

女性活躍推進法に基づく 別府市特定事業主行動計画 (平成28年度～平成32年度)

平成28年4月

別府市長
別府市議会議長
別府市教育委員会
別府市選挙管理委員会委員長
別府市代表監査委員
別府市農業委員会会長
別府市消防長
別府市水道企業管理者
別杵速見地域広域市町村圏事務組合管理者

～ 目 次 ～

| | | |
|---|--|----|
| 1 | はじめに | 1 |
| 2 | 行動計画の趣旨及び計画期間と対象者 | 1 |
| 3 | 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等 | 2 |
| 4 | 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握と状況分析・目標設定 | 2 |
| | (取組項目1) 採用の女性割合 | 3 |
| | (取組項目2) 継続勤務年数の割合 | 11 |
| | (取組項目3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間 | 15 |
| | (取組項目4) 管理的地位にある職員に占める女性割合 | 21 |
| | (取組項目5) 各役職段階に占める女性職員の割合 | 24 |
| | (取組項目6) 男女別の育休取得率・平均取得期間 | 25 |
| | (取組項目7) 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・平均取得日数 | 28 |

1. はじめに

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定された。

この法律の趣旨は、「働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会づくり」を目指すものである。

地方公共団体は、様々な社会の中でさらに女性が活躍するための環境づくりを率先垂範する立場にあり、その実現に向けて、現在の職場における現状認識を深め、課題を分析し、計画的に改善等を進めて行くことが求められており、これに数値目標を含めた特定事業主行動計画を策定することが義務付けられた。

本市における行動計画は、女性活躍の推進を求めること自体が女性の意識の中で強制と捉えられないよう、また社会における活躍の場は男女平等に提供されるべきものであることから、行動計画の数値目標にとらわれ公平性や平等性を欠くことがないよう、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての人（男女ともに）が活躍しやすい環境づくりを目指すことを念頭に策定を進めた。

2. 行動計画の趣旨及び計画期間と対象者

女性活躍推進法に基づく別府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「法」という。）第15条に基づき、別府市長、別府市議会議長、別府市教育委員会、別府市選挙管理委員会委員長、別府市代表監査委員、別府市農業委員会会長、別府市消防長、別府市水道企業管理者、別杵速見地域広域市町村圏事務組合管理者が連名で策定する特定事業主行動計画である。

本計画の期間は、女性活躍推進法の時限立法期間である10年間のうち、前半の5年間の平成28年4月1日から平成32年3月31日までとする。

| [女性活躍推進法] 平成38年3月31日までの時限立法 | | | | | | | | | |
|----------------------------------|------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|------|
| 28年度 | 29年度 | 30年度 | 31年度 | 32年度 | 33年度 | 34年度 | 35年度 | 36年度 | 37年度 |
| 女性活躍推進法に基づく 別府市特定事業主行動計画（第1期） | | | | | 女性活躍推進法に基づく 別府市特定事業主行動計画（更新予定） | | | | |

本計画において「職員」とは、各任命権者に任用された一般職の職員（正規職員・再任用職員・任期付職員・非常勤職員・臨時職員）が対象となる。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体が継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進法に基づく別府市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、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・評価等について協議を行うものとする。

4 計画内容(女性職員の活躍の推進に向けた現状把握と状況分析・目標設定)

法第15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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長事務部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、消防、水道局、別杵速見地域広域市町村圏事務組合事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

その上で、現状把握と分析により明らかになった課題点を明示するとともに、改善へ向けて計画期間内に取り組む内容については、1つ以上の数値目標を含めた設定を行う。また、今後取り組むべき点があるものについても、その対応策等について付記するものとする。

本計画は、各任命権者連名により策定したものであるが、平成27年4月1日時点における任命権者ごとの正規職員の在職数は下記のとおりである。このうち10名未満の任命権者の部署については、職員採用及び人員配置等において、任命権者単位に女性の活躍推進のために改善すべき事項及び数値目標の設定が困難であるため、下記の策定主体については、市長事務部局の中に含めた共通の取り組みを行うものとする。別杵速見地域広域市町村圏事務組合事務局については、別府市職員のみを対象とする。

任命権者ごとの職員数 別府市職員総数（平成27年4月1日現在 1022名）

- 市長事務部局（647名）
- 教育委員会（141名）
- 消防（142名）
- 水道局（68名）
- 議会事務局（9名）
- 選挙管理委員会事務局（3名）
- 監査事務局（5名）
- 農業委員会事務局（3名）
- 別杵速見地域広域市町村圏事務組合事務局（4名）

以上の点をふまえ、まず、別府市職員の女性活躍状況について次の7つの取組項目について状況把握及び課題分析を行った上で、それぞれの課題点及び目標設定等を整理していく。

- (取組項目1) 採用の女性割合
- (取組項目2) 継続勤務年数の割合
- (取組項目3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間
- (取組項目4) 管理的地位にある職員に占める女性割合
- (取組項目5) 各役職段階に占める女性職員の割合
- (取組項目6) 男女別の育休取得率・平均取得期間
- (取組項目7) 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・平均取得日数

(取組項目1) 採用の女性割合

○状況把握及び状況分析の方法

採用の女性割合は、平成23年4月採用者から平成27年4月採用者までの5年分の職員採用試験の申込者数、受験者数（1次教養試験）、採用者数に占める女性職員の割合を経年比較により、状況把握及び分析を行った。

比較対象としては、国^{※1}の取り組みにおいて採用者全体に占める女性割合を30%（平成26年度実績26.7%）という指標がある。

また、国の第4次男女共同参画基本計画の成果目標では都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性割合を平成32年度までに40%にするという設定がされていることから、これらを基準とし、職種によって別途設定が必要なものについては、別の参考指標を用いることとした。

※1 平成15年に男女共同参画推進本部が設定した「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」というポジティブアクション（積極的改善措置）にはじまり、最近では「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成23年1月14日人企一14人事院事務総長通知）において、各府省に「女性職員の採用・登用拡大計画」の策定及び目標設定をすることを求め、ホームページ等で公表されている各府省の平成24年度の取り組みにおける採用目標の設定では、おおむね「平成27年度末までに採用者全体に占める女性の割合を30%程度」としているところが多くみられる。<http://www.jinji.go.jp/kisya/1409/26followup.pdf>

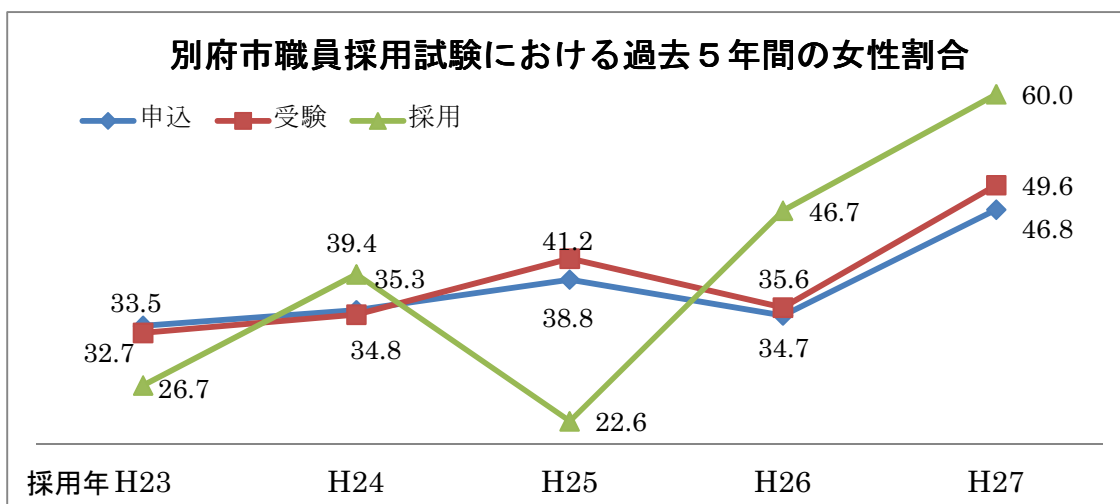
また、政府は、平成27年12月25日に「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、その中において、「具体的な取組」の実施により達成を目指す、「成果目標」を設定した。

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-02.pdf

① 正規職員採用の女性割合の現状等について

本市の職員採用は、採用職種に応じ、求められる職務遂行能力を有するかどうか判定するために競争試験を実施しており、従来から性別にとらわれることなく試験結果の優秀な者を採用している。

その中において、別府市職員採用試験全職種における過去5年間の申込者・受験者・採用者の女性割合は次のようになっている。



上図のとおり、申込者、受験者、採用者ともに右肩上がりの傾向であることが伺える。実際、平成23年採用を起点とした場合、以後5年間の平均はいずれも30%台後半へと上昇している。

