

土佐清水市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日

土佐清水市長
土佐清水市議会議長
土佐清水市消防長
土佐清水市教育委員会
土佐清水市選挙管理委員会
土佐清水市代表監査委員
土佐清水市農業委員会

土佐清水市における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15条に基づき、土佐清水市長、土佐清水市議会議長、土佐清水市消防長、土佐清水市教育委員会、土佐清水市選挙管理委員会、土佐清水市代表監査委員、土佐清水市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

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年間とし、必要に応じて見直すものとします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価を行うこととします。

3 現状と課題

本計画の策定にあたり、法に基づき、本市における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

（1）採用、育成、登用に関すること

ア 職員の採用実績

採用者数	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性	7	12	4	5	4
男性	3	6	8	2	8
合計	10	18	12	7	12

職員の採用は、競争試験により行われますので、採用年度によって女性の採用割合は異なりますが、過去5年間の採用実績（女性32人、男性27人）で見ると、採用割合における男女の大きな差はありません。

引き続き、性別にかかわることなく優秀な人材の確保に向けた取組を行います。

イ 職員の女性の割合（令和2年4月1日現在）

区分	女性	男性	全体	女性の割合
50歳以上	31	41	72	43.1%
40歳～49歳	30	54	84	35.7%
30歳～39歳	30	42	72	41.7%
29歳以下	15	32	47	31.9%
計	106	169	275	38.5%

ウ 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）

	女性	男性	全体	女性の割合
対象人数	11	16	27	40.7%

管理的地位にある職員（管理職手当の支給対象となる職員）に占める女性職員の割合は、令和2年4月1日時点で40.7%となっており、平成27年度の実績（12.5%）から7.5ポイント以上引き上げ、20.0%以上にするという前計画の目標を達成しています。

エ 各役職段階にある職員に占める女性の割合（令和2年4月1日現在）

区分	女性	男性	全体	女性の割合
課長級	6	16	22	27.2%
課長補佐級	12	24	36	36.4%
係長級	40	51	91	44.0%
係長級以上の計	58	91	149	38.9%
主幹級	26	31	57	45.6%
主事・主事補級	22	47	69	31.9%

本市では、係長級、主幹級の男女の比率について大きな差はありませんが、課長級、課長補佐級、主事・主事補級については大きな差となっています。

係長級以上の女性職員の割合は、令和2年4月1日時点で38.9%となっており、平成27年度の実績（29.2%）から5.8ポイント以上引き上げ、35.0%以上にするという前計画の目標を達成しています。

(2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

ア 継続勤務年数の男女差（各年4月1日現在）

	令和2年	令和元年	平成30年	平成29年	平成28年
女性	16.75年	16.50年	16.58年	17.33年	17.33年
男性	15.33年	15.42年	15.92年	16.00年	16.08年
比較	1.42年	1.08年	0.66年	1.33年	1.25年

継続勤務年数において、男女で大きな差はありません。

イ 令和2年度 職員一人当たりの時間外勤務時間（全部局）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.7	12.7	6.5	8.6	8.6	9.4	7.3	8.8	8.9	10.8	7.8	8.7

ウ 一般職員の年次有給休暇の取得状況

	令和2年	令和元年	平成30年
平均取得日数	9.4日	8.9日	10.2日
消化率	25.2%	24.2%	26.6%
取得日数が年5日に満たない職員の割合	30.5%	22.4%	—

エ 男女別の育児休業取得率（全部局）

令和2年度取得率 男性職員 0% 女性職員 100%

オ 男性職員の配偶者出産休暇の取得率（全部局）

令和2年度取得率 50%

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍の推進に向けた目標として、当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、消防本部、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局の全部局における共通した目標として位置づけ、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 消防職への女性職員採用

令和7年度までに、消防本部・消防署における職員のうち、女性職員を1名以上とします。

(2) 配偶者出産休暇の取得の促進・育児休業を取得しやすい環境の整備

令和7年度までに、制度を利用可能な男性職員に対し、周知を図り、配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。

また、男女を問わず職員が育児休業を取得する際には、所属長は、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行うとともに、会計年度任用職員の採用により代替要員の確保に努めます。

(3) 年次有給休暇の取得の促進

令和7年度までに、すべての職員の年次有給休暇の取得日数が5日以上となるよう、努めます。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の維持

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が令和2年度実績(40.7%)を維持できるよう努めます。