

下関市職員女性活躍と
職員のワーク・ライフ・バランス推進のための行動計画

策定 令和2年3月31日

改正 令和6年3月18日

下 関 市

【下関市特定事業主】

下関市長
下関市教育委員会
下関市議会議長
下関市選挙管理委員会
下関市代表監査委員
下関市農業委員会
下関市公平委員会
下関市固定資産評価審査委員会
下関市消防局長
下関市上下水道事業管理者
下関市ボートレース事業管理者

目次

I	計画策定にあたって	3
1	計画策定の趣旨・経緯	3
2	計画期間.....	3
3	計画対象.....	3
4	計画の位置づけ	3
5	計画の推進体制.....	3
6	職員アンケート	3
II	これまでの取組と目標の達成状況	4
1	下関市職員女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画	4
2	下関市特定事業主行動計画	5
III	現状と課題.....	6
1	本市の現状	6
2	本市の課題	10
IV	計画期間における取組内容及び数値目標.....	12
1	取組内容.....	12
2	数値目標.....	12
V	次期計画に向けての取組	13
1	取組策定の趣旨・経緯	13
2	数値目標.....	13
3	取組内容.....	13

I 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨・経緯

本市においては、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）に基づく特定事業主行動計画を平成27年3月に策定し、職員が仕事と生活の調和並びに仕事と子育ての両立が図ることができるよう、勤務環境の整備を図ってきました。

また、平成28年3月には、性別に関わりなく女性職員がその個性と能力を十分活かすことができる職場環境の整備を推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、下関市職員女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、本市における女性職員の活躍を推進してきました。

この2つの特定事業主行動計画の計画期間が令和2年3月をもって終了することから、この間の本市における取組状況を振り返ると共に、現状を把握し、今後の公務職場の在り方を見据えた、新たな行動計画を策定します。

女性職員の活躍と職員のワーク・ライフ・バランスの推進は、その趣旨や取組内容に共通する部分が多く、車の両輪のように双方を推進することにより相乗効果が高まります。このことから、本市においては、2つの計画を整理・統合し、新たに「下関市職員女性活躍と職員のワーク・ライフ・バランス推進のための行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定して、一体的に取り組みを進めることにします。

2 計画期間

この行動計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 計画対象

この行動計画は、任用の形態にかかわらず、すべての市職員を取組の対象としています。ただし、統計の連続性の観点から、データ集計は対象職員を限定して行う場合があります。

4 計画の位置づけ

この行動計画は、女性活躍推進法第15条及び次世代育成推進法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画として位置づけるものです。

5 計画の推進体制

女性の職業生活における活躍や次世代育成支援対策を強力かつ効果的に推進するため、行動計画の策定にあたっては下関市特定事業主行動計画策定・実施委員会で審議し、計画期間中は各取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

また、全市一体的な取組とするため、下関市特定事業主が連名で策定します。

6 職員アンケート

女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに対する職員の意識を把握し、実態を踏まえた取組を行うため、職員アンケートを実施しました。

調査期間 令和2年2月20日~令和2年3月5日

調査対象 令和2年2月1日時点で在籍している一般職の常勤職員 2,687人

回答率 28.6% (769人/2,687人)

調査結果 巻末に掲載

Ⅱ これまでの取組と目標の達成状況

1 下関市職員女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

表 1

項 目	目標値	達成状況
女性職員の採用に関する取組		
1 毎年度の採用者の女性割合	40%以上	44.7% ¹
2 毎年度の採用試験の受験者数の女性割合	30%超	37.5% ²
3 消防局：全消防吏員に対する女性割合	2%以上	1.9%
4 消防局：全消防吏員に対する女性割合（令和8年度までに）	5%以上	1.9%
女性職員の登用に関する取組		
5 管理的地位にある職員に占める女性割合	10%以上	10.2%
6 課長級職員に占める女性割合	15%	9.0%
7 係長の職に占める女性割合	20%	12.6%
女性職員の研修の受講環境整備に関する取組		
8 特別研修（公募又は希望等により受講する研修）の女性職員の研修の受講割合	35%以上	32% ³