申込者及び受験者は同様の割合で推移しているが、採用試験が成績主義の原則に基づくため採用者は年度によって数値の増減がみられる。よって、過去5年間の申込者、受験者、採用者の平均をもって採用試験における女性割合の現状とする。

(過去5年間の採用試験における女性割合)

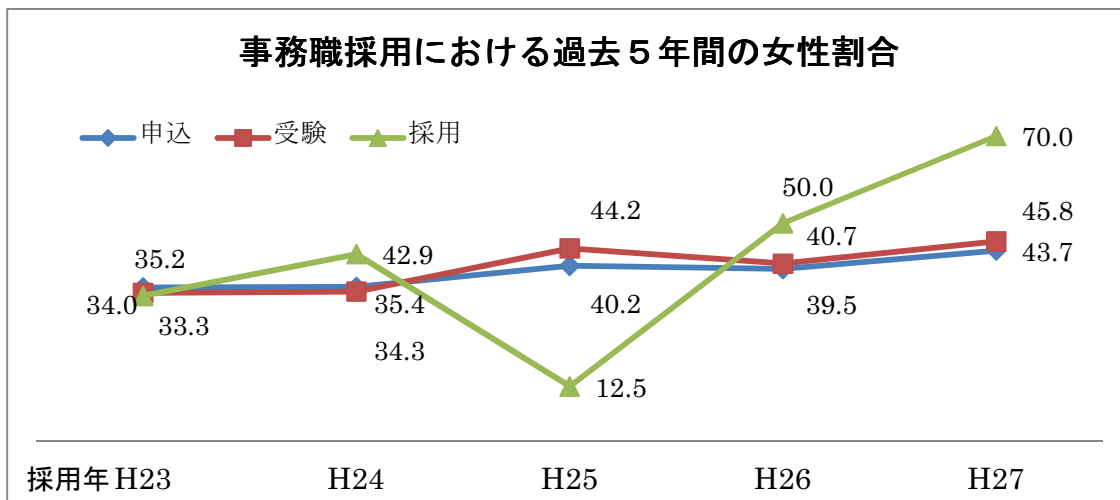
| 申込者平均 | 受験者平均 | 採用者平均 |
|-------|-------|-------|
| 37.7% | 38.5% | 38.3% |

女性の採用割合の一つの指標である「採用者の女性割合30%～40%」については、別府市の現状はおおむね満たしていると言える。

しかし、より多くの女性が活躍できる環境づくりのため、採用試験申し込みの段階から、関心をもってもらえるような取り組みも検討していかなければならない。

次に、職種別に見た女性職員の採用割合は次のような状況である。職種別については、過去5年間継続して採用試験を行った職種（技能労務職については過去4年間）について現状把握するとともに課題の有無について確認した。

(a) 事務職

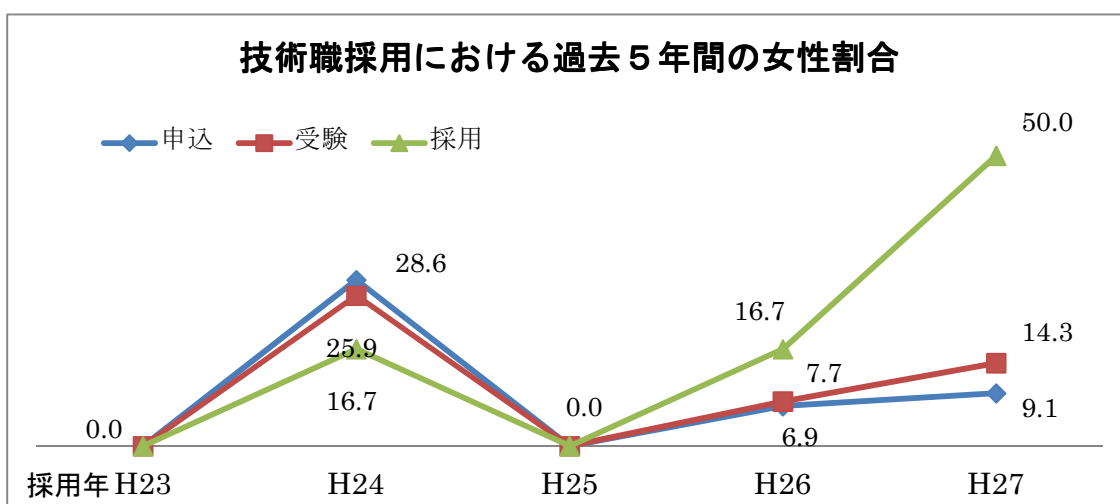


平成23年採用時の申込者、受験者、採用者の女性割合がいずれも35%前後であったが、以後5年間の平均は40%前後と上昇しており、指標とする30%～40%は達成している。

(過去5年間の採用試験における女性割合)

| 申込者平均 | 受験者平均 | 採用者平均 |
|-------|-------|-------|
| 38.4% | 39.1% | 42.2% |

(b) 技術職



技術職採用については、採用職種が「土木」の年は申込者がゼロとなっている。過去5年間の技術職の募集職種のうち、申込があったのは「建築」「機械」「林業」であった。さらに県内の技術系進学先の公表資料からみると、大分大学の平成27年入学者の女性割合^{※2}は13.1%、また、大分工業高等専門学校^{※3}の過去3年間の女子入学者割合は15.1%という状況であった。専門別でみ

ると建築や都市環境工学といった分野の女性割合は高いが、それ以外の分野については女性の割合が低いことが分かった。これらの点は、別府市の技術職採用試験の傾向にもあらわれているといえる。

一方、技術職全体の採用における女性割合の指標としては、国土交通省^{※4}の平成24年度の取り組みにおける採用目標「総合職試験技術系区分において各年度10%程度以上」がある。

(過去5年間の採用試験における女性割合)

| 申込者平均 | 受験者平均 | 採用者平均 |
|-------|-------|-------|
| 12.7% | 12.0% | 15.0% |

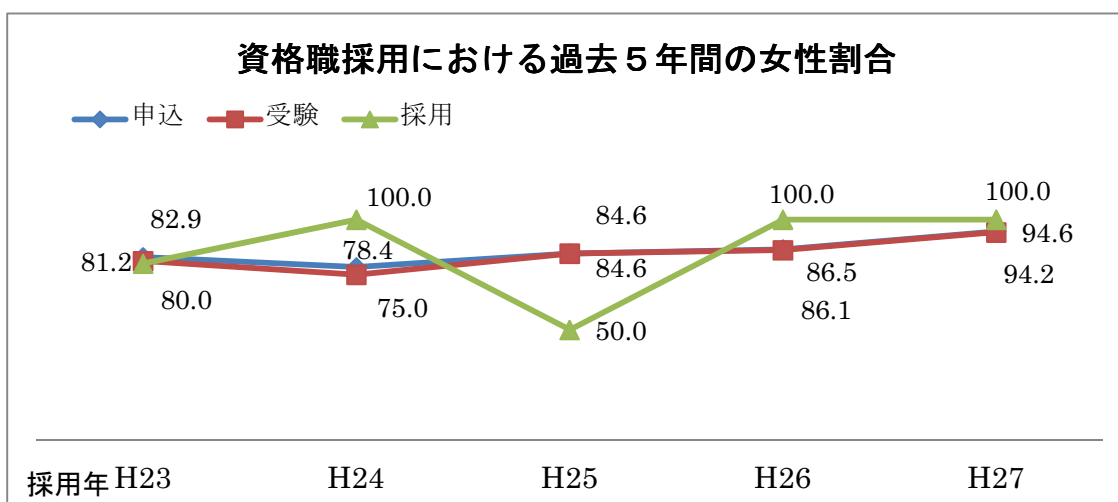
これに照らして別府市の状況をみたととき、女性職員の採用があった年はこの指標の数値を満たしていることから、今後は採用職種を問わず女性が採用試験に申し込めるような周知方法を検討することが課題といえる。

※2 大分大学 入学状況 <http://www.oita-u.ac.jp/category/nyugaku.html>

※3 大分高専 入学試験情報 http://www.oita-ct.ac.jp/exam/nyushi/shikenjokyo_1.html

※4 ※1で示した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（平成23年1月14日人企-14 人事院事務総長通知）による、各府省が策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に関連し、国土交通省が女性国家公務員の採用拡大の取り組みとして平成24年度に具体的な採用目標の設定としたもの。

