

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日策定

令和 3 年 3 月 31 日改正

八戸市長・八戸市立市民病院事業管理者
八戸市交通部八戸市長・八戸市議会議長
八戸市教育委員会・八戸市農業委員会
八戸市選挙管理委員会・八戸市代表監査委員
八戸地域広域市町村圏事務組合管理者
八戸地域広域市町村圏事務組合消防本部消防長

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、女性の職業生活における活躍を推進するため、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 19 条に基づき、特定事業主である八戸市長、八戸市立市民病院事業管理者、八戸市交通部八戸市長、八戸市議会議長、八戸市教育委員会、八戸市農業委員会、八戸市選挙管理委員会、八戸市代表監査委員、八戸地域広域市町村圏事務組合管理者及び八戸地域広域市町村圏事務組合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みを進め、実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を実施し、必要に応じて特定事業主間で協議等を行い、取り組み内容の見直しなどを行います。

3 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握

法第 19 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）第 2 条に基づき、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ました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日採用）

H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
54.9%	57.2%	51.8%	61.2%	60.8%	62.4%

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

女性	男性	差（女性－男性）
11.4年	15.3年	△3.9年

(3) 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した平均時間数（令和元年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
16.1時間	20.3時間	14.0時間	14.1時間	11.8時間	14.4時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
16.5時間	13.7時間	12.9時間	16.0時間	15.8時間	14.6時間

※計画策定時（平成26年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
24.3時間	24.3時間	20.4時間	20.9時間	19.0時間	23.0時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
23.2時間	23.0時間	23.2時間	23.7時間	20.2時間	22.6時間

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1
13.8%	14.5%	13.4%	15.4%	14.4%	13.4%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

各役職段階	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	伸び率 (R2-H27)
部・次長級	12.3%	13.0%	10.1%	11.8%	13.3%	9.7%	△2.6ポイント
課長級	14.4%	15.3%	15.0%	17.0%	14.9%	14.8%	0.5ポイント
課長補佐級	24.4%	26.4%	30.9%	30.3%	31.7%	30.2%	5.8ポイント
班長級	41.3%	42.4%	41.4%	40.4%	41.0%	39.5%	△1.8ポイント
計	26.8%	28.5%	29.2%	29.4%	29.6%	28.2%	1.4ポイント

(6) 年次有給休暇の平均取得日数

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
8.9日	8.8日	9.2日	9.5日	9.9日	10.4日

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

【育児休業取得率】

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
男性	1.1%	2.7%	0.0%	0.0%	2.3%	8.2%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【令和元年度 育児休業取得期間の分布状況】

	1 ヶ月未満	1 ヶ月以上 3 か月未満	3 ヶ月以上 6 か月未満	6 ヶ月以上 1 年未満	1 年以上
男性	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%
女性	0.0%	1.9%	0.0%	39.6%	58.5%

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

【①男性職員の配偶者出産休暇取得率】 目標：「令和2年度までに100%にする」

H26 年度 (目標設定時)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
71.3%	82.7%	77.0%	80.6%	80.7%	91.8%

【②男性職員の育児参加休暇取得率】 目標：「令和2年度までに50%以上にする」

H26 年度 (目標設定時)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
11.5%	14.7%	51.4%	55.6%	67.0%	83.6%

【③男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得日数の分布状況】

※配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）の最大8日取得可能

R 元年度	
5 日未満	5 日以上
39.3%	60.7%

(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

○ 平成29年4月に、これまでの「八戸市セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」をセクハラ以外のハラスメントにも対応できるよう内容を見直し、「八戸市ハラスメントの防止等に関する要綱」へ改正するとともに、セクハラ防止指針、パワハラ防止指針、マタハラ防止指針について定めました。

- 職員からのハラスメントについての苦情や相談に対応するため、職員の中からハラスメント相談員を選出しており、ハラスメント相談員が適切な対応をとれるように、苦情相談処理の流れやハラスメントに関する苦情相談に対応する場合の指針を作成して相談体制を整備しています。
- 以上の要綱・指針等について、被害防止の観点から、メールや庁内ネットワークを活用し、職員へ制度の周知をしています。

4 「女性の職業生活における活躍に関する職員の意識調査」(アンケート)実施結果の概要について

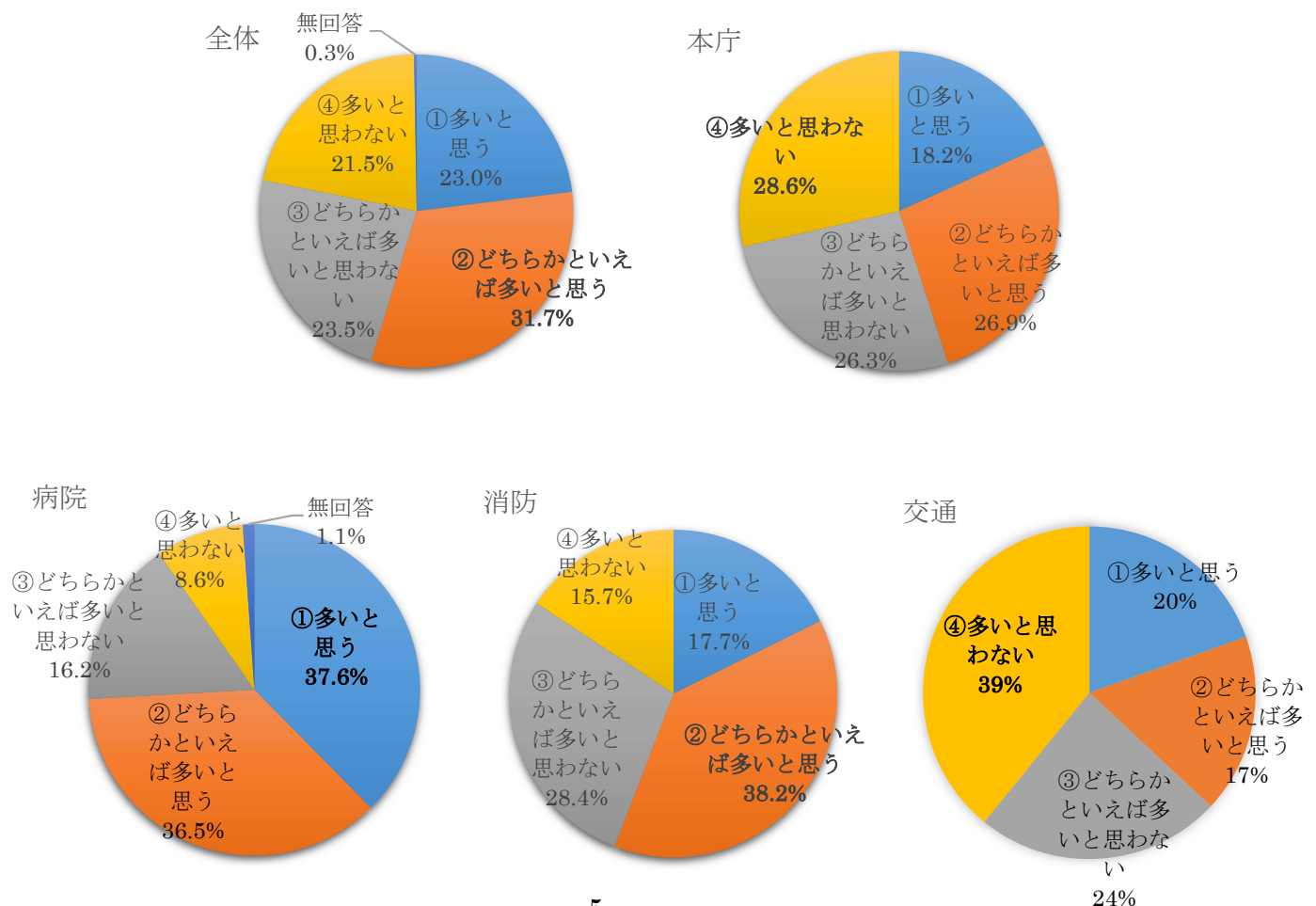
女性の職業生活における活躍に関する職員の意識を把握するため、全職員を対象にアンケート調査を行いました。

【調査概要】 対象者数：2,693人 / 回答者数：1,797人 / 回答率：67%

- 【用語】
- ・本庁…八戸市長、八戸市議会議長、八戸市教育委員会、八戸市農業委員会、八戸市選挙管理委員会、八戸市代表監査委員、八戸地域広域市町村圏事務組合管理者
 - ・交通…八戸市交通部
 - ・病院…八戸市立市民病院事業管理者
 - ・消防…八戸地域広域市町村圏事務組合消防本部消防長

