

河内長野市女性職員の  
活躍推進アクションプラン  
～ 特定事業主行動計画～



平成28年4月  
河内長野市

はじめに

本市では、平成26年3月に改定した河内長野市職員人材育成基本方針に基づき、市民から信頼され、多様化・複雑化・高度化する市民ニーズに対応でき、今後の時代や環境の変化に柔軟に対応できる人材の育成に取り組んでいます。

一方、人口減少や少子・高齢化の進行、市民ニーズの多様化など、行政課題は一層高度化しており、その他にも、地方分権改革の進展による権限の増大や長引く景気低迷などによる厳しい財政環境となっています。

このようななかで、地方自らが知恵を絞り、地域の資源を活用しながら、独自のまちづくりを進めていくことが求められており、職員一人ひとりが、行政のプロフェッショナルとして常に職務に意欲をもって取り組むことはもとより、今後の時代や環境の変化に柔軟に対応できる人材の育成を一層推進していくことが必要不可欠となっています。

また、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。）が成立し、女性が自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要とされているなか、本市においても、河内長野市職員人材育成基本方針において「女性職員の職域拡大」など女性職員の視点を活かし、その能力を最大限に活用するものとし、多様な分野への配置を行うなど女性職員の活躍を推進しているものです。

このような状況を受け、特に本市における女性職員の活躍推進に向けた目標・取組みを明確にするとともに、職員一丸となって女性職員の活躍推進に全力で取り組んでいくために、「河内長野市女性職員の活躍推進アクションプラン」を策定いたします。本アクションプランにおいては、取組期間（10年間）の目標・取組みを定めるとともに、進行管理を行いながら、より実効性の高い人材育成を計画的に推進し、職員一人ひとりの能力、意欲、可能性を十分に引き出し、本市の総合的な組織力を高めていくことに積極的に取り組んでいきます。

なお、本アクションプランは、法第15条の規定に基づき、河内長野市長、河内長野市議会議長、河内長野市選挙管理委員会、河内長野市農業委員会、河内長野市固定資産評価審査委員会委員長、河内長野市代表監査委員、河内長野市教育委員会、河内長野市消防長、上下水道事業の管理者の権限を行う河内長野市長が策定する特定事業主行動計画となります。

河内長野市長	河内長野市議会議長
河内長野市選挙管理委員会	河内長野市農業委員会
河内長野市固定資産評価審査委員会委員長	河内長野市代表監査委員
河内長野市教育委員会	河内長野市消防長
上下水道事業の管理者の権限を行う河内長野市長	

## 1. 取組期間

本市女性職員の活躍推進アクションプランの取組期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とします。

また、この10年間の取組を前期・後期に区切り、各期で目標を設定するとともに、定期的にこの期間の取組の進捗を検証しながら、必要に応じてその改定を行うものとします。

取組期間：平成28年4月1日から平成38年3月31日

前期：平成28年4月1日から平成33年3月31日（5年間）

後期：平成33年4月1日から平成38年3月31日（5年間）

## 2. 女性職員の活躍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、女性職員の活躍推進検討会議（以下「検討会議」という。）を平成27年11月に設置し、本アクションプランの策定に際して、次のとおり協議等を進めてまいりました。

平成27年	11月	検討会議設置、第1・2回検討会議開催
	12月	第3・4回検討会議開催、職員への「女性職員の活躍推進にかかるアンケート」実施
平成28年	1月	第5・6回検討会議開催
	2月	第7回検討会議開催、人材育成検討会議との意見交換実施、職員への特定事業主行動計画（案）への意見募集（庁内パブリックコメント募集）実施
	3月	政策検討会議・庁議への付議

今後は、本アクションプラン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、検討会議等の場において継続して協議を行ってまいります。また、必要に応じて本アクションプランの変更・追加も行うこととします。

### 3. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標等

市長部局、市議会事務局、市固定資産評価審査委員会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市教育委員会事務局、市上下水道事業、市消防本部及び消防署において、それぞれの女性職員の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。その結果、次の項目を共通する最も大きな課題とし、女性職員の活躍を推進するため、この課題に対応する目標を次のとおり設定しました。