達成状況のうち、脚注にことわりのないものは、平成31年4月1日時点の実績

計画期間中は、各種就職情報誌に募集記事を掲載する他、東京事務所を活用した職員募集の広報を行ったり、やまぐち暮らし支援センター（東京・大阪・山口）に試験案内を設置する等、幅広い広報活動を行いました。その結果、採用試験の受験者に占める女性職員の割合は、平成26年度においては30.4%でしたが、平成31年度に実施した採用試験では37.5%に達しました。

また、課長級職員に占める女性割合、係長の職に占める女性割合は目標値を下回っているものの、管理的地位にある職員に占める女性割合は目標を達成しており、また中でも部長・部次長級の職員に占める女性割合は3年前と比較して大幅に伸びており（表8）、全体としては女性職員の登用が進んでいるといえます。

特別研修の女性職員の受講割合は、目標値には届きませんでした。平成28年度の受講割合22.8%に対し、平成30年度は32%になり、女性職員が研修を受講しやすい環境が整備されてきています。

その他、平成29年度には、女性職員によるワーキンググループを設置し、効果的な推進を図るための方策について検討を行い、下関市特定事業主行動計画策定・実施委員会に報告しました。

¹ 平成30年度採用者の割合

² 平成31年度に実施した採用試験の実績

³ 平成30年度実績

2 下関市特定事業主行動計画

表 2

項 目	目標値	達成状況
育児休業取得率		
女性職員の育児休業取得率	100%	100%
男性職員の育児休業取得率	5%	4.3%
男性職員の子育て目的の休暇 ⁴ の取得率	100%	68.7%
超過勤務の縮減		
職員一人当たりの時間外勤務1カ月平均時間数	10時間以内	11.4時間
時間外勤務が年間360時間を超える職員数	6%以内	4.2%
年次有給休暇の取得の促進		
年次有給休暇の平均取得日数	12日	10.6日
年次有給休暇の10日以上取得率	65%	47.1%

本市では、特定事業主行動計画の実施計画的な位置づけとして、「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組」を策定しています。これに基づき、各職場において、推進リーダーや職場推進員を選定し、所属長のマネジメントのもと、組織的に時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に取り組んでいます。計画期間中は、ノー残業デーや全庁一斉退庁日の実施、終礼の実施等により、時間を意識した仕事の進め方を促し、定時退庁しやすい職場環境の整備に努めました。また、育児休業や男性職員の子育て目的の休暇の取得を促進するため、「出産・育児の休暇制度等に関するリーフレット」を作成して庁内の電子キャビネットに掲載するほか、職員手帳に出産・育児に関わる休暇制度を掲載する等して、職員へのわかりやすい制度周知に努めました。

このような取組みを継続して行うことにより、一定の成果は得られたものの、目標値の達成には至らなかった項目もあり、より効果的な手法を検討の上、引き続き、仕事と家庭の両立支援を図ることが必要です。

⁴ 子育て目的の休暇：妻の出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇

Ⅲ 現状と課題

1 本市の現状

(1) 採用者に占める女性割合

表3

平成30年度採用者

区分	職員数			女性職員の割合
	総数	女性	男性	
行政・技術職	57人	22人	35人	38.6%
消防職	6人	0人	6人	0%
専門職	22(9)人	16(5)人	6(4)人	72.7%
現業職	0人	0人	0人	0%
合計	85(9)人	38(5)人	47(4)人	44.7%

※()は任期付職員

競争試験による新規採用を中心とした職員採用については、職種により男女の割合に差があるものの、全体としては女性職員の割合は40%を超えており、近年は同水準で推移しています。

(2) 自己都合による退職者の割合

表4

平成30年度退職者

	18～ 22歳	23～ 27歳	28～ 32歳	33～ 37歳	38～ 42歳	43～ 47歳	48～ 52歳	53～ 57歳	57歳～	合計
男性	0人 (0%)	1人 (0.6%)	1人 (0.6%)	0人 (0%)	1人 (0.4%)	0人 (0%)	0人 (0%)	4人 (1.6%)	0人	7人
女性	0人 (0%)	4人 (4.4%)	3人 (3.8%)	0人 (0%)	2人 (1.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	1人 (1.0%)	0人	10人
合計	0人 (0%)	5人 (2.0%)	4人 (1.6%)	0人 (0%)	3人 (0.8%)	0人 (0%)	0人 (0%)	5人 (1.4%)	0人	17人