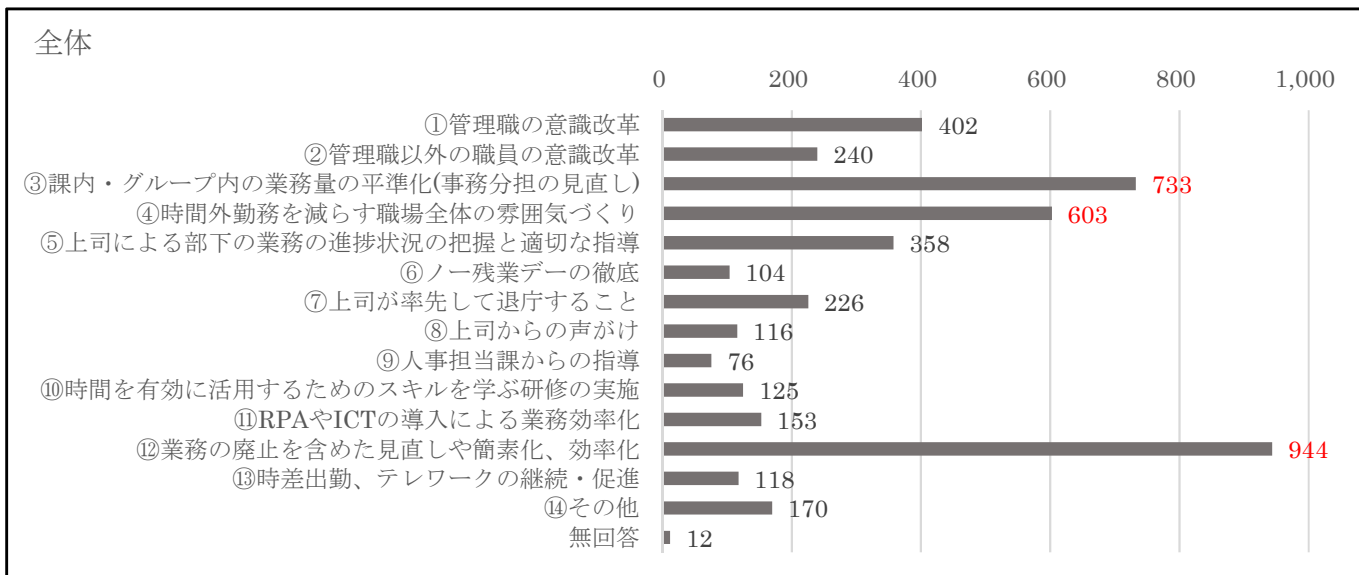
(1) 問：あなたの職場は時間外勤務が多いと思いますか。

全体では、「多いと思う」「どちらかといえば多いと思う」の合計(A) 54.7%に対し、「多いと思わない」「どちらかといえば多いと思わない」の合計(B) 45%の方がやや少ない。なお、所属別にみると、本庁では、A：45.1%に対し、B：54.9%、病院では、A：74.1%に対し、B：24.8%などとなっており、所属によって差異がみられる。



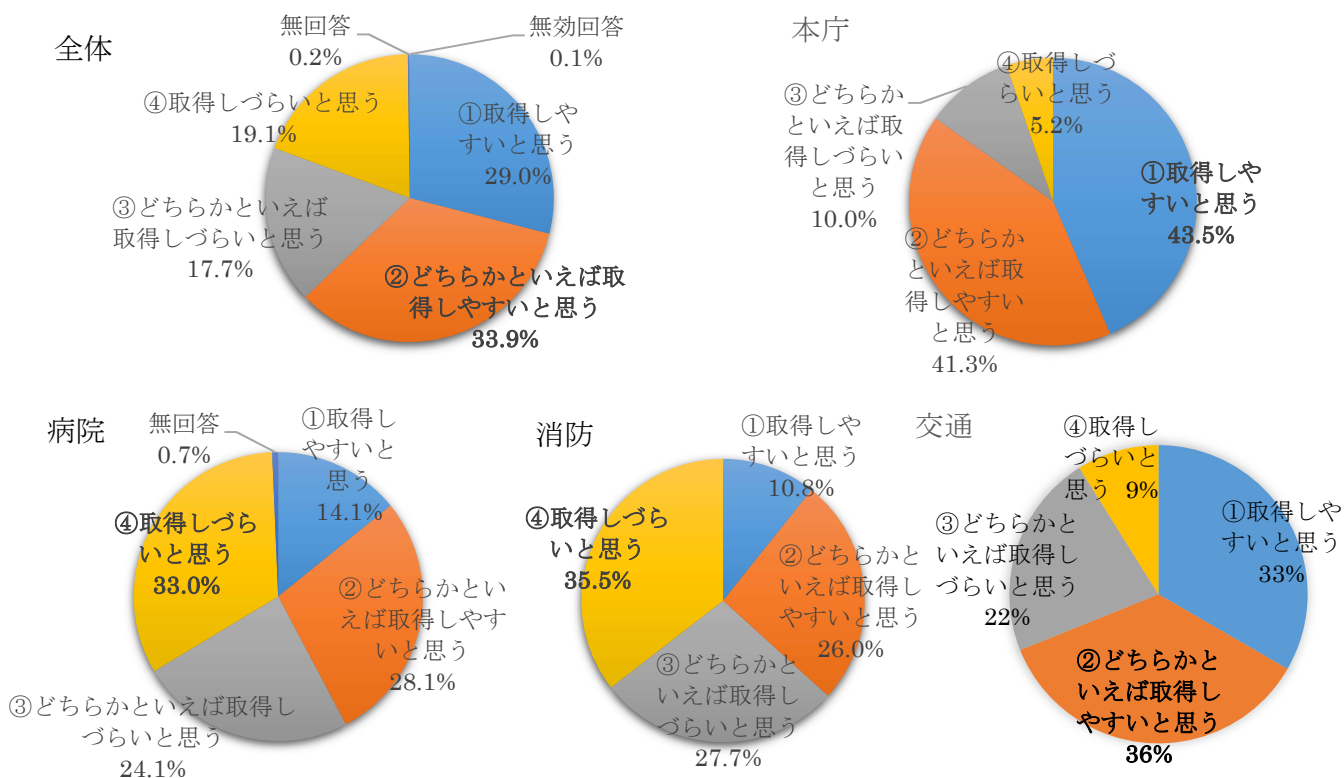
(2) 問：時間外勤務の縮減について、どのような取り組みが効果的だと思いますか。

「業務の廃止を含めた見直しや簡素化、効率化」が最も多くなっており、次に「課内・グループ内の業務量の平準化（事務分担の見直し）」が多い。「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」や「管理職の意識改革」の件数も多い。



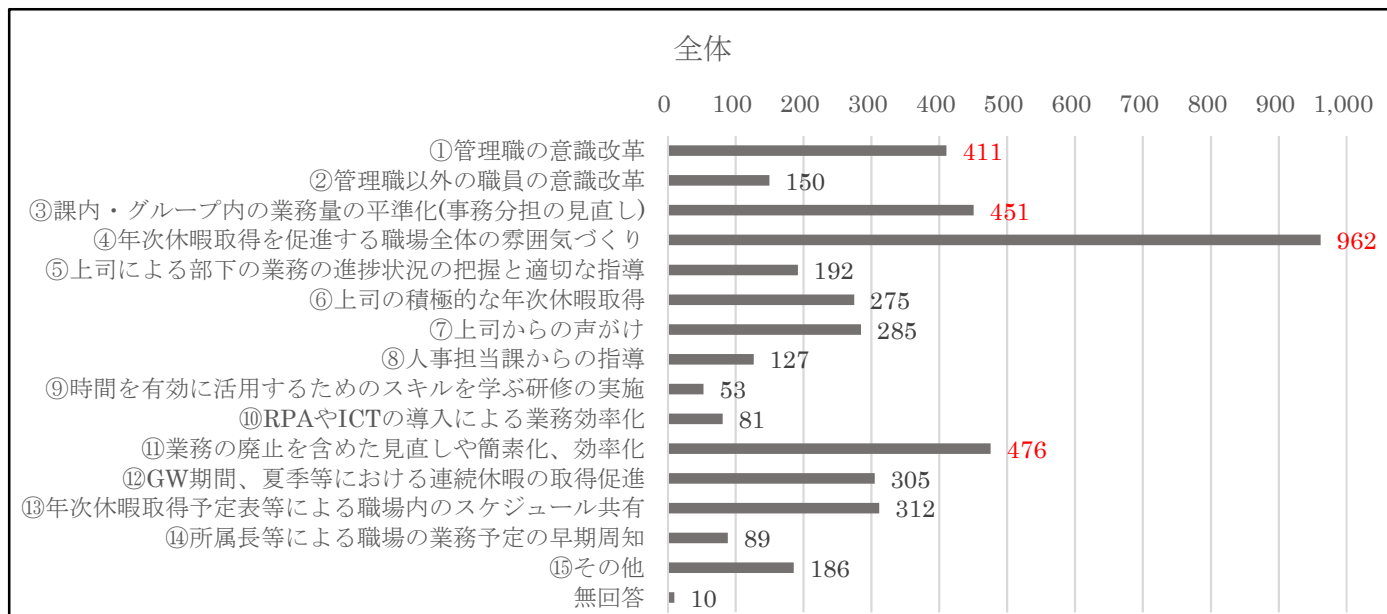
(3) 問：あなたの職場は年次休暇が取得しやすい職場だと思いますか。

全体では、「取得しやすいと思う」「どちらかといえば取得しやすいと思う」の合計（A）62.9%に対し、「取得しづらいと思う」「どちらかという取得しづらいと思う」の合計（B）36.8%の方が少ない。なお、所属別では、本庁はA：84.8%に対し、B：15.2%、病院はA：42.2%に対し、B：57.1%、消防はA：36.8%に対し、B：63.2%などとなっており、所属によって差異がみられる。