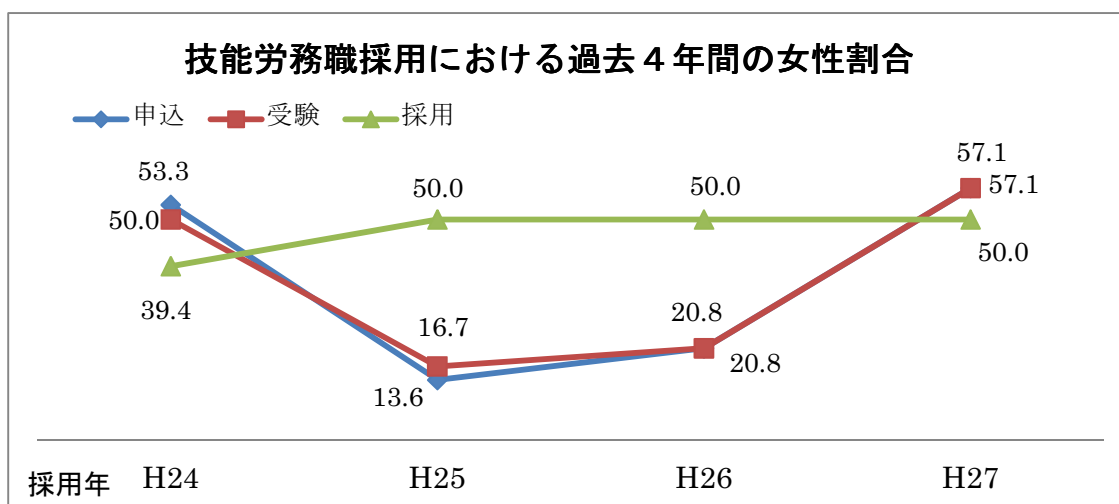
(c) 資格職（保健師、管理栄養士、保育士）



保健師、管理栄養士、保育士の資格職は、女性割合の高い職種である。厚生労働省の労働力調査及び総務省の賃金構造基本統計調査によると、平成20年度末の保健師総数に占める男性割合は1.3%、平成25年度の保育士総数に占める男性割合は約4%というデータがある。

別府市では、平成 27 年 6 月時点の保健師 23 名全てが女性、管理栄養士（栄養士含む）9 名も全て女性、保育士 52 名のうち男性は 6 名で男性割合は 11.5% となっていることから、これらの職種については今後、資格職を希望する男性に対する任用の機会拡大の検討が課題といえる。

(d) 技能労務職（技能一般・給食調理）



清掃業務等に従事もしくは学校給食調理に分類される技能労務職は、平成 23 年採用がなかったため過去 4 年間のデータである。このうち女性の採用は給食調理員のみであり技能労務職全体における女性の採用割合はおおむね 50% で推移している。

なお、現在、給食調理従事職員総数 40 名のうち女性は 26 名で女性割合は 65% である。この点においては女性割合が高い職種といえる。

(e) 消防職

消防職は、現在在職者数 142 名のうち、女性は 3 名であり女性割合は 2.1% と女性が非常に少ない状況である。3 名の女性職員は全て救急救命士であり、平成 19 年以降、女性職員の採用はない状況が続いている。

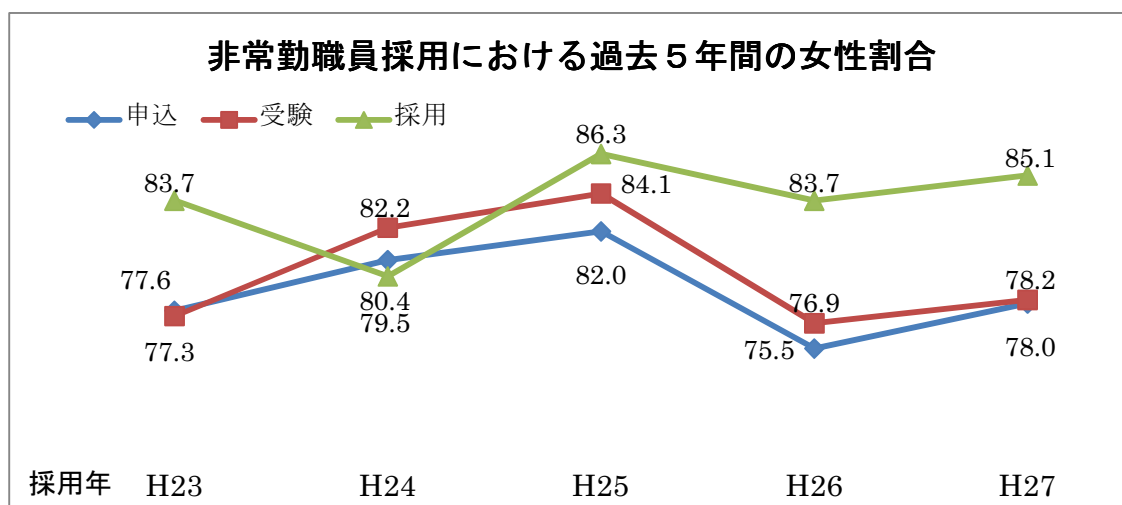
総務省消防庁における資料^{※5}によると消防吏員全体に占める女性割合は平成 27 年 4 月時点 2.4% で、全体の 4 割は女性の消防吏員がいない状況である。

消防業務に従事する女性職員の拡大には、女性職員に対応した施設や装備の改善、勤務体制等の配慮等が求められることから、これらの課題を整理するとともに女性の採用試験申込者拡大に向けて、消防庁の資料を例に取り組みを進めていく。

※5 平成 27 年 7 月 29 日 総務省消防庁「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」より http://www.fdma.go.jp/neuter/topics/houdou/h27/07/270729_houdou_2.pdf

② 非正規職員採用の女性割合の現状等について

(a) 非常勤職員



最後に、非正規職員における女性職員の採用割合であるが、ここでは、非常勤職員の大半を占める過去5年間の非常勤職員採用試験（事務職）における申込者、受験者、合格者の女性割合を示す。

過去5年間継続して、申込、受験、採用いずれも80%前後の女性割合となっていることからみても、女性の雇用の場として大きな役割を果たしていることが分かる。

現在、正規職員の減少に伴い、非常勤職員・臨時職員といった非正規職員の活躍がなければ市の行政運営は成立しないといっても過言ではない状況にあり、今後は正規職員における女性活躍の推進と合わせて非正規職員に関する制度面の見直しや充実といったことが課題としてあげられる。

【課題点と目標設定の整理】

以上、別府市の採用における女性割合の現状把握と分析により、下記の点が課題としてあげられるため、次のとおり目標を設定する。

なお、採用は別府市採用の後、各任命権者（教育委員会、各行政委員会、水道局等）へ出向していることから、採用に関する目標設定は、任命権者ごとの分類が可能な市長事務部局と消防を対象とする。

<市長事務部局>

① 正規職員全体及び事務職

| 項目 | 内容 | |
|---------|--|-------------------------------------|
| 課題点 | ・過去5年間の平均では、第4次男女共同参画基本計画の平成32年度成果目標である40%には未到達。 | |
| 目標設定 | 平成27年度（過去5年平均） | 平成32年度（目標） |
| | 申込者 37.7% 受験者 38.5% 採用者 38.3% | 申込者 45.0% 受験者 45.0% 採用者 40.0% |
| その他取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・採用試験実績（受験者数・採用者数等）の男女の内訳数を追加して公表する。 ・求職者に対する広報として、ホームページ等の採用募集欄に女性職員の声を掲載する。 ・大学や専門学校等に出向き採用試験説明会を実施。 | |

①-(a) 技術職

| 項目 | 内容 | |
|---------|---|-------------------------------------|
| 課題点 | ・第4次男女共同参画基本計画の平成32年度成果目標（工学系研究者採用）である15%の維持 | |
| 目標設定 | 平成27年度（過去5年平均） | 平成32年度（目標） |
| | 申込者 12.7% 受験者 12.0% 採用者 15.0% | 申込者 18.0% 受験者 18.0% 採用者 15.0% |
| その他取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・技術系大学等へ採用試験実施に関する周知を強化し、女性に限らず全体的に減少傾向にある技術系職員求職者の安定確保に努める。 ・上記以外は①と同様。 | |

①-(b) 資格職

| 項目 | 内容 | |
|---------|--|--|
| 課題点 | なし | |
| 目標設定 | なし | |
| その他取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・大学等へ採用試験実施に関する周知を強化するとともに男性求職者の状況等の把握に努める。 ・上記以外は①と同様。 | |

② 非正規職員全体

| 項 目 | 内 容 |
|---------------|---|
| 課 題 点 | なし |
| 目 標 設 定 | なし |
| そ の 他 取組内容 | ・新たに採用試験実績（受験者数・採用者数等）を公表し、男女の内訳数をして公表する。 |