上段：人数、(下段)：割合

※任期付職員、特別職職員、再任用短時間勤務職員を除く

自己都合による退職者に占める女性職員の割合は男性職員の割合を上回っていますが、公務職場の特性から、自己都合による退職者数は多くありません。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

表5

平成30年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月
11.1時間	12.6時間	9.4時	10.6時間	7.6時間	9.8時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.8時間	11.6時間	11.6時間	12.7時間	14.2時間	15.3時間

(4) 長時間勤務を行った職員

ア 月45時間を超える超過勤務をした職員数

表6

平成30年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月
86人	52人	49人	43人	25人	27人
10月	11月	12月	1月	2月	3月
44人	56人	60人	52人	94人	129人

イ 年360時間を超える超過勤務をした職員数

70人(4.2%)

平成30年度における時間外勤務時間を、月別に職員一人当たりの平均時間数で見ると、多くの月で平均10時間以上の時間外勤務があり、特に年度末に多くなる傾向があります。月45時間を超える時間外勤務を行った職員数も、年度末に大幅に増加する傾向があります。

(5) 管理的地位に占める女性職員の割合

表7 平成30年4月1日時点

総数	女性	男性	女性割合
246人	25人	221人	10.2%

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

表8 平成30年4月1日時点

役職	職員数			女性職員の割合	3年前と比較した伸び率 ⁵
	総数	女性	男性		
部長・部次長級	91人	11人	80人	12.1%	235%
課長級	155人	14人	141人	9.0%	81%
課長補佐級(困難)	139人	31人	108人	22.3%	92%
課長補佐級	1,377人	478人	899人	34.7%	102%
主任級以下	916人	356人	560人	38.9%	106%
合計	2,678人	890人	1,788人	33.2%	104%

管理的地位に占める女性職員の割合は、平成26年4月1日時点で8.0%でしたが、平成30年4月1日時点では10.2%となり、着実に増加しています。各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を3年前と比較した伸び率では、特に、部長・部次長級で大幅な増加となっています。

(7) 育児休業の取得状況

ア 育児休業取得率

表9 平成30年度

区分	育児休業取得率			
	女性取得人数	取得率	男性取得人数	取得率
行政・技術職	8人	100%	3人	4.3%
消防職	0人	—	0人	—
専門職	10人	100%	0人	—
現業職	0人	—	0人	—
合計	18人	100%	3人	4.3%

⁵ 3年前：平成27年4月1日時点

イ 取得期間の分布状況

表 10

平成30年度

区分	育児休業取得率			
	女性取得人数	取得率	男性取得人数	取得率
1月未満	0人	0%	0人	0%
6月未満	2人	11.1%	0人	0%
12月未満	1人	5.5%	1人	1.4%
24月未満	12人	66.7%	2人	2.9%
25月以上	3人	16.7%	0人	0%
合計	18人	100%	3人	4.3%

育児休業取得率については、女性職員では取得可能者の全員が育児休業を取得していますが、男性職員では4.3%と少ない状況にあります。また、育児休業を取得した女性職員の8割以上が、13月以上の育児休業を取得しています。

(8) 男性職員の妻の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得状況

ア 妻の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率

表 11

平成29年度

区分	取得率及び平均取得日数		
	取得人数	取得率	平均取得日数
行政・技術職	31(52)人	59.6%	3.6日
消防職	15(15)人	100%	4.43日
専門職	0(0)人	—	—
現業職	0(0)人	—	—
合計	46(67)人	68.7%	4.02日

() は対象人数

イ 各休暇の合計取得日数の分布状況

表 12

平成29年度

区分	妻の出産補助休暇 (上限3日)	育児参加のための休暇 (上限5日)
取得せず	24人	34人
1日未満	0人	1人
2日未満	5人	9人
3日未満	17人	10人
3日	21人	
4日未満		4人
5日未満		7人
5日		2人

※各休暇とも時間単位での取得可

男性職員の妻の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率は、全体では68.7%ですが、消防職では100%を達成しており、職種によって取得率に差が見られます。