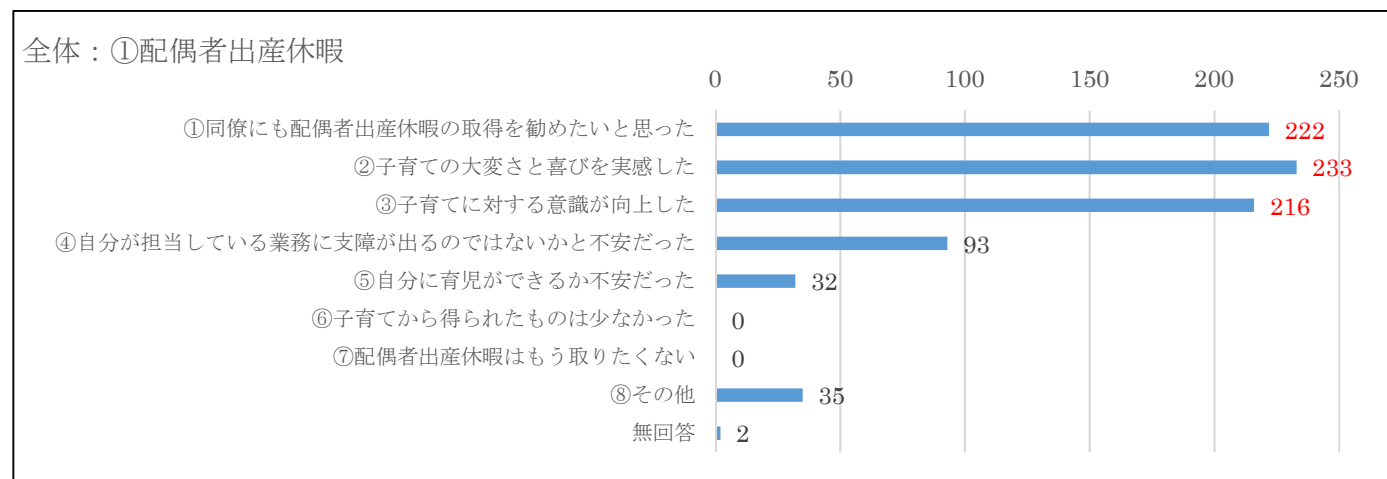
(4) 問：年次休暇の取得促進について、どのような取り組みが効果的だと思いますか。

「年次休暇所得を促進する職場全体の雰囲気づくり」が最も多く、続いて「業務の廃止を含めた見直しや簡素化、効率化」「課内・グループ内の業務量の平準化（事務分担の見直し）」「管理職の意識改革」が多い。

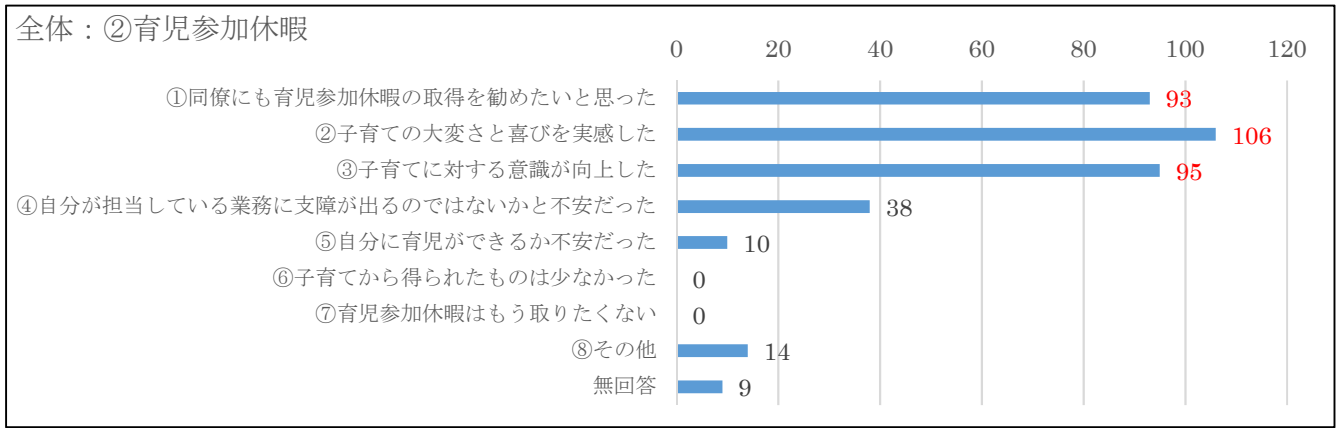


(5) 問：【配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業を取得したことがある男性】取得する際に気になったことや感想を教えてください。

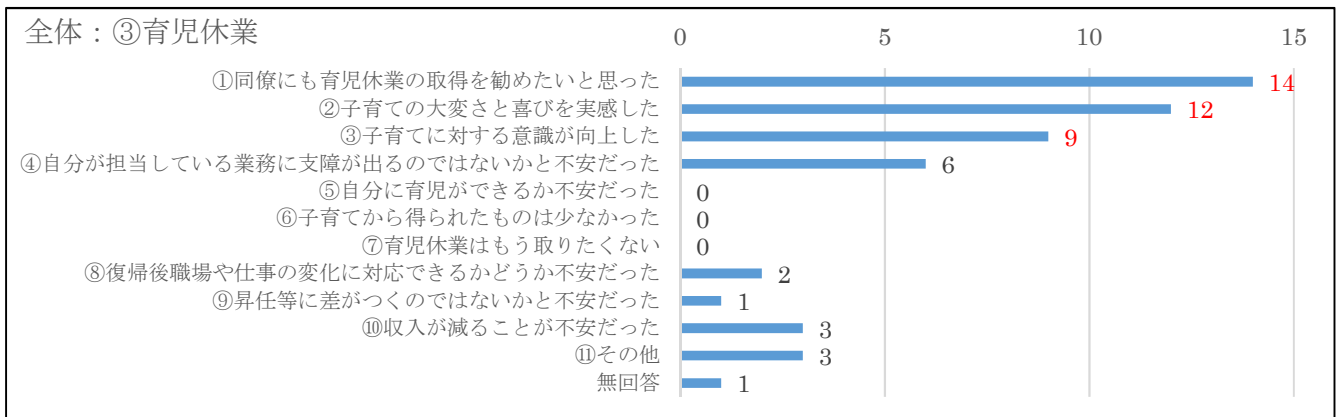
① 配偶者出産休暇：「子育ての大変さと喜びを実感した」が最も多いが、「同僚にも配偶者出産休暇の取得を勧めたいと思った」「子育てに対する意識が向上した」も同程度の件数となっている。