<消防>

① 正規職員

| 項 目 | 内 容 | |
|---------------|---|---|
| 課 題 点 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性の採用申込者がいない状況が継続している。 ・女性職員を受け入れる施設や装備体制が十分でない。 ・総務省消防庁が示した報告書による全国の消防吏員に占める女性消防吏員比率は、平成38年度当初までに5%が成果目標。 | |
| 目 標 設 定 | 平成27年度 | 平成32年度まで（目標） |
| | 申込者 2.4% 受験者 3.0% 採用者 0.0% | 申込者 複数名 受験者 複数名 採用者 2名 （平成28年度～32年度） |
| そ の 他 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・別府市消防本部のホームページに消防職の採用試験に関する項目を追加し、消防の仕事の魅力についてより積極的にPRする。 ・求職者に対する広報として、ホームページ等の採用募集欄に女性職員の声を掲載する。 | |

(取組項目2) 継続勤務年数の割合

① 正規職員の継続勤務年数の現状等について

○状況把握及び課題分析の方法

職員の継続勤務年数については、任用形態は、正規職員と非正規職員の違いを除き、全ての任命権者間において基本的に同じであるため、各任命権者間共通の内容として離職者数の状況から分析を行った。

まず、職種別の過去5年間における離職者総数では、次のとおりである。

(職種別離職者数)

| | 事務職 | 技術職 | 資格職 | 技能 労務職 | 消防職 | 企業職 | 教育職 |
|-----------------|-------|-------|-------|-----------|-------|------|-------|
| H22～H26 離職者数 | 15 | 5 | 7 | 8 | 8 | 1 | 6 |
| 職種別割合 | 30.0% | 10.0% | 14.0% | 16.0% | 16.0% | 2.0% | 12.0% |

職種別では、事務職が最も高く、続いて企業職を除いた職種が10～15%前後となっている。

次に年代別の離職者数及び離職率は、次のような結果となった。

(年代別離職者数)

| | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 5年平均 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 10-20代 男性 | 1.27% | 1.3% | 0.7% | 0.7% | 1.6% | 1.1% |
| | 2/157 | 2/149 | 1/142 | 1/143 | 2/125 | 1.6/143.2 |
| 10-20代 女性 | 4.34% | 0.0% | 0.0% | 1.8% | 3.5% | 2.0% |
| | 3/69 | 0/57 | 0/56 | 1/55 | 2/57 | 1.2/58.8 |
| 30代男性 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.9% | 0.2% |
| | 0/151 | 0/174 | 0/185 | 0/188 | 2/211 | 0.4/181.8 |
| 30代女性 | 0.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.6% | 0.5% |
| | 1/121 | 0/124 | 0/124 | 0/127 | 2/126 | 0.6/124.4 |
| 40代男性 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 0/156 | 0/145 | 0/144 | 0/141 | 0/131 | 0/143.4 |
| 40代女性 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.4% | 0.3% |
| | 0/55 | 0/65 | 0/71 | 0/67 | 1/74 | 0.2/66.4 |
| 50代男性 | 0.7% | 1.1% | 0.8% | 1.2% | 0.4% | 0.8% |
| | 2/292 | 3/270 | 2/255 | 3/251 | 1/242 | 2.2/262 |
| 50代女性 | 2.2% | 2.4% | 13.3% | 4.2% | 1.4% | 4.8% |
| | 2/89 | 2/83 | 11/83 | 3/72 | 1/71 | 3.8/79.6 |

各年代別における平成22年度から26年度の離職者数及び離職率を算出したものである。5年平均でみると、50代女性が最も多く、次いで10-20代女性、10-20代男性の順となっている。

継続勤務年数の浅い30代くらいまでの職員の離職理由として主なものは、「転職（民間企業・他の公務）」「婚姻等による県外転居」がみられる。

これに対し指標として、平成25年度公務員白書^{※6}の国家公務員の離職率と、別府市の5年平均のデータと比較すると次のようになる。

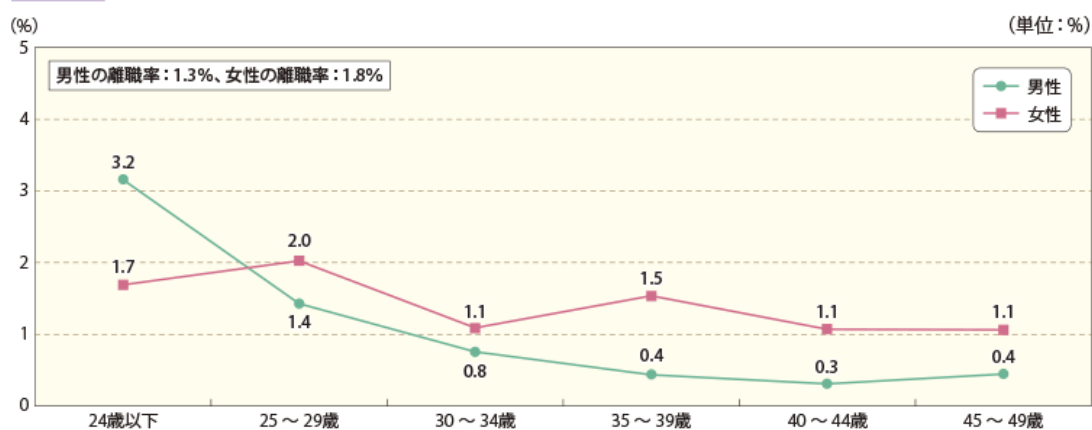
(国家公務員と別府市職員の離職率の比較)

| | ～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 |
|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 国（男） | 3.2% | 1.4% | 0.8% | 0.4% | 0.3% | 0.4% |
| 別府市（男） | 1.1% | | 0.2% | | 0.0% | |
| 国（女） | 1.7% | 2.0% | 1.1% | 1.5% | 1.1% | 1.1% |
| 別府市（女） | 2.0% | | 0.5% | | 0.3% | |

全体的に国家公務員の数値を下回っているデータとなっており、別府市職員の離職率が高いという状況は見当たらない。

ただし10-20代女性は、国と同様の数値を示しており、継続勤務年数も浅く、他の年代に比べて高い数値となっている傾向があるので、離職率を低下させていく取り組みが求められる。

資料1 平成24年度における年齢階層別離職率（行政職俸給表（一）適用職員）



※6 平成25年度 公務員白書（年次報告書）<http://www.jinji.go.jp/hakusho/h25/1-2-data-1.html>

国の分析では、平成15年度以降は25～29歳層も2%程度となっているほか、年齢層が高くなるに従って2%台から1%程度に低下する傾向を示している。これは結婚・育児等を契機とする退職が現在の国家公務員においてはほとんど見受けられないが、登用の観点からは、引き続き女性職員の離職率を可能な限り低下させていくことが求められるとしている。

その他参考として、国、都道府県、市（全市）、別府市の経験年数別職員数の状況は次のとおりである。このうち継続25～30年にあたる年齢層の採用が当時極端に少なかったため平均年数が他のデータより少なくなっている。

| | ～5年 | 5～10 | 10～15 | 15～20 | 20～25 | 25～30 | 30～ | 平均 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 国 | 6.4% | 9.3% | 11.8% | 14.1% | 17.5% | 15.3% | 25.6% | 22.0年 |
| 都道府県 | 9.9% | 8.7% | 8.9% | 11.8% | 18.1% | 15.4% | 27.2% | 21.7年 |
| 市(全市) | 11.1% | 10.0% | 11.5% | 13.3% | 17.1% | 12.2% | 24.8% | 20.6年 |
| 別府市 | 13.9% | 19.7% | 15.8% | 11.8% | 10.6% | 2.9% | 25.4% | 17.4年 |

② 非正規職員の継続勤務年数の現状等について

○状況把握及び課題分析の方法

平成28年2月1日時点で在籍する全ての非正規職員（非常勤職員・臨時職員…繁忙期短期雇用も含む）753名を対象に状況把握を行なった結果、非正規職員の継続勤務年数の状況を一覧にしたのが次の表である。

（非正規職員の継続勤務年数の状況）

| | ～1年 | 1年～ | 2年～ | 3年～ | 5年～ | 8年～ | 10年～ | 合計 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 男性 | 29 | 85 | 27 | 42 | 15 | 11 | 1 | 210 |
| 女性 | 147 | 119 | 67 | 77 | 56 | 48 | 29 | 543 |
| 合計 | 176 | 204 | 94 | 119 | 71 | 59 | 30 | 753 |
| 女性割 | 83.5% | 58.3% | 71.2% | 64.7% | 78.9% | 81.4% | 96.7% | 72.1% |
| 構成率 | 23.4% | 27.1% | 12.5% | 15.8% | 9.4% | 7.8% | 4.0% | 100.0% |
| 女性率 | 19.5% | 15.8% | 8.9% | 10.2% | 7.4% | 6.4% | 3.9% | 72.1% |

