

乙訓福祉施設事務組合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

平成30年4月1日
乙訓福祉施設事務組合 管理者

乙訓福祉施設事務組合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、乙訓福祉施設事務組合管理者（以下「特定事業主」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、平成30年4月1日から平成33年3月31日までの3年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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）第2条に基づき、特定事業主において、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。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する。

3 現状と分析

①採用した職員に占める女性職員の割合（採用区分別）

正規職員（乙訓福祉施設事務組合職員定数条例第3条に規定する職員のうち再任用職員を除いた職員）

ア 事務職	50%（5人／10人）
イ 指導員・相談員	71%（15人／21人）

②平均した継続勤務年数の男女の差違（平成30年4月1日時点）

ア 女性	平均9年
イ 男性	平均18年

【①②分析結果】

継続就業については、男性に対する女性の割合が5割程度と、男女間の格差が認められるが、就業期間が長期になりやすい在職20年以上の職員における男女間の格差（女2人男5人）が大きな理由となっている。中間層、若年層における継続就業には格差は認められない。

③職員 1 人あたりの時間外勤務時間（平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月）
月平均 9 時間

【③分析結果】

時間外勤務については過重とは言えないが、福祉施設においては時間外勤務が多く、勤務条件としては厳しい部分がある。

④管理職の女性職員割合

課長級以上の女性職員割合 20%（1 人／5 人）

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 30 年 4 月 1 日時点）

ア 局長級	0%（0 人／1 人）
イ 次長級	0%（0 人／2 人）
ウ 課長級	50%（1 人／2 人）
エ 課長補佐級	67%（2 人／3 人）
オ 係長級	78%（7 人／9 人）

【④⑤分析結果】

配置、登用関係については、管理職において男女間の格差が認められるが、監督職における男女間の格差は認められず、むしろ積極的に女性職員を登用している。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 29 年度）

※ 対象者数は当該年度中に職員又は職員の配偶者が出産した職員数

※ 取得日数は、取得した職員の平均日数であり、申請済みの取得予定期間を含む

ア 女性 取得率 100% 取得日数 190 日（取得者 2 人/対象者 2 名）

イ 男性 取得率 0% 取得日数 0 日（取得者 0 人/対象者 3 人）

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇等の取得率及び平均取得日数（平成 29 年度）

子どもが生まれたときに男性職員が取得できる休暇として「配偶者の出産休暇（3 日）」と「男性職員の育児参加休暇（5 日）」、また小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇（*女性職員も取得可）があります。

※ 対象者数は当該年度中に職員の配偶者が出産した職員数

※ 取得日数は、取得した職員の平均日数

対象男性職員 3 人

配偶者出産休暇を取得した男性職員数 3 人 取得日数 1 日

育児参加のための休暇を取得した男性職員数 0 人 取得日数 0 日

子の看護休暇を取得した男性職員数 2 人

【⑥⑦分析結果】

女性職員の育児休業については、比較的長期にわたり取得する職員も多く、十分浸透しているといえる。育児休業については年度途中入所を実施している保育所がかなり少ないという現状において、3月末日復職が多数を占める。男性職員についても、育児休業はないものの、配偶者出産休暇は、ほとんどの職員が取得している。

4 今後の課題と対策

(1) 職員の継続就業及び配置登用について

職員の継続就業と配置登用の男女間の格差については、中間層、若年層における継続就業や監督職における配置登用には、現時点で男女間の格差は認められないことから、今後の継続就業や配置登用については、特段の変更は不要であり、これまで同様に、男女間の格差のない運用が求められる。

(2) 職場風土について

女性職員の育児休業については、その利用状況から、周囲の職員間においても理解され、取得しやすい環境にあることが分かる。男性職員の配偶者出産にかかる休暇についても同様である。

しかしながら、男性職員の育児休業取得については、過去に取得した職員はなく、周囲の状況からも取得にはハードルが高いと言わざるを得ない。この部分において、本人も含めた職員全体の性別役割分担意識を変革する必要がある。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

【目標1】

平成33年3月31日までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を25%以上にする。

<取組内容>

制度の取得対象職員への周知を行い、取得の促進を図る。

【目標2】

平成33年3月31日までに、育児休業を取得する男性職員の人数を1名以上にする。

<取組内容>

制度の取得対象職員への周知を行い、取得の促進を図る。