なお、目標については、一体的に人事管理を実施している機関（市消防本部及び消防署を除く機関と、市消防本部及び消防署）における職員全体を対象として設定しています。

#### 課題とした項目

管理的地位（課長級以上の職）にある職員に  
占める女性職員の割合

- (1) 市長部局・市議会事務局・市選挙管理委員会事務局・市農業委員会事務局・市固定資産評価審査委員会事務局・市監査委員事務局・市教育委員会事務局・市上下水道事業における数値目標等

## 目標数値

### 管理的地位（課長級以上の職）に占める女性職員の割合を15%以上に

本市における各役職段階の女性職員の割合を、少なくとも在職者に占める女性の割合以上であるべきと位置づけ、今後必要な取組みを推進していくとともに、特に管理的地位（課長級以上の職）に占める女性職員の割合にあつては、平成37年度までに平成27年4月1日時点の実績（5.4%）より引き上げます。

また、この目標数値を達成するため、次の各項目について前期・後期の各期末時点における目標を設定し、取り組んでいきます。

#### ●職員の人材育成の推進

男女が共に能力を発揮できるように、河内長野市職員人材育成基本方針に基づき、職員の育成を推進します。また、職員を「めざすべき職員像」に向けて、より一層その成長を促進できるよう「めざすべき職場像」の醸成も図ります。特に、女性職員の活躍を推進するために、男女共同参画の意義についての理解の促進を図ります。

#### 目標 前期・後期 河内長野市職員人材育成基本方針における取組みの確実な実施

- 男女共同参画の意義の理解を促進するとともに、職員全体の育成を図るため、同方針に基づいた取組みを確実に進めます。
- めざすべき職員像に向けた職員の具体的な行動である市民への約束や、職員が育ちやすい、より育成効果の高い職場風土の醸成を図るための職場行動基準の職員への周知・徹底を図ります。

#### 取組み

- 同方針に基づいた取組みの実施は当然ながら、検討するとした取組みについても実施計画に基づき前向きに検討を進めます。
- 男女共同参画の意識啓発や、職場行動基準・市民への約束の定期的な周知を行うとともに、適時に職場研修等を実施します。

## ●女性職員の配置

女性職員の視点を活かし、その能力を最大限に活用するため、女性職員の職域を拡大し、多様な分野への配置を行うとともに、女性職員の育成を図ります。

**目標** 前期 女性職員の配置割合85%以上に  
後期 女性職員の配置割合90%以上に

- 女性職員が配置されている課等の割合（以下、「女性職員の配置率」という。）を、平成27年4月1日時点の実績（77.7%）より引き上げます。特に、市の基本的な施策の企画・立案に関係する課等（政策企画課、人事課、財政課など）には女性職員を必ず配置します。

**取組み** ▶女性職員の配置に際しては、女性職員が配置されていない課等への配置を優先的に検討します。特に、実施当初は市の基本的な施策の企画・立案に関係する課等（政策企画課、人事課、財政課など）に積極的に配置します。

## ●女性職員の事務分担

女性職員の視点を活かし、その能力を最大限に活用するため、多様な仕事の割振りを行うとともに、女性職員の育成を図ります。

**目標** 前期・後期 女性職員に事務の主导者を割り振っている課等の割合を100%に

- 女性職員（係長を除く係長級以下の職員に限る。この項目で同じ。）が配置されている課等においては、所属職員に均等に事務を割り振るよう配慮しながら、当該女性職員に事務の主导者を積極的に割り振ります。