② 育児参加休暇：配偶者出産休暇とほぼ同じ結果となった。

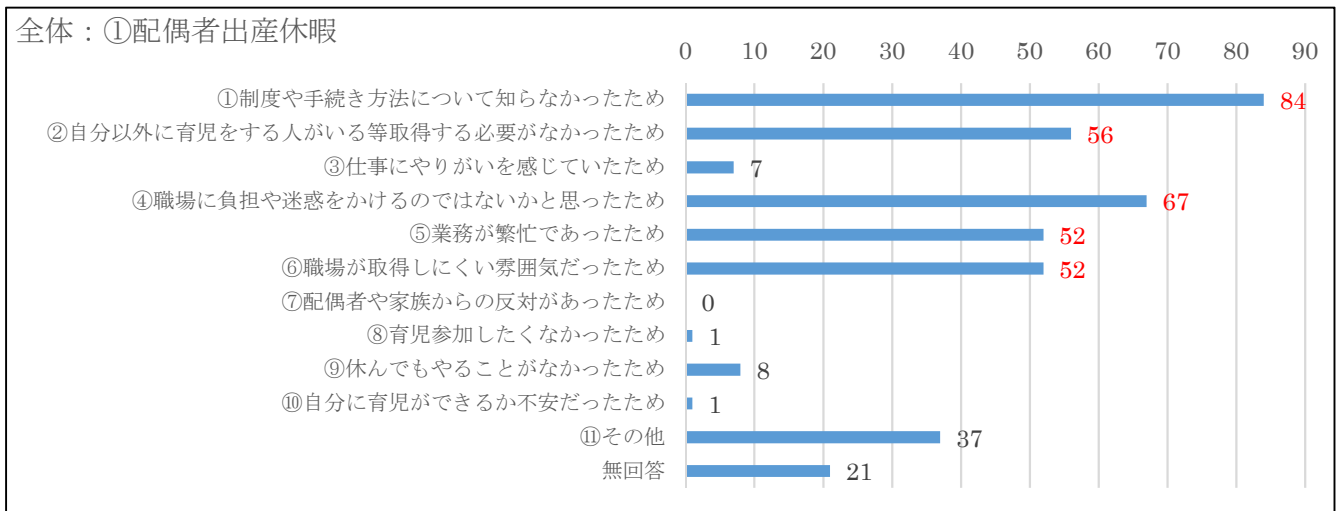


③ 育児休業：「同僚にも育児休業の取得を勧めたいと思った」が最も多く、続いて「子育ての大変さと喜びを実感した」「子育てに対する意識が向上した」が多い。

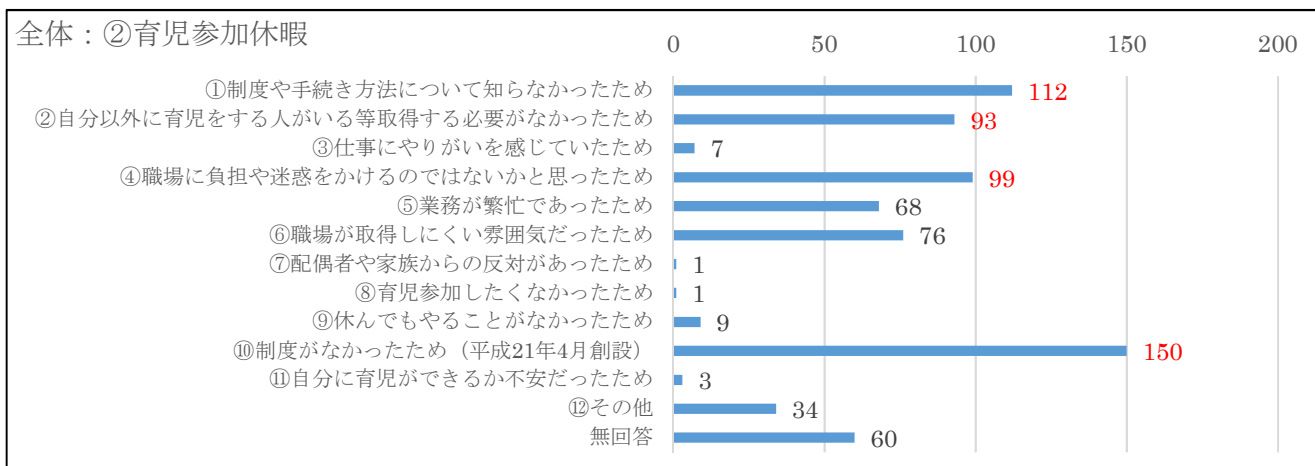


(6) 問：【配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業を取得したことがない男性】配偶者出産休暇を取得しなかった又はできなかった理由を教えてください。

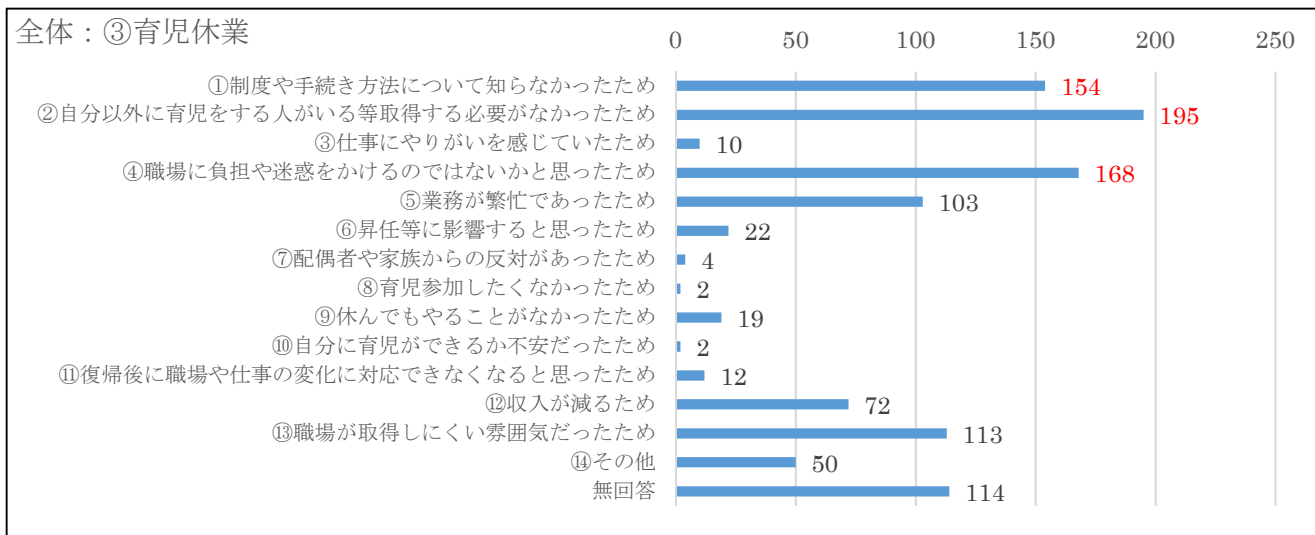
① 配偶者出産休暇：「制度や手続き方法について知らなかったため」が最も多く、次に「職場に負担や迷惑をかけるのではないかと考えたため」が多く、続いて「自分以外に育児をする人がいる等取得する必要がなかったため」「業務が繁忙であったため」「職場が取得しにくい雰囲気だったため」が同程度の件数で多くなっている。



- ② 育児参加休暇：「制度がなかったため（平成21年4月創設）」を除くと、「制度や手続き方法について知らなかったため」が最も多く、続いて「職場に負担や迷惑をかけるのではないかと考えたため」「自分以外に育児をする人がいる等取得する必要がなかったため」が多い。

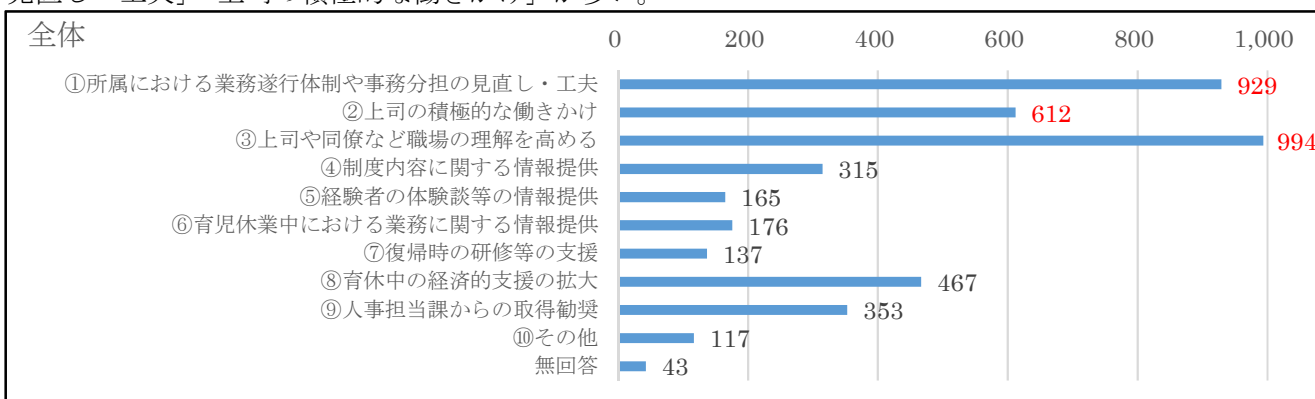


- ③ 育児休業：「自分以外に育児をする人がいる等取得する必要がなかったため」が最も多く、続いて「職場に負担や迷惑をかけるのではないかと考えたため」「制度や手続き方法について知らなかったため」が多い。



