見直し等を行います。

行動計画の実施にあたっては、計画をより実効性のあるものにするため、PDCAサイクルを意識して推進委員会の下部組織として実務者レベルの職員を構成員とした作業部会を設置し、職員一人ひとりがこの行動計画の目的を認識し、女性の職業生活において活躍できるような環境整備が着実に推進されるよう、行動計画の実施状況を点検・分析し、より良い実現策の検討を行います。点検結果や検討結果については、推進委員会に報告します。

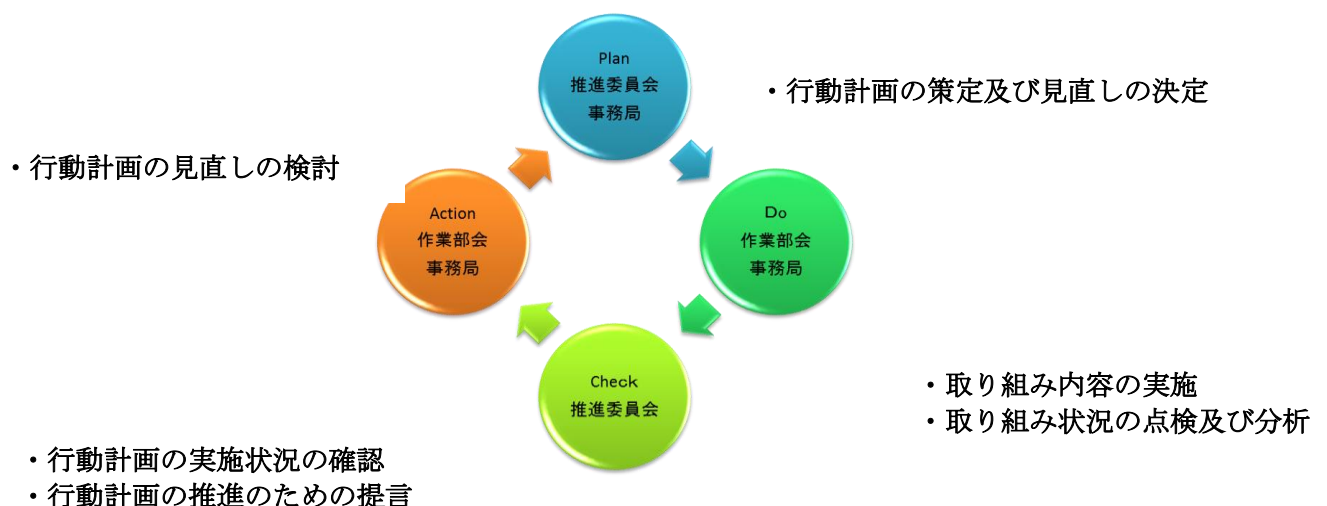
### 【推進委員会の構成員】

議会議務局次長  
 総務部人事課長  
 くらしと文化部平和・人権課長  
 子ども青少年部子育て・若者政策担当課長  
 下水道課長  
 教育部教育振興課長  
 監査委員事務局次長  
 選挙管理委員会事務局長  
 職員団体の推薦する職員4人以内

### 【作業部会】

- 構成  
公募による市の職員8人以内  
部会員の任期は2年以内
- 所掌事項  
委員会の指示により、計画の推進に関する具体的事項の検討し、その結果を委員会に報告する。

### 【推進体制のフロー】



## 参 考 資 料

### 1 計画策定までの経過

実施年月日	実施内容
平成27年11月19日	第18回推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>・法制定の概要及び趣旨について</li> <li>・特定事業主行動計画の策定について</li> <li>・計画策定までのスケジュールについて</li> <li>・計画の骨子案について</li> </ul>
平成28年1月8日	第19回推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業主行動計画（案）について</li> </ul>
平成28年1月29日	第20回推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業主行動計画（修正案）について</li> </ul>
令和2年7月20日	第27回推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業主行動計画後期計画策定期間の延期について</li> </ul>
令和3年11月19日	第31回推進委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業主行動計画後期計画（案）について</li> </ul>
令和4年3月15日	第28回経営会議各部報告 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業主行動計画後期計画（修正案）について</li> </ul>

### 2 多摩市次世代育成支援対策及び女性活躍推進委員会

役 職 所 属	氏 名
委員長 総務部人事課長	佐藤 彰宏 (R2. 4. 1～)
委員 議会事務局次長	山本 保代 (R2. 4. 1～)
委員 くらしと文化部平和・人権課長	河島 理恵 (R2. 4. 1～)
委員 子ども青少年部子育て・若者政策担当課長	水野 誠 (R2. 4. 1～)
委員 下水道課長	横堀 達之 (R2. 4. 1～)
委員 教育部教育振興課長	加藤 大輔 (R2. 4. 1～)
委員 監査委員事務局長・事務局次長事務取扱	伊野 元康 (R2. 4. 1～)
委員 選挙管理委員会事務局長	武村 力 (H31. 4. 1～)
委員 都市整備部都市計画課	志方 充司 (R3. 8. 1～)
委員 子ども青少年部児童青少年課	黒川 桂子 (R3. 8. 1～)
委員 市民経済部市民課	私市 敬 (R3. 8. 1～)
委員 健康福祉部障害福祉課	三上 佳代子 (R3. 8. 1～)



3 多摩市次世代育成支援対策及び女性活躍推進委員会作業部会委員名簿（第7期）

所 属	氏 名
くらしと文化部文化・生涯学習推進課	松田 圭介
子ども青少年部子育て支援課	一政 芳美
健康福祉部生活福祉課	桜庭 明彦
健康福祉部高齢支援課	三井田 静
健康福祉部介護保険課	小牧 景子
教育部関戸公民館	川端 将敬

4 事務局

所 属	氏 名
総務部人事課	石盛 美佐子
総務部人事課	蘇武 賢一
総務部人事課	渡部 武蔵