**取組み** ▶係長等は、性別に関係なく、係内等の職員に均等に事務を割り振るよう努めます。  
▶係長等は、その課等に女性職員が配置されている場合、その女性職員に事務の主导者を積極的に割り振るよう努めます。

## ●役職段階に占める女性職員の割合

女性職員が管理的地位にある職員に昇任するため、その他の役職段階においても女性職員の割合の引上げをめざします。

**目標** 前期 課長補佐級の職員に占める女性の割合を25%以上に  
女性職員の昇任試験の受験率を15%以上に

後期 課長補佐級の職員に占める女性の割合を30%以上に  
女性職員の昇任試験の受験率を20%以上に

- 課長補佐級の職員に占める女性の割合を、平成27年4月1日時点の実績（18.9%）より引き上げます。
- 女性職員の昇任試験の受験率（対象者数に対する受験者数の割合。係長級昇任試験を除きます。）を、平成27年度の実績（8.3%）より引き上げます。

### 取組み

- 人事担当課は、昇任試験を受験しない職員へアンケート等を実施し、課題の把握に努めるとともに、可能な限りその解消を図り、昇任試験の受験率向上に努めます。
- 昇任試験の受験対象者となる職員の所属長等は、面談等を通じ、職員の昇任への不安等の解消に努め、その意欲向上に努めます。
- 女性職員の昇任への不安を払しょくし、疑問等に答えることで昇任試験の受験率向上を図るため、管理的地位にある女性職員と昇任試験の対象者等の意見交換会を実施します。
- 河内長野市職員人材育成基本計画に基づき、男性・女性職員が共にやりがいを感じ、能力を最大限に発揮できるように取組みを進めるとともに、特に女性職員の能力・意欲向上を目的とした研修の実施や外部研修（自治大学校等）への派遣を行います。

## ●女性職員数

---

女性職員数を拡大し、多様な人材の確保に努めます。

**目標 前期 職員採用試験の女性申込者数を5%以上引き上げ**

**後期 職員採用試験の女性申込者数を10%以上引き上げ**

- 職員採用試験の申込者に占める女性の割合を、平成27年度の実績（同年度に実施していない職種・区分については同年度以前で直近に実施したもの。以下同じ。）から引き上げます。

### 取組み

- ▶ 女性職員の活躍の状況について市ウェブサイト等において対外的に広報を行います。
- ▶ 市職員採用試験実施に向けた説明会を開催します。説明会では、市で活躍する女性職員から参加者へ自らの経験等を伝えるプログラムや面談の機会等を設けるなど、特に女性の申込者数の向上を図ります。
- ▶ 女性職員による市職員採用面接を実施すべく、女性職員に面接官として必要な知識等を習得させるための研修を実施し、習得した者から面接官として配置していきます。



## ●ワーク・ライフ・バランス

性別にかかわらず、働きやすい職場環境をめざします。

**目標** 前期 年次休暇※の取得日数を年間6日以上に  
後期 年次休暇の取得日数を年間10日以上に  
年間平均時間外勤務時間数※を10%引き下げ

- 職員（対象期間内に育児休業等により年次休暇等を取得できない期間を含む職員を除きます。）の年次休暇の取得を促進します。（※年次休暇には夏季の特別休暇を含みます。）
- 時間外勤務手当または休日勤務手当の支給対象となる勤務時間数（正規の勤務時間を振り替えたことにより生じた時間外勤務手当の支給対象となる勤務時間数は除きます。）の職員一人当たりの年間平均時間数を、平成26年度の実績（142.5時間）より10%引き下げ、128.2時間以下にします。（※年間平均時間外勤務時間数は、対象期間の末日に在職する時間外勤務手当の支給対象となる職員数で、時間外勤務時間数の総数を除したものとします。）

### 取組み

- 所属長は、年間6日（平成33年以降は10日）以上の年次休暇を自ら率先して取得に努め、所属職員にその取得を促すとともに、所属職員から半期等一定期間内の年次休暇取得予定の提出を求めます。所属長は、所属職員の年次休暇の取得に困難な状況があれば、事務の割振変更等必要な調整等を行います。
- 所属長は、所属職員の時間外勤務の年間予定表を作成したうえで、所属職員の事務執行の状況を適切に把握し、必要な指導や調整等に努めます。
- 人事担当課は、各所属における年次休暇の取得や時間外勤務時間数の予定及び実績の状況を調査するとともに、必要に応じて所属長にヒアリングを行うなど課題の把握に努め、所属と協力し、その解消を図ります。
- 人事評価制度において、評価者は、事務の効率化に貢献した職員を適正に評価するよう努めます。