(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

下関市ハラスメント取扱基準を定め、庁内掲示板に掲載している他、ハラスメントに対する理解を深めるためのリーフレットを作成し、職員に周知しています。

(10) 年次有給休暇の取得状況

ア 職員一人当たりの平均取得日数

表 13 平成30年度

	平均取得日数
上半期（4月～9月）	4.15日
下半期（10月～3月）	6.46日
年度（4月～3月）	10.61日

イ 年次有給休暇を10日以上取得した職員

表 14 平成30年度

	人数
取得人数	881人
全職員数	1,872人
割合	47.1%

平成30年度における職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は10.61日、次有給休暇を10日以上取得した職員の割合は、47.1%に留まりました。

2 本市の課題

(1) 職員のワーク・ライフ・バランス

職員が自らの職務上の責任を果たしつつ、それぞれのライフステージに応じて、育児をはじめ介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人の多様な活動が実現できるワーク・ライフ・バランスの実現は、職員にとって切実な要望となっています。

職員アンケートでワーク・ライフ・バランスに対する考え方を調査したところ、「仕事も仕事以外の生活も同程度に大切」との回答が最多で、74.4%でした。一方、自身のワーク・ライフ・バランスに満足していない職員は40.5%に上ります。その理由として、「時間外勤務が多い」(26.8%)、「休暇がとりづらい」(25.8%)を挙げる回答割合が高くなっています。

職員がワーク・ライフ・バランスが図れていると実感するためには、時間外勤務の縮減と休暇の取得促進が重要な課題ですが、市民サービスを維持しつつ、これらを実現するためには、業務量の削減や効率的な働き方を追求する取組みが不可欠です。

市全体として働き方改革を強力に推進し、職場風土や職員一人ひとりの意識を改革し、業務をゼロベースで見直す必要があります。

また、低水準となっている男性職員の育児休業取得率の向上も、本市にとって取り組むべき課題の一つです。

職員アンケートで、子供が生まれたときに育児休業を取得しなかった職員に、その理由を尋ねたところ、最も多かったのは、「配偶者等が育児をしているため、自分が育児休業を取得する必要性を感じなかった」(54.4%)という回答でした。男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進の観点からも極めて重要で職場や社会にとって意義深いものであるとの理解を深めるための取組が必要です。

また、「取得したかったが、業務多忙によりあきらめた」(18.7%)、「取得したかったが、取得しづらい職場の雰囲気があり、あきらめた」(10.5%)との回答割合も多く挙げられ、希望する職員が育児休業を取得しやすい職場環境を整備する必要があります。

男性の育児休業は、男性職員本人やその家族にとってメリットがあるだけでなく、職場にとっても、業務の見直しや休暇等を取得しやすい雰囲気醸成等のメリットがあります。また、休業中の職員の仕事をカバーするため、周囲の職員が一時的にそれぞれ1ランク上の仕事を担当する等により、職員のスキルアップのチャンスとなります。

時間制約のある職員は、育児を行う職員ばかりではありません。今後、社会全体の高齢化とともに家族の介護を担う職員の割合が増えることが想定されます。また、職員構成の変化により、短時間勤務職員の割合が増加することが見込まれます。時間制約のある職員が、各自のライフスタイルに応じ、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ仕事上の責任を果たすためには、長時間労働を前提とした業務の在り方を根底から見直す等の働き方改革を推進し、男女ともに働きやすい職場を目指すことが大切です。

(2) 女性職員の登用

職員アンケートのうち、昇任等に関する設問では、「昇任したいと思わない」とした回答の割合は71.8%になっています。前回の職員アンケート（平成28年2月実施）での同じ設問に対する回答（80.4%）よりも減少していますが、依然として多くの女性職員が昇任を希望しない現状となっています。

昇任を望まない理由として、「自分には能力がない」（19.9%）、「仕事と家庭の両立が困難になる」（18.6%）、「昇任するメリットがない又は低い」（18.0%）という回答割合が高くなっています。女性職員が抱える、自身の能力に対する不安や両立に対する不安を解消するための取組みが、引き続き必要です。

女性職員が上位の職に昇進しても昇進意欲を失わず、自信を持って職務に取り組むためには、採用後、早い段階で様々な職場経験を積むことで能力開発の機会を得るとともに、昇進意欲を継続するため、仕事のやりがいや働きやすさを実感できる職場環境整備が必要です。