※継続率は、「～1年」を100%としたときの経年割合。女性割は、各項目における女性職員が占める割合。構成率は、非正規職員総数に占める各項目別の割合。女性率は、その割合の中に占める女性の割合。

※任用形態は、最も多い事務職の非常勤職員を例にすると、任用期間1年（最長2年）で採用試験を実施。臨時職員は任用期間半年（最長1年）で登録制。

国の統計^{※7}によると、平成24年の非正規労働者の総数は2,042万人で雇用者全体に占める割合は38.2%を占める。別府市は平成27年の正規職員数（再任用職員・任期付職員を含む）と一定期間の任用がある非正規職員数（半年以上の任用職員）の合計から、非正規職員の割合は37.9%となりおおむね国と一致している。

その中で継続勤務年数については、同じ統計データと別府市の状況を比べると次のような結果となった。

(国の非正規労働者の継続勤務年数統計データと別府市の比較)

| | 1年未満 | 1～2年 | 3～4年 | 5～9年 | 10年以上 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全非正規労働者 | 20.2% | 22.0% | 14.1% | 19.1% | 22.6% |
| 別府市 | 23.4% | 39.6% | 15.8% | 17.2% | 4.0% |

※7 総務省「就業構造基本統計調査」(2012)非正規労働者は、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、その他に分類される者を指す。

<http://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/k-s-kouzou/shiryou/houkoku/sankoushiryo5.pdf>

なお、資料引用にあたり、「継続」の意味が同一勤務先であるかについては確認ができていない。

以上の点からみると、10年以上の継続勤務についての割合は少ないが、その部分を除くと、継続年数ごとに占める女性職員の割合も高く、別府市の状況が課題を抱えているという点は見あたらない。

【課題点と目標設定の整理】

以上、別府市職員の継続勤務年数の現状等について現状把握と分析により、下記の点が課題としてあげられるため、これを今後改善していくにあたり、次のとおり目標を設定する

<全ての任命権者>

① 正規職員全体

| 項 目 | 内 容 | |
|---------------|---|---------------------------|
| 課 題 点 | ・ 国家公務員の状況と比較しても、10-20代女性の離職率は比較的高く、採用後、継続勤務年数が浅い中の離職は可能な限り低下させていくことが求められる。 | |
| 目 標 設 定 | 平成27年度(過去5年平均) | 平成32年度(目標) |
| | 10-20代女性 2.0% | 10-20代女性 1.0% (過去5年平均) |
| そ の 他 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成28年度以降、ワークライフバランスやメンタルヘルスケア等女性向けの内容も含めた新たな研修機会を設ける。 ・ 平成28年度から実施するストレスチェックのデータを活用し、管理職・人事担当を中心にメンタルヘルスケア(セルフケア・ラインケア)の強化を図る。 | |

② 非正規職員全体

| 項目 | 内容 |
|-------------|--|
| 課題点 | なし |
| 目標設定 | なし |
| その他 取組内容 | ・職員アンケートで、非正規職員の待遇改善に対する意見があったことから、平成28年度以降、非常勤職員研修といった能力開発の場に加え、メンタルヘルスケア（セルフケア・ラインケア）の強化を図る。 |

（取組項目3）職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

○状況把握及び課題分析の方法

平成26年度の時間外勤務手当の支給状況から、時間外勤務手当の対象となった職員1人当たりの1か月平均の時間外勤務時間を算出し、男女別、年代別、職種別に女性の超過勤務時間の状況を把握し、課題点の有無を確認した。

超過勤務時間の状況を示すデータは、国^{※8}・地方公共団体^{※9}、そして別府市職員全体^{※10}それぞれ以下のようになっている。

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1か月平均時間／人 |
|------------|----------|-----------|
| 国（国家公務員） | 229時間 | 19.1時間 |
| 地方公共団体（全市） | 144時間 | 12.0時間 |
| 別府市職員 | 102時間 | 8.5時間 |
| うち女性職員 | 74時間 | 6.2時間 |

※8 平成27年国家公務員給与等実態調査より 平成27年1月15日現在の在職者のうち、平成26年中の全期間において超過勤務手当の対象となった者1人当たりの同年1年間の超過勤務時間数。1か月平均時間は12か月で割り戻したもの。http://www.jinji.go.jp/kankoku/h27/pdf/27sankou_koumu.pdf

※9 平成26年地方公務員給与の実態より 第5表職種別職員の平均給与額から全地方公共団体（市）の一般行政職の平均基本給月額（324,410円）と1か月当たりの平均時間外勤務手当（30,258円）をもとに、17時から22時の法定時間外労働 1時間当たり賃金×1.25に全て適用するものとして、1か月の平均時間外勤務時間を算出したもの。時間外勤務単価（給与月額×12月÷50週÷38.75時間×1.25（1円未満四捨五入）http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/kyuuyo/pdf/h26kyuuyo_1_03.pdf

※10 平成26年4月に在籍する正規職員（時間外勤務手当の対象とならない管理職と職員課付職員を除く）949名のうち、平成26年度中に時間外勤務手当の対象となった797名を対象に職員1人当たりの年間及び1か月平均時間外勤務時間を算出したもの。

次に、別府市職員の年代別に把握したデータは次のとおりである。

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1か月平均時間／人 |
|----------|----------|-----------|
| 10～20代男性 | 98時間 | 8.2時間 |
| 10～20代女性 | 60時間 | 5.0時間 |
| 30代男性 | 139時間 | 11.6時間 |
| 30代女性 | 82時間 | 6.8時間 |
| 40代男性 | 129時間 | 10.7時間 |
| 40代女性 | 81時間 | 6.7時間 |
| 50代男性 | 82時間 | 6.8時間 |
| 50代女性 | 65時間 | 5.4時間 |

平成26年度の時間外勤務手当支給の平均時間数からみると、30代男性が最も多く、次いで40代男性となっている。

1年間の時間外勤務手当支給換算総時間の1か月平均6,814時間を100とした場合、年間で最も多い月は5月の149.8、次いで4月の132.4、少ない月は9月の64.7、10月の70.4という状況である。

最後に、職種別に把握したデータ及び地方公共団体の統計資料値は次のとおりである。

(a) 事務職・(b)技術職（一般行政職）

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1か月平均時間／人 |
|------------|----------|-----------|
| 地方公共団体（全市） | 144時間 | 12.0時間 |
| 別府市職員 | 123時間 | 10.3時間 |
| うち女性職員 | 92時間 | 7.7時間 |

事務職・技術職の女性職員の時間外勤務の状況は、男性の75%程度となっている。

(c-1) 資格職（看護・保健職）⇒ 看護師・保健師・管理栄養士

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1か月平均時間／人 |
|------------|----------|-----------|
| 地方公共団体（全市） | 93時間 | 7.7時間 |
| 別府市職員 | 61時間 | 5.1時間 |
| うち女性職員 | 61時間 | 5.1時間 |

対象職員が全て女性のため、職員全体と同じ数値となっている。

(c-2) 資格職（福祉職）⇒ 保育士

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1 か月平均時間／人 |
|------------|----------|------------|
| 地方公共団体（全市） | 63時間 | 5.3時間 |
| 別府市職員 | 18時間 | 1.5時間 |
| うち女性職員 | 18時間 | 1.5時間 |

保育士は、男性職員の割合が少なく、全職員とうち女性職員の結果が同じとなっている。

(d) 技能労務職 ⇒ 技能一般等・給食調理員

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1 か月平均時間／人 |
|------------|----------|------------|
| 地方公共団体（全市） | 42時間 | 3.5時間 |
| 別府市職員 | 41時間 | 3.4時間 |
| うち女性職員 | 13時間 | 1.1時間 |

女性職員の時間外勤務支給対象者が少ないが、上記の結果となった。

(e) 消防職 ⇒ 消防

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1 か月平均時間／人 |
|------------|----------|------------|
| 地方公共団体（全市） | 95時間 | 7.9時間 |
| 別府市職員 | 102時間 | 8.5時間 |
| うち女性職員 | 170時間 | 14.2時間 |

女性職員の時間外勤務支給対象者が少ないが、上記の結果となった。

(f) 企業職 ⇒ 水道局

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1 か月平均時間／人 |
|------------|----------|------------|
| 地方公共団体（全市） | 135時間 | 11.3時間 |
| 別府市職員 | 41時間 | 3.4時間 |
| うち女性職員 | 24時間 | 2.0時間 |

女性職員の時間外勤務支給対象者が少ないが、上記の結果となった。

さらに、職員のまとまりごとに目標設定を行うため、教育委員会及び非正規職員の時間外勤務状況について把握する。

(g) 教育委員会

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1か月平均時間／人 |
|--------|----------|-----------|
| 別府市職員 | 83時間 | 6.9時間 |
| うち女性職員 | 78時間 | 6.5時間 |