## (2) 市消防本部及び消防署における数値目標等

### 目 標 数 値

#### 副主査相当職の職員に占める女性職員の割合を 10%以上に

平成37年度までに、女性職員の副主査相当職の職員の割合を、平成27年4月1日時点の実績（0%）より引き上げます。

また、この目標を達成するため、次の各項目について前期・後期の各期末時点における目標を設定し、取り組んでいきます。

#### ●職員の人材育成の推進

河内長野市職員人材育成基本方針に基づいた人材育成を推進します。職員を「めざすべき職員像」に向けて、より一層その成長を促進できるように「めざすべき職場像」の醸成も図ります。特に、男女共同参画意識の醸成をめざします。

#### 目標 前期・後期 河内長野市職員人材育成基本方針における取組み の確実な実施

- 男女共同参画意識を醸成するとともに、職員全体の人材育成を図るため、同方針に基づいた取組みを確実に進めます。
- 職員が育ちやすい、より育成効果の高い職場風土の醸成を図るため、職場行動基準の職員への周知・徹底を図ります。
- めざすべき職員像に向けた職員の具体的な行動である市民への約束の職員への周知・徹底を図ります。

- 取組み** ➤同方針に基づいた取組みの実施は当然ながら、検討するとして取組みについても実施計画に基づき前向きに検討を進めます。
- 男女共同参画の意識啓発や、職場行動基準・市民への約束の定期的な周知を行うとともに、適時に職場研修等を実施します。

## ●女性職員の配置

---

女性職員の視点を活かし、その能力を最大限に活用するため、女性職員の職域を拡大し、多様な分野への配置を行うとともに、女性職員の育成を図ります。

**目標** 前期・後期 女性職員の配置割合50%以上に

- 女性職員が配置されている課等の割合（以下、「女性職員の配置率」という。）を、平成27年4月1日時点の実績（33.3%）より引き上げます。

**取組み** ▶女性職員の配置に際しては、女性職員が配置されていない課等への配置を優先的に検討します。

## ●女性職員の事務分担

---

女性職員の視点を活かし、その能力を最大限に活用するため、多様な仕事の割振りを行うとともに、女性職員の育成を図ります。

**目標** 前期・後期 女性職員に事務の分担者を割り振っている課等の割合を100%に

- 女性職員（係長を除く係長級以下の職員に限る。この項目で同じ。）が配置されている課等においては、所属職員に均等に事務を割り振るよう配慮しながら、当該女性職員に事務の分担者を積極的に割り振ります。

**取組み** ▶係長等は、性別に関係なく、係内等の職員に均等に事務を割り振るよう努めます。  
▶係長等は、その課等に女性職員が配置されている場合、その女性職員に事務の分担者を積極的に割り振るよう努めます。

## ●女性職員数

---

女性職員数を拡大し、多様な人材の確保に努めます。

**目標** 前期 職員採用試験の女性申込者数を5%以上引き上げ  
後期 職員採用試験の女性申込者数を10%以上引き上げ  
在職者に占める女性職員の割合を3.2%以上に

- 職員採用試験の申込者に占める女性の割合を、平成27年度の実績から引き上げます。
- 在職者に占める女性の割合を、平成27年度の実績（1.8%）から引き上げます。

- 取組み**
- ▶ 女性職員の活躍の状況について市ウェブサイト等において対外的に広報を行います。
  - ▶ 市職員採用試験実施に向けた説明会を開催します。説明会では、市で活躍する女性職員から参加者へ自らの経験等を伝えるプログラムや面談の機会等を設けるなど、特に女性の申込者数の向上を図ります。
  - ▶ 女性職員による市職員採用面接を実施すべく、女性職員に面接官として必要な知識等を習得させるための研修を実施し、習得した者から面接官として配置していきます。