- (7) 問：配偶者出産休暇・育児参加休暇・男性の育児休業の取得を促進するために今後どのような取組が必要だと思いますか。

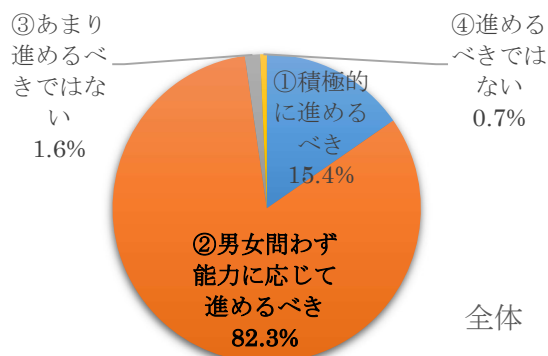
「上司や同僚など職場の理解を高める」が最も多く、続いて「所属における業務遂行体制や事務分担の見直し・工夫」「上司の積極的な働きかけ」が多い。



(8) 問：女性職員の管理職登用を進めることについてどう思いますか。

「男女問わず能力に応じて進めるべき」が全体で82.3%と多い。

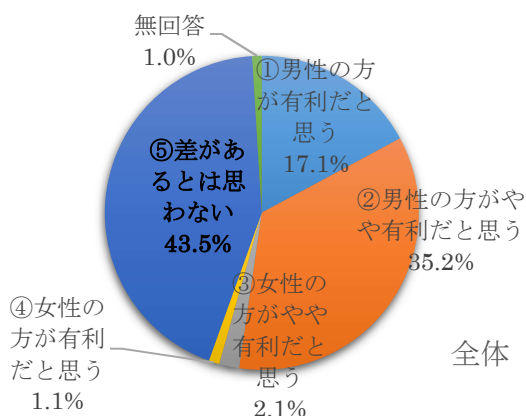
※男女別でも男性80.5%、女性85.9%と多い。



(9) 問：当市における管理職への登用について男女差があると思いますか。

「差があるとは思わない」(A) 43.5%に対し、「男性の方が有利だと思う」「男性の方がやや有利だと思う」の合計 (B) が52.3%とやや多い。

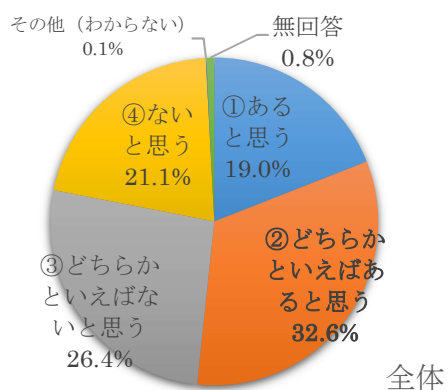
※男女別でも、男性A：42.0%に対し、B：53.8%、女性A：45.8%に対し、B：49.8%となっており、いずれもBがやや多い。



(10) 問：あなたは事務分担において性別による偏りがあると思いますか。

「あると思う」「どちらかといえばあると思う」の合計 (A) 51.6%に対し、「ないと思う」「どちらかといえばないと思う」の合計 (B) は47.5%と同程度となっている。

※男女別では、男性A：57.6%に対し、B：42.0%、一方、女性A：41.0%に対し、B：57.4%となっており、男女別では差異がみられる。



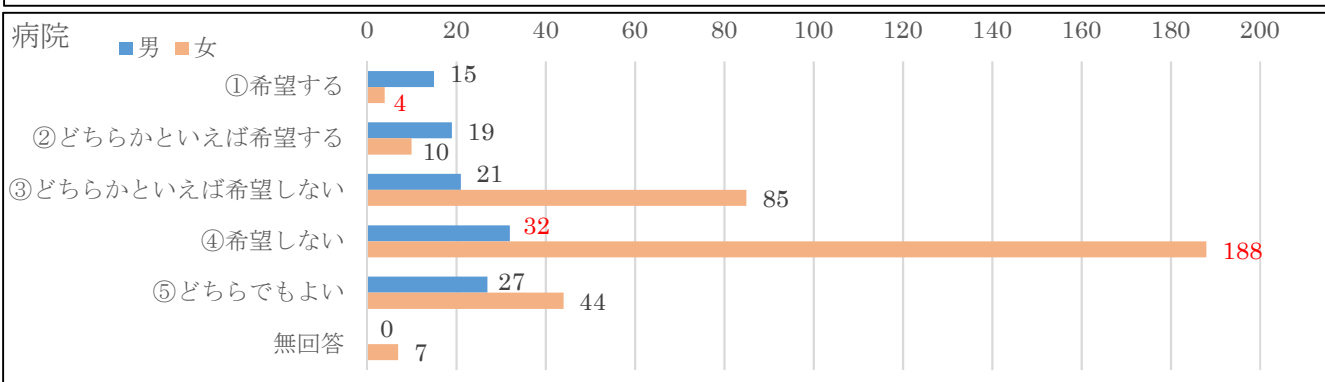
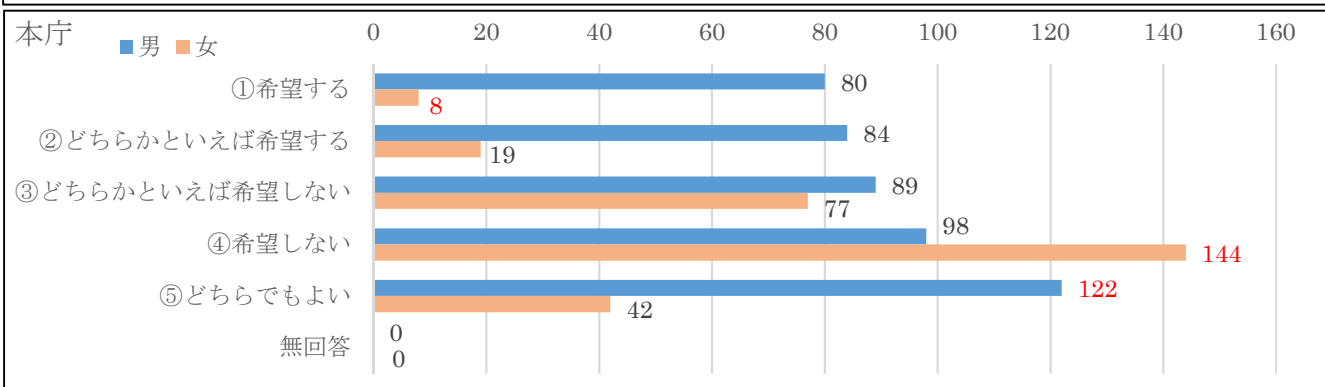
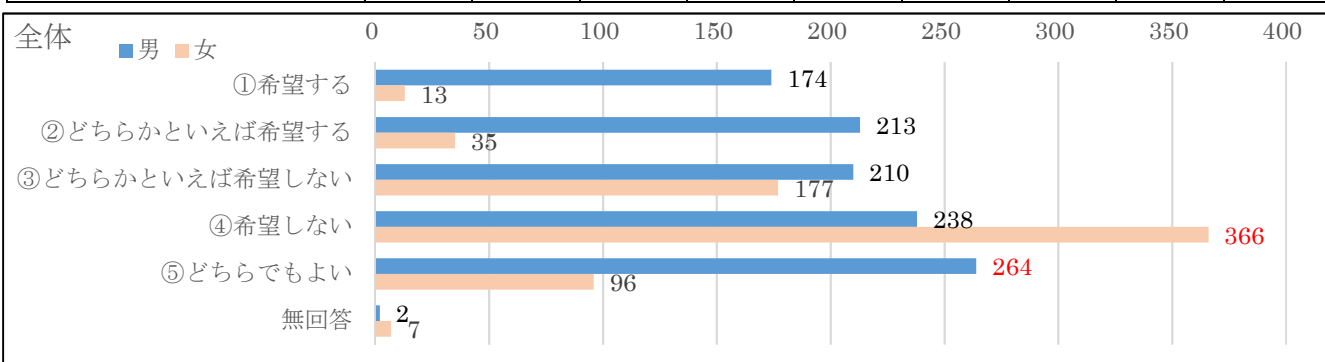
(11) 問：あなたは管理職に就くことを希望しますか。

全体で、「希望する」「どちらかといえば希望する」の合計（A）が24.2%に対し、「希望しない」「どちらかといえば希望しない」の合計（B）が55.2%となっており、差が大きい。

男女別では、男性はA：35.1%、B：40.7%と差が僅かであるが、女性は、A：7.0%、B：78.2%と管理職を希望する女性の割合が非常に少ない。所属別でも、本庁女性ではA：9.3%、病院女性ではA：4.2%と低い割合となっている。