教育委員会については、別府市職員全体の時間外勤務対象者データから教育委員会に在籍する職員を抽出して状況把握をしたものである。

(g) 非正規職員

| 区分 | 年間平均時間／人 | 1か月平均時間／人 |
|--------|----------|-----------|
| 別府市職員 | 68時間 | 5.6時間 |
| うち女性職員 | 75時間 | 6.2時間 |

非正規職員については、平成26年度に在職している非常勤職員及び臨時職員（年間平均在職数752名）のうち、時間外勤務手当の支給があった259名（うち女性201名）を対象に職員1人当たりの1か月平均の時間外勤務時間を算出により、男女別の超過勤務時間の状況を把握した。

【課題点と目標設定の整理】

以上、職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間の現状把握と分析の結果、全ての職員及び女性職員のみ対象とした国や全地方公共団体との比較においても超過勤務時間が極端に多いという状況は見られなかった。

しかし、女性活躍推進を進めていくためには、仕事と家庭の両立をはじめ、業務量、職場の協力体制などワークライフバランスの観点から、できる限り、時間外勤務時間を減らすことが課題となってくるため、これを今後改善していくにあたり、次のとおり目標を設定する。また課題という状況ではないが、今後、取り組むべき点があるものについてもその内容について整理する。

なお、本項目の目標設定は、市長事務部局（事務職及び技術職、資格職、技能労務職、非正規職員）、教育委員会、消防、水道局を対象とする。

<市長事務部局>

① 正規職員全体及び (a) 事務職・(b) 技術職

| 項目 | 内 容 | |
|---------|--|---------------------------------------|
| 課題点 | なし | |
| 目標設定 | 平成26年度 | 平成32年度（目標） |
| | 別府市職員 102時間 うち女性職員 74時間 | 別府市職員 82時間 うち女性職員 59時間 (20%の縮減) |
| その他取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職は、所属職員の時間外勤務命令の状況を把握するとともに自主残業の状況も把握し、定時帰宅を促すよう努める。 ・管理職は、長時間残業が発生することが事前に把握できるものについては、複数の職員に分担させ、時間数の抑制に努める。 ・他自治体で実施している時間外勤務抑制の成功事例を紹介し、各職場で取り組みを進めるよう促す。 | |

(c) 資格職（保健師・管理栄養士・保育士）

| 項目 | 内 容 | |
|---------|---------------------------|-----------------------------|
| 課題点 | なし | |
| 目標設定 | 平成26年度 | 平成32年度（目標） |
| | 別府市職員 61時間 (保育士を除く資格職) | 別府市職員 55時間 (同左) (10%の縮減) |
| その他取組内容 | ①と同様。 | |

(d) 技能労務職

| 項目 | 内 容 |
|---------|-------|
| 課題点 | なし |
| 目標設定 | なし |
| その他取組内容 | ①と同様。 |

② 非正規職員全体

| 項 目 | 内 容 | |
|---------|---------------------------|---------------------------------------|
| 課 題 点 | ・極力、正規職員で対応することが必要。 | |
| 目 標 設 定 | 平成26年度 | 平成32年度（目標） |
| | 別府市職員 68時間 うち女性職員 75時間 | 別府市職員 61時間 うち女性職員 68時間 (10%の縮減) |
| その他取組内容 | ・管理職は、極力正規職員で対応するよう努める。 | |

<教育委員会>

| 項 目 | 内 容 | |
|---------|---------------------------|---|
| 課 題 点 | なし | |
| 目 標 設 定 | 平成26年度 | 平成32年度（目標） |
| | 別府市職員 83時間 うち女性職員 78時間 | 別府市職員 75時間 (10%の縮減) うち女性職員 62時間 (20%の縮減) |
| その他取組内容 | ①と同様。 | |

<消防>

| 項 目 | 内 容 | |
|---------|--|--|
| 課 題 点 | ・女性職員の時間外勤務時間数削減をはじめ、消防職員全体の時間数の削減に向けた取り組みが必要。 | |
| 目 標 設 定 | 平成26年度 | 平成32年度（目標） |
| | 別府市職員 102時間 うち女性職員 170時間 | 別府市職員 82時間 (20%の縮減) うち女性職員 119時間 (30%の縮減) |
| その他取組内容 | ①と同様。 | |

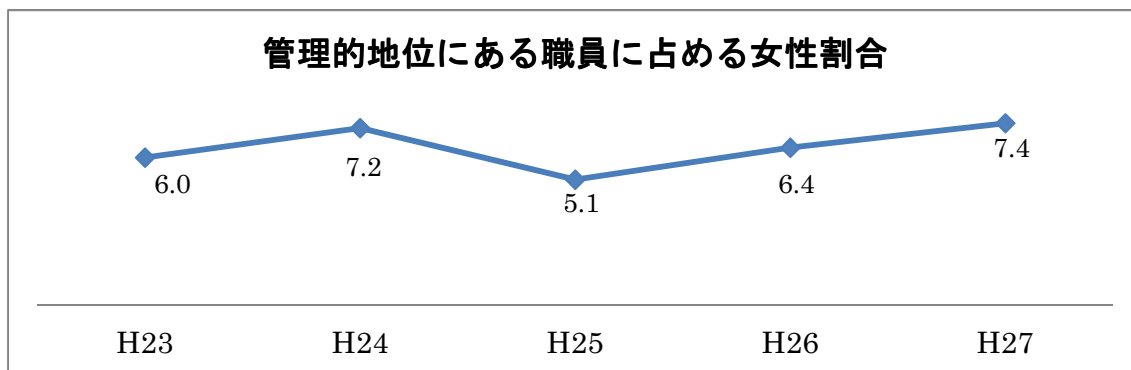
<水道>

| 項 目 | 内 容 | |
|---------|-------|--|
| 課 題 点 | なし | |
| 目 標 設 定 | なし | |
| その他取組内容 | ①と同様。 | |

(取組項目 4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

○状況把握及び課題分析の方法

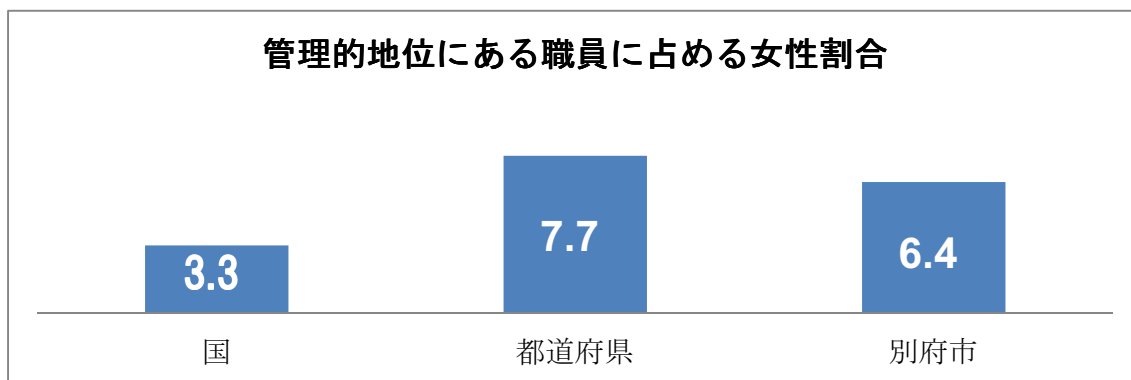
状況把握は、別府市全体と各職種別の平成23年度から平成27年度の5か年の管理職における女性割合の推移は次のとおりである。



| | 23年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 5年平均 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 管理職数 | 84 | 83 | 78 | 78 | 81 | 80.8 |
| うち女性 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5.2 |
| 女性割合 | 6.0% | 7.2% | 5.1% | 6.4% | 7.4% | 6.4% |

