

豊明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

平成28年 3月29日
豊明市長
豊明市議会議長
豊明市選挙管理委員会
豊明市代表監査委員
豊明市公平委員会
豊明市固定資産評価審査委員会
豊明市農業委員会
豊明市消防長
豊明市教育委員会

1 はじめに

豊明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、豊明市長、豊明市議会議長、豊明市選挙管理委員会、豊明市代表監査委員、豊明市公平委員会、豊明市固定資産評価審査委員会、豊明市農業委員会、豊明市消防長及び豊明市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。なお、この計画は、任命権者は異なるものの、人事管理を同一で行っているため、連名とする。

本計画の対象となるのは、各機関の一般職員全員である。常勤のほか、法令や本市の規定等に定められた制度の範囲内で非常勤職員についても対象となる。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、豊明市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、各種取り組みについて、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画の見直しに反映をさせていく。

4 職業生活における活躍に関する状況及び改善すべき事情についての分析結果

この目標は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局、消防本部及び教育委員会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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 仕事と家庭の両立について

- 年次休暇の平均取得時間（平成26年度）

1人あたり平均75.95時間（平均日数9.8日）

- 男女の平均した継続勤務年数の差異（平成27年4月1日現在）

	総数	延年数	平均年（年）
男性	223	3,855	17.3
女性	260	4,443	17.1

- 職員一人当たりの月平均の超過勤務時間（平成26年度）

	一人当たりの月平均（時間）
平成26年度	8.9

- 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

	該当者数（名）	取得率（%）	平均取得期間（ヶ月）
男性	6（内、2名取得）	33.3	3.5
女性	13名（内13名取得）	100	2.6

- 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び取得日数（平成26年度）

男性の配偶者出産休暇について

該当者	取得者の割合（%）	平均取得日数（日）
5名（内4名取得）	80	1.4

育児参加のための休暇について

取得率（%）	取得日数（日）
0	0

職員一人当たりの月平均の超過勤務時間は8.9時間であるが、各課で超過勤務時間が異なることもあり、全職員が同じような負担を感じているとは限らない。また、時期により業務の集中する課もあり、その間は業務が集中しているがために振り替え休暇の取得が難しい等、それぞれ超過勤務の発生する事情が存在することも考えられる。

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間については、女性が100%であるのに対して、男性は33.3%と低い。また、平均取得期間には男女で大きな差があるが、これは休業中の収入の減少や長期休業による職場、業務への支障の懸念等の原因があると考えられる。また、配偶者出産休暇については取得率が高いものの、育児参加のための休暇取得率は0%となっており、男性の育児参加には未だ消極的である。

(2) 配置・育成について

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	総数	男	女	比率 (%)
管理職（保育職・消防職除く）	59	48	11	18.6
管理職（保育職・消防職含む）	89	65	24	27.0

- 各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	人数 (名)	割合 (%)
課長級	3	12.0
主幹・課長補佐級	21	37.5
担当係長級	32	48.5

後述の職員における女性職員の割合から考えると、担当係長級はおよそ半数が女性職員であるが、主幹・課長補佐級及び課長級については女性職員の割合は少ないと言える。昇任試験を受けるかどうか考える際に、女性職員にとってはキャリアと家庭・育児を両立していくことが出来るかが大きな選択要因になり得る。しかし、制度が使いにくい、男性からの協力が得られない等の理由から、両立することが出来るイメージが描けないため、受験を諦めている可能性も考えられる。

(3) 採用について

- 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	総数	男性	女性	比率 (%)
平成26年度	27	14	13	48.1
平成27年度	18	6	12	66.7

- 職員における女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	総数	比率 (%)
男性	223	46.2
女性	260	53.8

- 中途採用職員における女性職員の割合（平成27年10月1日現在）

平成27年10月実施チャレンジ採用・・・75%（4名中3名が女性）

採用面では男女差に大きな特徴は見られないものの、採用した年度によって多少男女差がある年がある。課長級や主幹・課長補佐級になり得る女性人材の獲得を目指して、より多くの女性に受験してもらうために、女性にとって働きやすい魅力的な職場環境、制度作りが必要である。また、それらの取り組みを就職説明会等で積極的に公開していくことが重要であると考えられる。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標と達成するための取組及び実施時期

4の分析結果を踏まえ、女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と、その達成に向けた取組を次の通り掲げる。

なお、この取組は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局、消防本部及び教育委員会事務局において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 仕事と家庭の両立について

< 目 標 >

- | |
|--|
| ① 平成32年度までに、育児参加のための休暇取得制度が利用可能な男性職員において、その取得人数の割合を20%以上にする。 |
|--|

< 取組み及び実施時期 >

1. 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
2. 平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革やキャリアマネジメントに関する研修を実施する。
3. 平成28年度中に、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
4. 平成29年度より、育児休業等の取得前後において育児休業等からの円滑な復帰のために所属職場との連絡体制の確保を行う。

< 目 標 >

- | |
|---|
| ② 平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月8.9時間）から15%以上縮減し、月7.5時間以下にする。 |
|---|

< 取組み及び実施時期 >

1. 平成28年度より、新たに時間外勤務削減の強化月間を年1回から年2回に増やすとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
2. 平成28年度より、時間外勤務削減の強化月間に、職員の早期帰宅を促す市長メッセージを庁舎内掲示板に掲載する。
3. 平成29年度より、管理職員は職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

< 目 標 >

③ 平成32年度までに、年次休暇の平均取得時間を1人あたり11日以上にする。

< 取り組み及び実施時期 >

1. 平成28年度より、人事当局において年度毎に年次休暇平均取得時間の目標を定め、庁舎内掲示板に掲載して各職員へ周知の徹底を図る。
2. 平成28年度より、子どもの看護休暇について、予防接種や健康診断等にも取得できるなど制度を周知する。
3. 平成29年度より、職員が柔軟に年次休暇を取得できるよう事務処理において相互応援が出来る体制を整備する。

(2) 配置・育成について

< 目 標 >

① 平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績(26.7%)より6%以上引き上げ、33%以上にする。

② 平成32年度までに、主幹・課長補佐級の女性職員の割合を、45%以上にする。

< 取り組み及び実施時期 >

1. 平成28年度より、子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日の変更等、柔軟な運用を行う。
2. 平成28年度より、女性職員自身が今後のキャリア形成をイメージするためのロールモデルとなる活躍事例集を作成し、掲載する。
3. 平成29年度より、女性職員を対象とする研修や外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣を積極的に行う。

(3) 採用について

< 目 標 >

① 平成32年度まで、採用した職員に占める女性職員の割合を現在のまま40%以上保つようにする。

< 取り組み及び実施時期 >

1. 平成28年度より、就職説明会等で女性向けに育児休業や出産休暇の取得状況、取得後の制度についての説明を行う。
2. 平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員や男性職員の育児休業取得時の体験記を用意し、就職説明会等で閲覧をできるようにする。