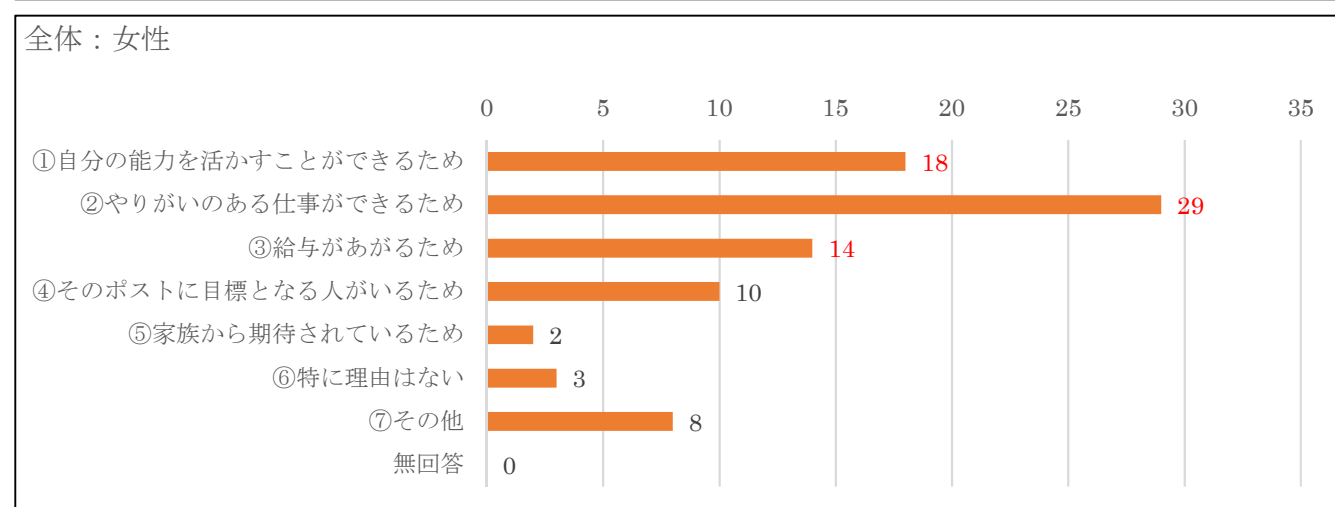
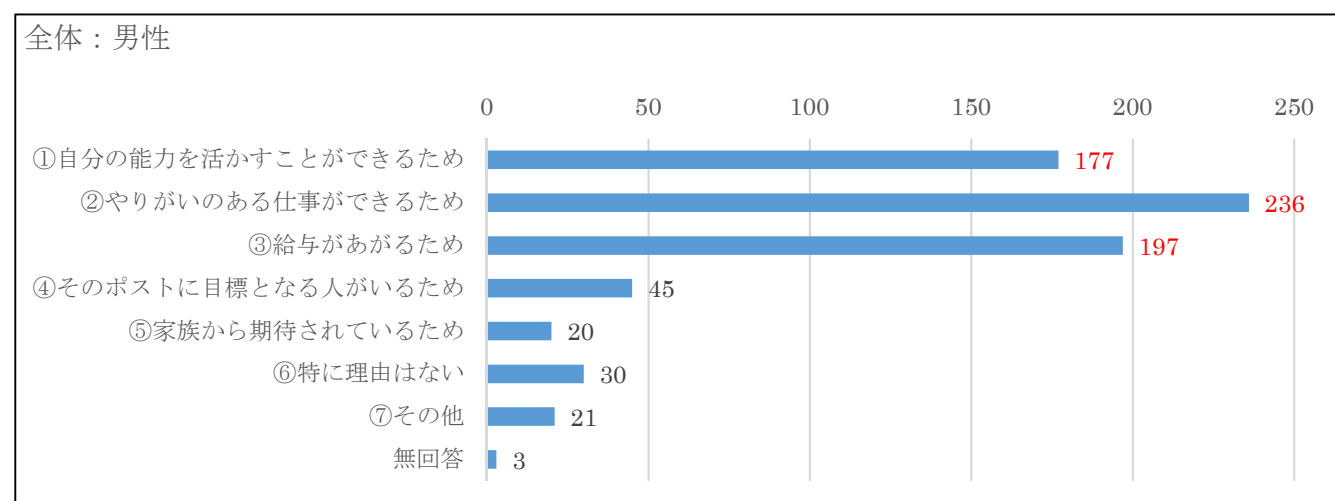
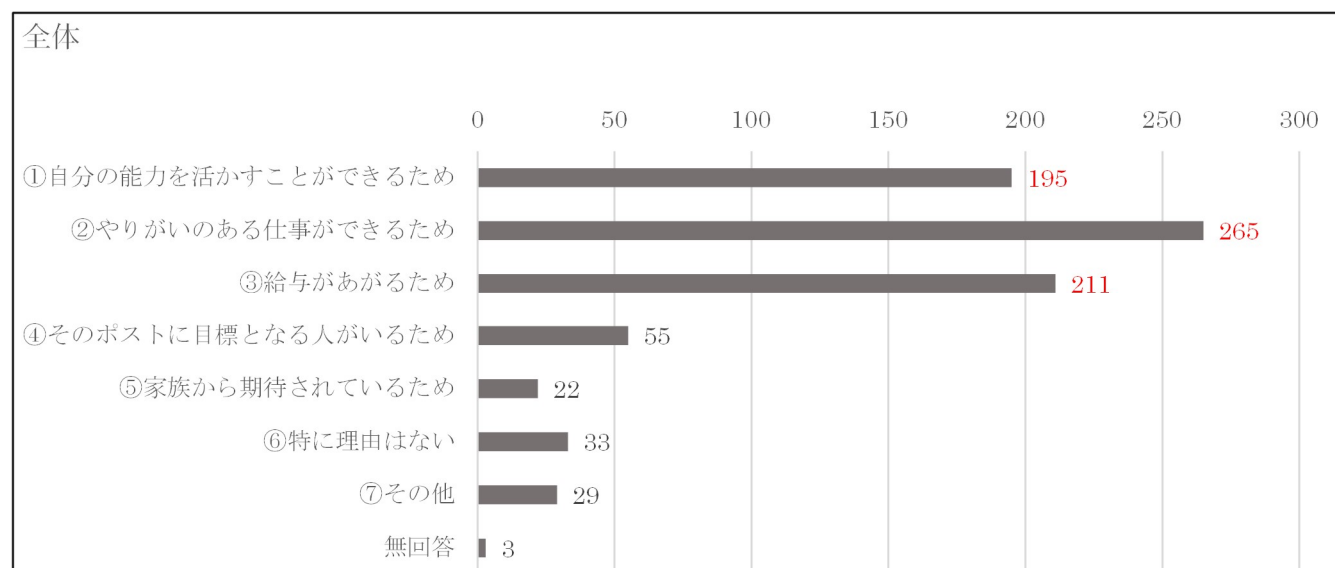
また、Aに「どちらでもよい」を加えた合計（C）は、全体44.3%、男性59.1%、女性20.8%となっている。
(単位：%)

項目	全体			本庁			病院		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
①希望する	15.8	1.9	10.4	16.9	2.8	11.5	13.1	1.2	4.2
②どちらかといえば希望する	19.3	5.1	13.8	17.8	6.5	13.5	16.7	3.0	6.4
③どちらかといえば希望しない	19.1	25.5	21.6	18.8	26.5	21.8	18.4	25.1	23.5
④希望しない	21.6	52.7	33.6	20.7	49.7	31.7	28.1	55.6	48.7
⑤どちらでもよい	24.0	13.8	20.1	25.8	14.5	21.5	23.7	13.0	15.7
無回答	0.2	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	1.5