別府市における過去5年間の管理職に占める女性の割合は、管理職総数が80名前後で推移する中、5名前後の状況となっている。

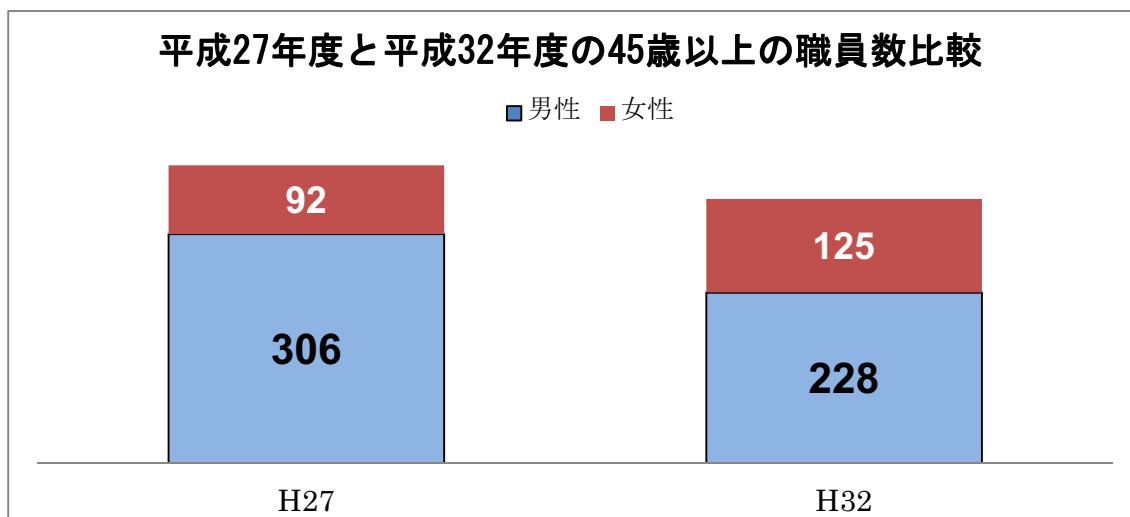
次に、国^{※11}と都道府県^{※12}と別府市の直近の状況を比較すると、次のような結果となった。



| | 国 (H26.9) | 都道府県 (H27.4) | 別府市 (5年平均) |
|------|-----------|--------------|------------|
| 管理職数 | 9,839 | 37,349 | 326 |
| うち女性 | 326 | 2,890 | 80.8 |
| 女性割合 | 3.3% | 7.7% | 6.4% |

このうち、国の資料によると、平成27年度末の政府目標は5%であり、別府市の状況は過去5年間の状況をみても、この目標数値は満たしていることが分かる。一方、都道府県の状況と比較すると若干下回っている。

別の視点からみると、いわゆる管理監督職を迎える年齢である45歳以上の男性職員の総数に対する管理職割合は、男性職員数306人に対し75名の24.5%であり、女性は92名に対し6名の6.5%にとどまる。これに対し今後5年間で管理監督職対象の年齢の想定となる45歳以上職員の状況は次のとおりである。



(平成27年度と平成32年度の45歳以上の職員数比較)

| | 平成27年度 | 平成32年度 | 増減 |
|------|--------|--------|--------|
| 職員総数 | 398 | 353 | △45 |
| うち男性 | 306 | 228 | △78 |
| うち女性 | 92 | 125 | 33 |
| 女性割合 | 23.1% | 35.4% | 153.2% |

この結果からみると、今後5年間に於ける別府市の職員総数は減少する一方、女性職員数はその中においても増加することが分かる。従事する職種などによる面もあるが、いわゆる管理監督職の年代を迎える職員数の男女構成が変わってくる以上、今後、女性の管理監督職登用が求められるようになることを考えた場合、現状における課題を見るだけでなく、5年後を見据えた目標設定が必要である。

また、行動計画策定に先立ち実施した職員アンケート^{※13}において、女性職員の管理職及び監督職への昇任を希望する職員の状況及び男性職員のキャリアプラン申告状況によると、管理職を希望する職員の内訳では、次ページのとおり男女差が生じる結果となっている。

| | 男 性 | 女 性 |
|--------------|-------|-------|
| 管理職（課長級以上） | 21.7% | 6.6% |
| 監督職（課長補佐・係長） | 22.9% | 23.1% |
| 管理監督職以外 | 55.4% | 63.7% |
| その他（無回答） | — | 6.6% |

※11 内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」（平成26年12月）に基づき内閣府が作成

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/suisin2.pdf>

※12 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（平成27年度）より作成。<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/map5.pdf>

（参考）資料では東京都の15.1%が突出している。大分県の管理職の女性割合は6.4%

※13 女性活躍推進法に基づく別府市特定事業主行動計画職員アンケート（H28.1.27～H28.2.5）において女性職員（主査以下）に回答を求めたアンケート結果であったため、男性のデータがアンケートには存在しないが、それを補完するものとしてキャリアプラン申告書（H27.11月～12月）集約結果における男性職員（主査以下）に基づくデータを掲載

【課題点と目標設定の整理】

以上、管理的地位にある職員に占める女性割合の現状把握と分析の結果、国の実績及び平成27年度成果目標の割合は満たしているが、都道府県の実績は下回る状況となっている。

さらに、今後、管理監督職の対象となる年齢を迎える女性職員の割合が高くなることを考慮に含めて、次のとおり目標を設定する。また課題という状況ではないが、今後、取り組むべき点があるものについてもその内容について整理する。

なお、本項目の目標設定は、任命権者ごとの管理職割合等から、全ての任命権者を合わせて共通の内容として設定した。

<全ての任命権者>

| 項 目 | 内 容 | |
|---------------|---|--|
| 課 題 点 | <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度から平成32年度の5年間の退職は団塊の世代の大量退職以来の退職者数となるだけでなく、現在の管理職のほとんどが退職することから新規管理職となる人材の育成が急務となる。 | |
| 目 標 設 定 | 平成27年度 | 平成32年度（目標） |
| | 女性管理職割合 7.4% 男性管理職 75名 （男性に占める割合24.5%） 女性管理職 6名 （女性に占める割合6.5%） | 女性管理職割合 14.8% 男性管理職 69名 （男性に占める割合30.3%） 女性管理職 12名 （女性に占める割合9.6%） |
| そ の 他 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度以降、性別を問わずキャリアパスに関するガイダンスを実施し、その中において女性職員に求められる能力等も触れていく。 女性の管理監督職にヒアリングを実施し、登用機会の拡大についての課題点を掘り下げる。 | |

※目標設定は、5年後の職員増減・男女比割合を考慮し、管理職数が変わらないことを前提。

（取組項目5）各役職段階に占める女性職員の割合

○状況把握及び課題分析の方法

平成27年12月現在の各役職別の女性職員の割合は次のとおりである。

（別府市職員全体）

| | 合計 | 男性 | 女性 | 女性割合 |
|--------------|-------|-----|-----|-------|
| 部長級 | 10 | 10 | 0 | 0.0% |
| 課長級 | 71 | 65 | 6 | 7.4% |
| 課長補佐級（相当職含む） | 272 | 204 | 68 | 25.0% |
| 係長級（相当職含む） | 173 | 99 | 74 | 42.8% |
| 一般職（主任以下） | 495 | 313 | 182 | 36.8% |
| 合計 | 1,021 | 691 | 330 | 32.3% |

※ 課長補佐級は、相当職の主幹及び主任専門員を含む。係長級は、相当職の主査、専門員を含む。

各役職段階に占める女性職員の割合の指標としては、内閣府の資料^{※14}において次の内容が公表されている。

(市町村の各役職段階に占める女性の割合)

| | 総数(人) | 女性数(人) | 女性割合 |
|-------------|---------|--------|-------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 27,940 | 1,925 | 6.9% |
| 本庁課長相当職 | 80,542 | 11,718 | 14.5% |
| 本庁課長補佐相当職 | 89,780 | 23,500 | 26.2% |
| 本庁係長相当職 | 188,502 | 59,653 | 31.6% |

※14 平成27年12月3日内閣府資料 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況及び独立行政法人等女性参画状況調査(平成27年度)【速報値】-地方公共団体・独立行政法人等における女性職員の採用・登用状況-」

http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/2015_progress_document.pdf

【課題点と目標設定の整理】

以上、各役職段階に占める女性職員の割合の現状把握と分析の結果、別府市の状況と内閣府の公表資料を比較したとき、係長相当職、課長補佐相当職は課題となる点は見当たらない。一方課長相当職以上は、女性割合がかなり下回っている状況が見受けられるが、この点については、先の項目で目標設定をしているため、本項目の目標設定は(4)と同様とする。

【取組項目6】男女別の育休取得率・平均取得期間

○状況把握及び課題分析の方法

平成24年から平成26年の3か年分の新規育児休業承認職員の育児休業取得状況について把握をしたところ、男性の育児休業取得者はゼロであり、女性の育児休業取得率は100%であったことから、育児休業取得期間についてまとめたものが次の表である。

| | ～6か月 | ～1年 | ～1年半 | ～2年 | ～2年半 | 2年半～ | 合計 |
|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|----|
| 平成24年 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| 平成25年 | 0 | 7 | 4 | 5 | 1 | 3 | 20 |
| 平成26年 | 0 | 7 | 2 | 2 | 0 | 4 | 15 |
| 構成比 | 0.0% | 52.3% | 13.6% | 15.9% | 2.3% | 15.9% | 44 |