## ●ワーク・ライフ・バランス

性別にかかわらず、働きやすい職場環境をめざします。

**目標** 前期 年次休暇の取得日数を年間6日以上に  
後期 年次休暇の取得日数を年間10日以上に  
年間平均時間外勤務時間数を10%引き下げ

- 職員（対象期間内に育児休業等により年次休暇等を取得できない期間を含む職員を除きます。）の年次休暇の取得を促進します。
- 年間平均時間外勤務時間数を、平成26年度の実績（107.0時間）より10%引き下げ、96.3時間以下にします。

- 取組み**
- 所属長は、年間6日（平成33年以降は10日）以上の年次休暇を自ら率先して取得に努め、所属職員にその取得を促すとともに、所属職員から半期等一定期間内の年次休暇取得予定の提出を求めます。所属長は、所属職員の年次休暇の取得に困難な状況があれば、事務の割振変更等必要な調整等を行います。
  - 所属長は、所属職員の時間外勤務の年間予定表を作成したうえで、所属職員の事務執行の状況を適切に把握し、必要な指導や調整等に努めます。
  - 人事担当課は、各所属における年次休暇の取得や時間外勤務時間数の予定及び実績の状況を調査するとともに、必要に応じて所属長にヒアリングを行うなど課題の把握に努め、所属と協力し、その解消を図ります。
  - 人事評価制度において、評価者は、事務の効率化に貢献した職員を適正に評価するよう努めます。

資料編

■ 女性職員の配置状況

配置している職員に占める女性の割合による課等（課・館）の数を表示している。

◆ 消防職員以外

時点	所属数	女性の配置率						
		0%	0%超 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上
平成22年4月1日	46	12	3	11	8	3	2	7
平成23年4月1日	46	8	7	9	8	3	4	7
平成24年4月1日	46	8	5	13	7	1	3	9
平成25年4月1日	48	12	2	11	10	2	2	9
平成26年4月1日	45	8	1	11	11	1	4	9
平成27年4月1日	45	10	1	5	14	5	3	7

◆ 消防職員

時点	所属数	女性の配置率（%）						
		0%	0%超 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上
平成22年4月1日	6	5	1					
平成23年4月1日	6	5		1				
平成24年4月1日	6	5	1					
平成25年4月1日	6	6						
平成26年4月1日	6	5		1				
平成27年4月1日	6	4	1	1				

※ 兼務職員は主担当の課等で計上している。

※ 行政委員会事務局は複数の事務局職員を兼ねる職員で構成しているため、1つの課等として取り扱う。

※ 中部都市合同の課等となる広域福祉課及び広域まちづくり課を除いている。

■ 役職段階における女性職員数

◆ 消防職員以外

区分 月日	職員数	職 階 別							管理的地位	
		部 長 級	副 理 事 級	課 長 級	課 長 補 佐 級	係 長 級	副 主 査 級	一 般	課 長 級 以 上	課 長 補 佐 級 以 上
平成23年4月1日	160			4	25	63		68	4	29
	29%	0%	0%	7%	18%	31%		53%	5%	13%
	555	20	11	56	138	202		128	87	225
平成24年4月1日	166	1		4	22	68	32	39	5	27
	31%	6%	0%	7%	18%	34%	58%	47%	6%	13%
	544	18	8	54	125	201	55	83	80	205
平成25年4月1日	165	1		4	23	62	34	41	5	28
	30%	5%	0%	8%	19%	32%	61%	42%	7%	14%
	541	19	5	50	122	192	56	97	74	196
平成26年4月1日	172			4	23	64	37	44	4	27
	32%	0%	0%	8%	21%	35%	56%	42%	5%	14%
	541	18	6	52	111	182	66	106	76	187
平成27年4月1日	173	1		3	20	69	38	42	4	24
	32.2%	5.6%	0.0%	6.0%	18.9%	38.8%	51.4%	40.0%	5.4%	13.3%
	537	18	6	50	106	178	74	105	74	180