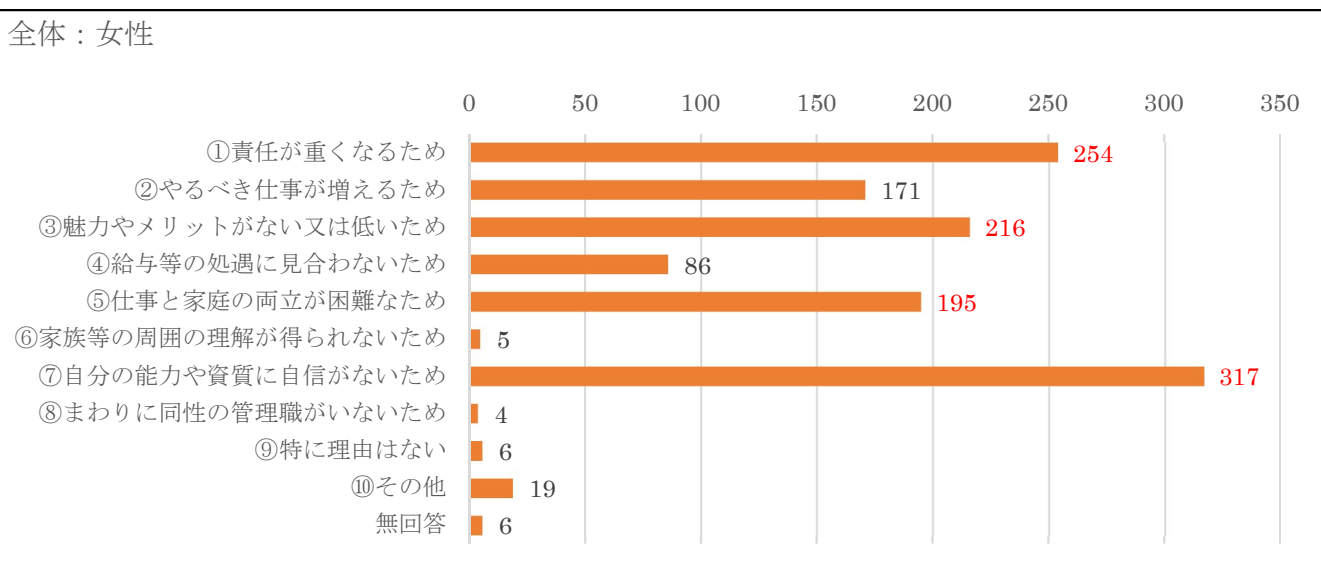
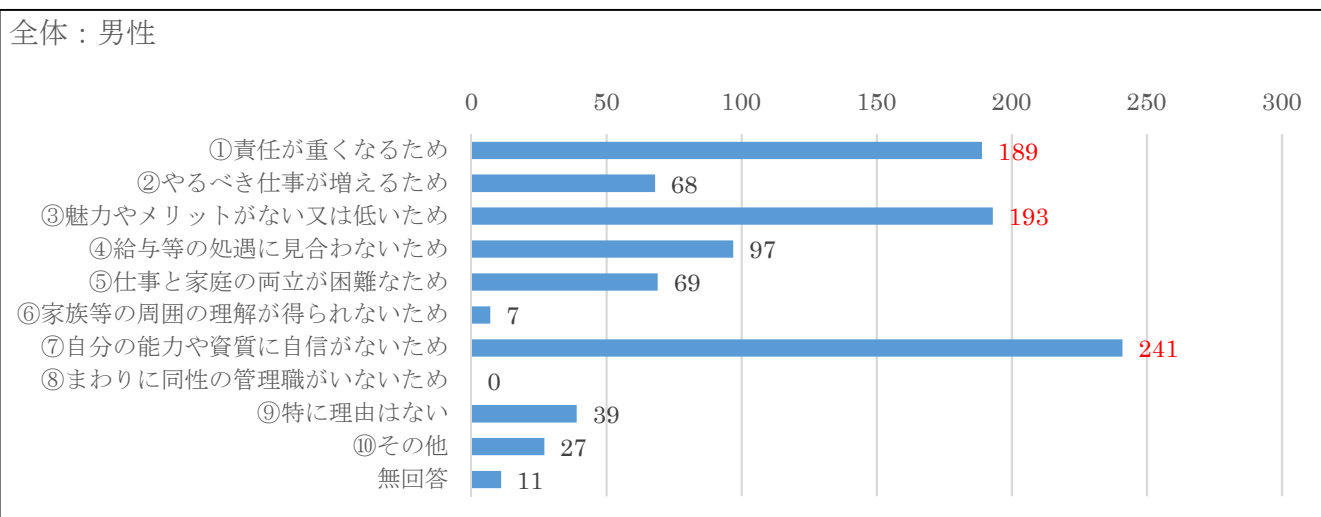
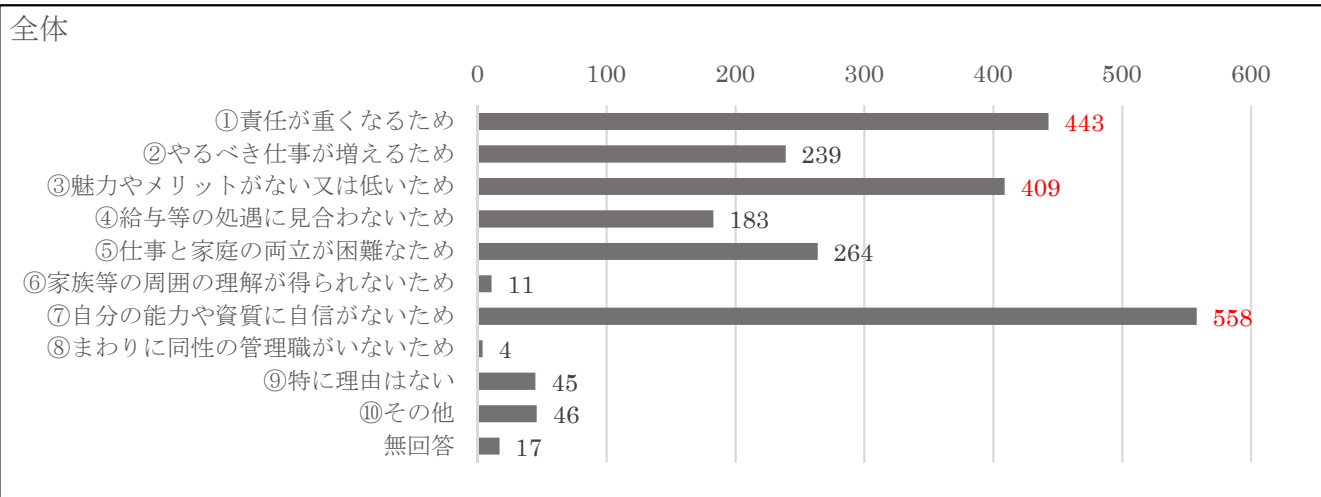
(11)-2 問：(11)で「希望する」「どちらかといえば希望する」を選択した方に伺います】その理由を教えてください。

全体では、「やりがいのある仕事ができるため」が最も多く、続いて「給与があがるため」「自分の能力を活かすことができるため」が多くなっている。男女別にみてもほぼ同様の結果である。



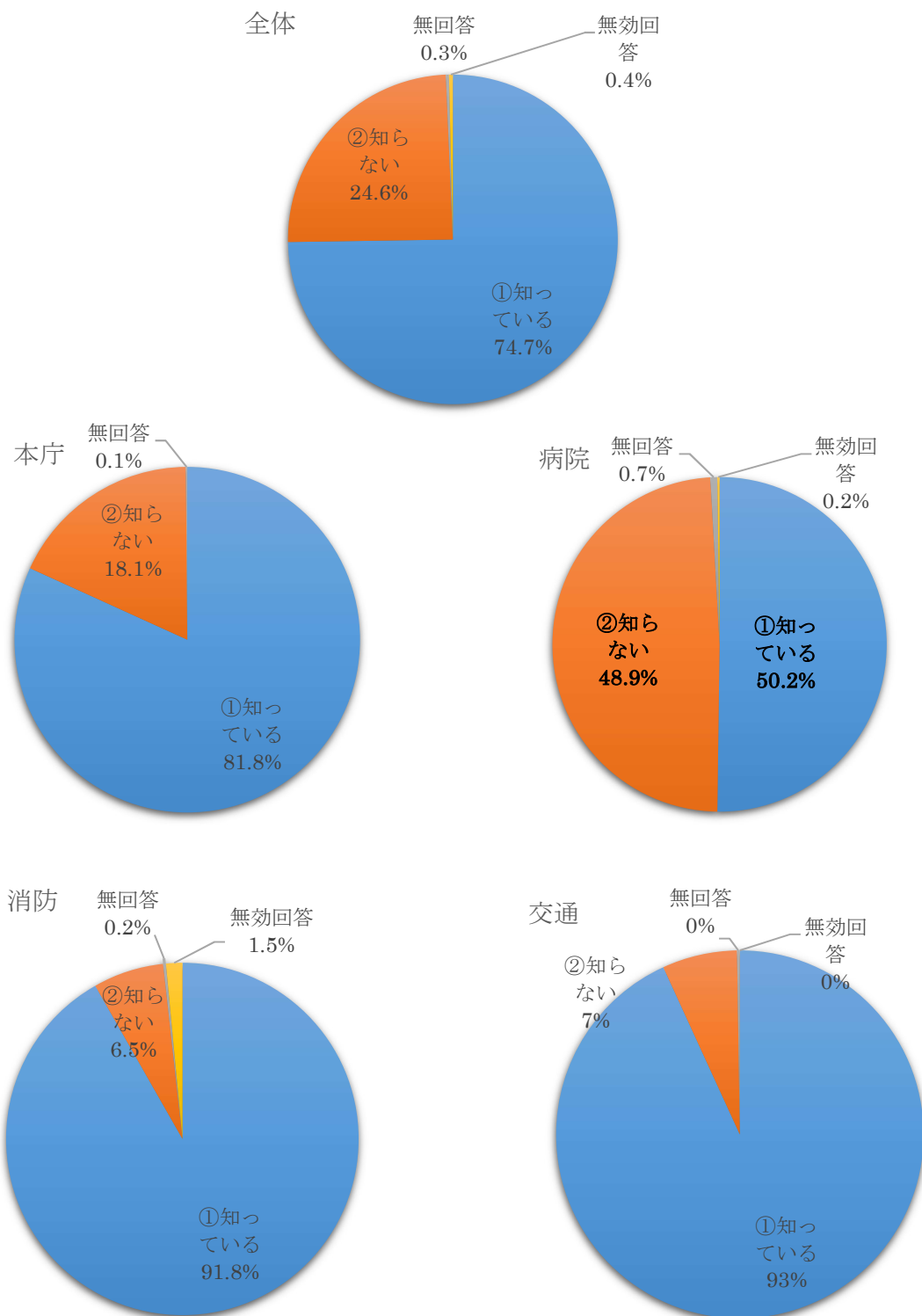
(11)-3 問：(11)で「希望しない」又は「どちらかといえば希望しない」を選択した方に伺います】その理由を教えてください。