※各年における新規の育児休業承認時のデータであり、その後の短縮・延長については反映されていない。構成比は3か年トータルにおける各期間の構成比割合を示す。

育児休業の平均取得期間についても、平成24年の平均承認期間10.2月（307日）、平成25年は18.3月（551日）、平成26年は19.4月（583日）と年々取得期間が延びており、平成25年以降は3年間取得する職員が毎年出てきたことによる延びである。

これに対し、国家公務員の育児休業の取得状況は、内閣官房内閣人事局の公表資料^{※15}によると、次のようになっている。

| | 男性割合 | 男性平均取得月 | 女性割合 | 女性平均取得月 |
|-------|------|---------|-------|---------|
| 平成25年 | 2.8% | 2.9か月 | 98.3% | 15.2か月 |
| 平成26年 | 3.1% | 3.0か月 | 98.7% | 15.2か月 |

※15 内閣官房内閣人事局資料 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」より

平成26年公表分 http://www.jinji.go.jp/kisya/1412/touyou_ikuji26.pdf

平成27年公表分 http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/151201_followup.pdf

さらに、総務省の公表資料^{※16}による地方公共団体の育児休業の取得状況と合わせて比較した資料が次の一覧表である。

(国家公務員、地方公共団体、別府市の育児休業の取得状況)

| | ～6か月 | ～1年 | ～1年半 | ～2年 | ～2年半 | 2年半～ |
|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 国家公務員 | 8.3% | 42.9% | 32.4% | | 16.4% | |
| 地方公務員 | 4.8% | 29.8% | 39.2% | | 26.3% | |
| | | | 23.8% | 15.4% | 9.4% | 16.9% |
| 別府市平均 | 0.0% | 52.3% | 29.5% | | 18.2% | |
| | | | 13.6% | 15.9% | 2.3% | 15.9% |

※16 総務省資料 「平成26年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果-育児休業等の取得状況(表9)」より http://www.soumu.go.jp/main_content/000392127.pdf

【課題点と目標設定の整理】

以上、男女別の育休取得率・平均取得期間の現状把握と分析の結果、まず、男性の育児休業取得実績がないのが課題である。上記データには含まれていないが、平成27年になりようやく男性職員の育児休業取得が1名出てきたことにより、今後、男性の育児休業取得をさらに推奨していく必要がある。

一方、女性の育児休業取得率は100%であるが、この状況を継続するとともに個々の女性職員のライフスタイルに合わせ、育児休業制度が活用しやすい職場環境づくりが求められるとともに育児休業からの復職支援及び女性職員活躍のためのキャリアパスモデル等の構築も視野に入れなければならない点をふまえて次のとおり目標を設定する。また課題という状況ではないが、今後、取り組むべき点があるものについてもその内容について整理する。

なお、本項目の目標設定は、任命権者ごとの管理職割合等から、全ての任命権者を合わせて共通の内容として設定した。

<全ての任命権者>

| 項 目 | 内 容 | |
|------------------|--|--|
| 課 題 点 | ・ 男性の育児休業取得者がほとんどない。 | |
| 目 標 設 定 | 平成27年度 | 平成32年度（目標） |
| | 男性育休取得率 2.5% （1名/新規対象40名中） ※H27.2.10現在 女性育休取得率 100% | 男性育休取得率 5% （別府市次世代育成特定 事業主行動計画目標値） 女性育休取得率 100% |
| そ の 他 取 組 内 容 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「職場」と「家庭」の両方について、男女がともに貢献できる職場づくり（育児休業を女性のみが取得する慣行的意識の見直し）を進める。 ・ 政府目標^{※17}では平成32年の男性育児休業取得率が13%であるが、本市の取得率の現状と乖離しているため、まずは次世代育成特定事業主行動計画の目標値の5%を平成31年度の成果目標としたうえで、できる限り政府目標に近づける。 | |

※17 「第4次男女共同参画基本計画」

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍（男性の育児休業取得率）

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-01.pdf

(取組項目 7) 男性職員の配偶者出産休暇（出産補助休暇）及び育児参加のための休暇の取得率・平均取得日数

○状況把握及び課題分析の方法

別府市における配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、平成24年から平成26年の1月から12月までの対象者数及び取得状況等を把握したところ、次の結果となった。

(配偶者出産休暇)

取得可能な期間：出産のために入院等する日から、出産日後2週間を経過するまでの間の2日（1日または1時間単位で取得可能）

| | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 総取得時間 | 平均取得時間 |
|-------|------|------|-------|-------|--------|
| 平成24年 | 29人 | 27人 | 93.1% | 416時間 | 15.4時間 |
| 平成25年 | 29人 | 27人 | 93.1% | 408時間 | 15.1時間 |
| 平成26年 | 43人 | 34人 | 79.1% | 497時間 | 14.6時間 |

(注) 対象者数は、該当する年度に育児休業を取得できるようになった職員を計上。

(育児参加のための休暇)

取得可能な期間：出産予定日の6週間前の日から出産日後8週間を経過するまでの期間の5日（1日または1時間単位で取得可能）

| | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 総取得時間 | 平均取得時間 |
|-------|------|------|-------|-------|--------|
| 平成24年 | 29人 | 23人 | 79.3% | 711時間 | 30.9時間 |
| 平成25年 | 29人 | 25人 | 86.2% | 649時間 | 26.0時間 |
| 平成26年 | 43人 | 31人 | 72.1% | 775時間 | 25.0時間 |

(注) 対象者数は、該当する年度に育児休業を取得できるようになった職員を計上。

(別府市の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状況)

| 区分 | H26年度中 新規取得職員 | 配偶者出産休暇 取得数 | 育児参加のため の休暇取得数 | 配偶者出産休暇 又は育児参加の 休暇取得数 |
|-------|------------------|----------------|-------------------|-----------------------------|
| 別府市職員 | 43 | 34 (79.1%) | 31 (72.1%) | 36 (83.7%) |

これに対し、国家公務員及び地方公共団体の休暇の取得状況は、それぞれ内閣官房内閣人事局、総務省の資料^{*18}によると、次のようになっている。

(国家公務員の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状況)

| 区分 | H26年度中 新規取得職員 | 配偶者出産休暇 取得数 | 育児参加のため の休暇取得数 | 配偶者出産休暇 又は育児参加の 休暇取得数 |
|-------|------------------|------------------|-------------------|-----------------------------|
| 国家公務員 | 13,776 | 9,661 (70.1%) | 4,971 (36.1%) | 10,089 (73.2%) |

(地方公務員の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状況)

| 区 分 | H26年度中 新規取得職員 | 配偶者出産 休暇取得数 | 育児参加のため の休暇取得数 | 配偶者出産休暇 又は育児参加の 休暇取得数 |
|------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| 都道府県 | 31,556 | 20,201 (64.0%) | 6,354 (20.1%) | 20,137 (63.8%) |
| 指定都市 | 5,435 | 3,994 (73.5%) | 2,576 (47.4%) | 4,354 (80.1%) |
| 市区町村 | 18,427 | 11,452 (62.1%) | 3,092 (16.8%) | 11,930 (64.7%) |
| 合 計 | 55,418 | 35,647 (64.3%) | 12,022 (21.7%) | 36,421 (65.7%) |

※18 内閣官房内閣人事局資料 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」より

平成26年公表分 http://www.jinji.go.jp/kisya/1412/touyou_ikuji26.pdf

平成27年公表分 http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/151201_followup.pdf

総務省資料 「平成26年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果-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状況(表10)」より

http://www.soumu.go.jp/main_content/000392151.pdf

【課題点と目標設定の整理】

以上、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率・平均取得日数の現状把握と分析の結果、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は、国、他の地方公共団体の実績を上回っており、大きな課題となっている点は見当たらないが、夫婦間のワークライフバランス確保のため、さらに男性の育児参加等の推進が望まれており、男性の育児休業取得と合わせて今後、取り組むべき点があるものについてその内容について整理する。

なお、本項目の目標設定は、任命権者ごとの管理職割合等から、全ての任命権者を合わせて共通の内容として設定した。

<全ての任命権者>

| 項 目 | 内 容 | |
|---------------|--|---|
| 課 題 点 | なし | |
| 目 標 設 定 | 平成26年度 | 平成32年度（目標） |
| | (制度認識率) 配偶者出産休暇 69.2% 育児参加休暇 76.4% (取得率) 配偶者出産休暇 79.1% (34名/新規対象43名中) 育児参加休暇 72.1% (31名/新規対象43名中) | (制度認識率) 配偶者出産休暇 100.0% 育児参加休暇 100.0% (取得率) 配偶者出産休暇 100.0% 育児参加休暇 90.0% |
| そ の 他 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・「職場」と「家庭」の両方について、男女がともに貢献できる職場づくり（育児休業を女性のみが取得する慣行的意識の見直し）を進める。 | |