一般的に、重要な仕事や困難で達成感のある仕事に携わることで、男女とも昇進意欲は高まる傾向にあるとされています。妊娠・出産等によって一時的に仕事が抑制されることになっても、それ以前の初期のキャリアの段階から仕事の面白みを感じられるような職務の機会付与がなされていれば、育児休業を経ても仕事への意欲が高いままで、パートナーの育児参加により、家庭生活と両立する形で職場への早期復帰を望む可能性が高まると考えられます。

また、育児をする職員が、仕事に対する高い意欲を持ちつつ、家庭生活と仕事を両立するためには、長時間労働の是正、効率的な業務遂行等、職場全体で働き方を改革する必要があります。

IV 計画期間における取組内容及び数値目標

1 取組内容

(1) 労働生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの推進

- ・時間外勤務縮減

常に、より効率的な働き方を追求するよう、職員の意識改革を進めます。

業務改善、業務簡素化に積極的に取り組む職場風土を醸成します。

- ・年次有給休暇の取得促進

取得目標日数の設定など、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

- ・男性職員の育児休業促進及び子育て目的の休暇取得促進

業務見直しにより業務量の削減や業務の属人化を防止する他、上司からの声掛けを行う等、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を行います。

(2) 性別にかかわらず人材育成の強化と女性職員の積極的な登用

- ・能力向上の機会付与

キャリアアップ、職務に関するスキル向上のための研修等を実施します。

- ・多様な職務経験を持つ職員の育成

初期キャリアの段階から、多様な職務機会を付与する人員配置を行います。

- ・メンター制度の導入を検討

家庭との両立やキャリアへの不安等を相談できる機会としてメンター制度の導入を検討します。

- ・ロールモデルの見える化

様々な立場で活躍する女性管理職職員を取り上げ、ロールモデルとして紹介します。

2 数値目標

表 15

目 標	目標値 (令和6年度)	基準値 (実績)	(前回目標)
採用者の女性割合	50%	44.7%	40%以上
消防局：全消防吏員に対する女性割合 (令和8年度までに)	5%以上	1.9%	5%以上
管理的地位にある職員に占める女性割合	13%以上	10.2%	10%以上
女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100%
男性職員の育児休業取得率	5%以上	4.3%	5%以上
男性職員の子育て目的の休暇の取得率	100%	68.7%	100%
職員一人当たり時間外勤務1カ月平均時間数 (一般職員)	10時間以内	11.4時間	10時間以内
時間外勤務が年間360時間を超える職員数	4%以内	4.2%	6%以内
年次有給休暇の平均取得日数 ⁶	12日以上	10.6日	12日以上
年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員割合	0%		

⁶ 年次有給休暇が20日以上付与された職員が対象

V 次期計画に向けての取組

1 取組策定の趣旨・経緯

令和6年2月13日に山口市で開催された「働き方改革シンポジウム」の中で、山口県知事及び県内市町の全首長による「やまぐち“とも×いく”共同アピール」が行われ、男女が共に子育てに参加し、地域社会全体で子育てを支えていく意識を県内全体に広めることになりました。今後は次世代の主役となるこどもたちを、家族や地域社会、企業などで、ともに育てる「とも×いく」が当たり前の山口県の実現に向け、県・市町が一丸となって取り組んでいくこととなります。

本市においても、「とも×いく」が当たり前になる気運の醸成を図るために、その第一歩として、新たに男性職員の育休取得率等の目標を定めることとします。

2 数値目標

- (1) 令和7年度までに、2週間以上の育休取得率100%
- (2) 令和7年度までに、子の出生後1年までの1か月超の育児関連休暇等*の取得率100%
※育児休業、妻の出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇、子の看護休暇等

3 取組内容

- (1) 育休等プランシートの作成と所属長への提出
職員の育休等の取得計画及び担当業務の状況の把握を図ります。
- (2) 育休等面談シートの作成
所属長が育休等の取得計画や担当業務等についての面談を職員と実施し、所属における情報の共有化と休業中の円滑な業務体制を確保します。
- (3) 収入シミュレーションシートの活用
育休取得時の収入の変化を視覚化し、漠然とした金銭的な不安を解消します。
- (4) 妊娠・出産・育児の休暇制度等に関するリーフレットの改訂
妊娠・出産・育児に係る休暇制度等の概要を掲載し、周知します。
- (5) 育休を取得した男性職員の体験談等を庁内イントラに掲載（随時）
「男性育休は当たり前」という意識の定着や育休中の心構えなどの意識を醸成します。