※ 上段は女性（内数）、中段は女性が占める割合

◆ 消防職員

区分 月日	職員数	職 階 別							管理的地位	
		部 長 級	副 理 事 級	課 長 級	課 長 補 佐 級	係 長 級	副 主 査 級	一 般	課 長 級 以 上	課 長 補 佐 級 以 上
平成23年4月1日	0								0	0
	0%	0%	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%
	110	1	2	9	21	41		36	12	33
平成24年4月1日	0								0	0
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	112	1	1	10	23	38	19	20	12	35
平成25年4月1日	0								0	0
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	110	1	2	9	22	37	17	22	12	34
平成26年4月1日	1							1	0	0
	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%
	110	1	2	8	22	37	16	24	11	33
平成27年4月1日	2							2	0	0
	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%
	110	1	2	8	22	36	19	22	11	33

※ 上段は女性（内数）、中段は女性が占める割合



■ 昇任試験（競争試験）の受験者の総数に占める女性の割合

区分 年度	課長級昇任試験											
	対象者数					受験者数					受験率	
	総数	うち男性の		うち女性の		総数	うち男性の		うち女性の		男性	女性
		人数	割合	人数	割合		人数	割合	人数	割合		
平成23年度	71	62	87%	9	13%	31	29	94%	2	6%	46.8%	22.2%
平成24年度	74	63	85%	11	15%	29	27	93%	2	7%	42.9%	18.2%
平成25年度	84	71	85%	13	15%	32	30	94%	2	6%	42.3%	15.4%
平成26年度	81	64	79%	17	21%	25	24	96%	1	4%	37.5%	5.9%
平成27年度	73	61	84%	12	16%	14	13	93%	1	7%	21.3%	8.3%

■ 採用試験の受験者数に占める女性の割合

採用年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		
職種	区分	計	女人数	計	女人数	計	女人数	計	女人数	計	女人数	
			性割合		性割合		性割合		性割合		性割合	
事務職員	事務	上級	275	88 32%	467	148 32%	519	151 29%	499	165 33%	485	151 31%
		初級	2	1 50%			18	9 50%	9	4 44%	34	11 32%
	情報	上級	42	9 21%								
	保健師	上級			5	5 100%						
	文化財	上級	33	17 52%								
技術職員	土木	上級	20	4 20%	9	3 33%	14	2 14%	15	1 7%	15	2 13%
	建築	上級	11	1 9%	17	5 29%	9	1 11%	14	5 36%		
	化学	上級			7	2 29%						
	電気	上級					6	0 0%	10	0 0%	3	0 0%
消防職員	消防	上級	18	0 0%	17	0 0%	26	0 0%	94	6 6%	97	8 8%
		初級	8	0 0%	8	0 0%	32	1 3%			77	0 0%

■ 年次休暇（夏季の特別休暇を含みます。）の取得日数による職員数

	対象者数	6日未満	6日以上 10日未満	10日以上 20日未満	20日以上 30日未満	30日以上 40日未満	40日以上
消防職員以外	486	120	130	180	49	5	2
消防職員	107	5	10	47	40	4	1

■ 職員の時間外勤務の状況

◆ 消防職員以外

種別	平成26年度												年度計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
計	17.4	12.2	10.8	11.6	9.2	9.2	12.6	9.9	9.5	10.3	13.6	16.2	142.5
男性	19.9	14.2	12.4	13.1	10.7	10.5	15.0	11.9	11.3	12.6	16.9	19.7	168.3
女性	13.4	9.0	8.1	9.0	6.8	6.9	8.6	6.8	6.6	6.4	8.1	10.4	100.1

◆ 消防職員

種別	平成26年度												年度計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
計	7.6	8.9	8.5	8.6	12.0	6.2	10.0	8.8	8.5	9.6	8.2	10.2	107.0
男性	7.7	9.0	8.6	8.7	12.1	6.3	10.1	8.9	8.5	9.7	8.2	10.3	108.0
女性	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	8.0	4.0	8.0	3.0	25.0