全体では「自分の能力や資質に自信がないため」が最も多く、続いて「責任が重くなるため」「魅力やメリットがない又は低いため」が多い。男女別にみてもほぼ同様の結果であったが、女性では「仕事と家庭の両立が困難」との回答も多い。



(12) 問：あなたは八戸市ハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、ハラスメント相談員が設置されていることを知っていますか。

「知っている」が全体で74.7%となっているが、所属別では、病院が「知っている」が20.2%と割合が低い。



5 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握及び意識調査 分析結果

(1) 時間外勤務の縮減

職員一人当たりの時間外勤務時間は、計画策定時の平成 26 年度と令和元年度を比べると、令和元年度が少ない状況です。

意識調査では、時間外勤務が多いと思う（「どちらかといえば多いと思う」を含む）という回答が、所属別では差異があるものの、全体の割合で見ると半数を超えている状況です。

時間外勤務の縮減に向けての取り組みについては、業務の改革や業務の平準化、時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくりが多くを占めていますが、その他に、管理職及びその他職員の意識改革、上司による部下の業務進捗状況の把握と適切な指導などの回答も一定数あったことから、時間外勤務の縮減を今後も進めていくため、業務の改革とともに、意識の改革を含め、時間外勤務を減らす職場の雰囲気を醸成する必要があると考えます。

(2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得日数は増加傾向にあります。

意識調査では、年次有給休暇を取得しやすい（「どちらかといえば取得しやすいと思う」を含む）という回答が、全体の割合で見ると、約 6 割となっていますが、所属別で見ると、取得しづらい（「どちらかといえば取得しづらい」含む）が約 6 割となっている所属もあり、所属間で大きな差異がみられません。

年次有給休暇の取得促進に向けての取り組みについては、時間外勤務の縮減と同様に、業務の改革や業務の平準化という回答が一定数ありますが、年次有給休暇取得を促進する職場全体の雰囲気づくりが必要という回答が多くを占めていたことから、取得しやすい職場の雰囲気を醸成する必要があると考えます。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇、及び男性職員の育児休業取得の促進

令和元年度において、育児参加休暇の取得率は、令和 2 年度までの目標値 50% に対し、83.6% となっており、目標値を大幅に超えており、配偶者出産休暇の取得率は、令和 2 年度までの目標値 100% に対し、91.8% となっており、目標値 100% には達してはいないものの、取得率は年々向上しています。

育児休業においても、徐々にではありますが取得者が増加傾向にあります。

意識調査では、配偶者出産休暇・育児参加休暇・育児休暇のいずれかを取得できなかった理由として、制度や手続き方法について知らなかった、自分以外に育児をする人がいる等取得する必要がなかった、職場に負担や迷惑をかけるのではないかと思ったとの回答が多くを占めていました。

配偶者出産休暇・育児参加休暇・育児休暇のいずれにおいても、いずれかを取得した際に気になったことについては、自分が担当している業務へ支障や育児への不安が挙げられていますが、取得した感想としては、子育ての大変さと喜びを実感した、同僚にも配偶者出産休暇の取得を勧めたいと思った、子育てに対する意識が向上した、という肯定的な回答の方が多数を占めていました。また、今後、当該休暇・休業を取得したくないという回答はゼロでした。

取得していない男性からは制度を知らなかった、業務への影響を懸念した、という回答が多かったことから、制度内容についての周知を徹底するとともに、上司・同僚など職場内の理解を高め、互いにサポートしあえるようにするため、事務分担の見直しや工夫が必要であると考えます。

(4) 女性職員の管理職への登用について

管理職に占める女性職員の割合は横ばいとなっています。

意識調査では、女性登用は男女問わず能力に応じて進めるべきとの回答が多いものの、管理職への登用に関する男女差については、男性が有利との回答がやや多く、事務分担においては、性別による偏りを半数以上が感じている状況でした。

また、管理職へ就くことを希望する女性の割合は6.9%となっており、男性の35.1%に比べ低い状況となっています。その理由として、自分の能力や資質に自信がないことや、責任が重くなることへの不安や、管理職に就くことに魅力などを感じていないなど、個人の資質等を理由とするものが多くを占めていました。

また、管理職に必要な能力としては、管理・統率力、指導・育成力、判断・決断力の順で多いのに対し、今後特に強化したいと思う能力は、知識・技術力、判断・決断力、表現力と、差異が見られました。

自身の資質などを理由に、管理職へ就くことに消極的な傾向が見られることから、個人の資質向上のため、事務分担の偏りを解消しつつ、管理職として必要な能力の強化・育成に係る対策などが必要だと考えます。

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況の周知

八戸市ハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、ハラスメント相談員を設定していますが、意識調査では、約25%がハラスメント相談員の設置を知らないと答えています。

原因としては、制度周知が不足していることによると考えられ、ハラスメント防止の観点から、今後、周知を徹底する必要があると考えます。

6 女性職員の活躍の推進に向けた方向性

女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、及び意識調査の分析から、以下の方向性を持って、女性の職業生活における活躍を推進します。

- 女性職員が働きやすい職場環境をつくるために、育児休業や年次有給休暇等の休暇を取得しやすい、時間外勤務の少ない、また、ハラスメントのない職場風土の醸成に努めます。
- 女性職員の活躍を促進するため、職員の適性及び能力の実証に基づく登用を行うとともに、性別に関わらずに職務機会等を付与するなど、女性の意識の向上を図ります。
- 男性職員の家事・育児等の家庭生活への参加を促進し、仕事と家庭の両立に理解のある職場風土の醸成に努めます。

7 女性職員の活躍の推進に向けた取組内容

(1) 時間外勤務の縮減

取組み内容

時間外勤務による長時間労働を常態化させないため、次のとおり取り組みます。

- 業務分担の平準化や見直しについて、状況に応じて随時実施することによって、業務の偏りを無くします。
- 効率良く仕事をすることが軽視されたり、時間外勤務を行うこと自体が評価されたりすることがないように、所属長を始めとする職場内の意識改革を行い、時間外勤務を縮減する職場全体の風土を醸成します。
- 時差出勤やテレワークを積極的に活用するなど、時間外勤務の縮減を図るよう、職員への周知徹底を図ります。

(2) 年次有給休暇の取得促進

★目標値

令和7年度までに 年次有給休暇平均取得日数12日以上へ

取組み内容

年休5日以上の取得について、所属毎の進行管理を徹底することで、取得日数の底上げを図るとともに、取得しやすい職場全体の雰囲気醸成を図ります。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

★目標値

令和7年度までに 配偶者出産休暇取得率100%、育児参加休暇取得率100%へ

取組み内容

- 制度利用可能な男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得しやすいよう、制度について、庁内情報ネットワーク等を活用し、職員への周知を徹底します。
- 子の出産を予定している男性職員を把握し、人事担当課から取得勧奨することで、取得促進を図ります。

(4) 男性職員の育児休業取得の促進

★目標値

令和7年度までに 男性の育児休業取得率15%以上へ

取り組み内容

- 制度利用可能な男性職員が育児休業を取得しやすいよう、制度について、庁内情報ネットワーク等を活用し、職員への周知を徹底します。
- 子の出産を予定している男性職員を把握し、人事担当課から取得勧奨することで、取得促進を図ります。

(5) 管理職に占める女性職員の割合の引き上げ

★目標値

令和7年度までに 管理職に占める女性割合17%以上へ

取り組み内容

- 女性職員に多様な業務への機会を付与し、やりがいを感じる職務経験を重ねられるよう、男女の区別のない事務分担の徹底について各所属長へ周知します。
- 女性職員の能力の強化と管理職に就くことへの意欲の向上を図るため、外部研修機関への積極的な派遣や、女性職員対象のスキルアップ研修への参加者を増やすなど、女性職員の活躍を促進します。

(6) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備・周知について

取り組み内容

- ハラスメント相談員及びハラスメント防止要綱等について、メール及び庁内ネットワークに掲載し、周知徹底を図り、ハラスメントのない職場風土を醸成します。
- 職員やハラスメント相談員を対象に、ハラスメントに関する研修を実施します。