

洲本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4月

洲本市

洲本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、洲本市長、洲本市議会議長、洲本市教育委員会、洲本市選挙管理委員会、洲本市代表監査委員、洲本市農業委員会が策定する特定事業主計画です。

1. 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 年間とします。

2. 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、総務部総務課を計画推進の主管課とし、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・評価等を行うこととします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

□現状と課題分析

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、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、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の全部局において、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いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 27 年度の職員の採用人数は 17 人で、そのうち女性は 8 人であり、女性の割合は 47.1%となっています。

職種別に見ると事務職が 12 人（うち女性 4 人）、技術職 1 人（男性）、保育士 4 人（全員女性）です。

事務職では女性が 33.3%と男性の 66.7%よりかなり低い割合となっています。

(単位：人、%)

各年度採用者		平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
全 体	男性	9	7	9
	女性	8	4	10
	合計	17	11	19
	女性の割合	47.1	36.7	52.6
事務職	男性	8	7	5
	女性	4	1	2
	合計	12	8	7
	女性の割合	33.3	12.5	28.6
技術職	男性	1	0	1
	女性	0	0	2
	合計	1	0	3
	女性の割合	0.0	0.0	66.7

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成 27 年 3 月 31 日現在)

	職員数	平均勤続年数
男 性	265人	19年1月
女 性	199人	18年7月
男女差(女性-男性)		△ 6月

※割愛職員、医師職、再任用職員を除く。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 (平成 26 年度実績) (単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性	13.3	10.8	11.5	11.5	27.5	16.2
女性	9.7	7.1	7.3	7.6	13.6	6.9

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性	24.6	23.1	22.6	13.9	15.4	20.4
女性	11.1	9.6	10.1	7.6	7.6	10.4

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
女性管理職数	4	4	4
管理職数	46	45	48
女性の割合	8.7	8.9	8.3

※割愛職員、医師職を除く。

(5) 各役職段階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)

係長相当職以上の職員は女性が 46 人、男性が 124 人となっており、係長相当職以上の職員に占める女性の割合は 27.1%、男性の割合が 72.9%となっています。

(単位：人)

	部長・次長 相当職	課長相当職	課長補佐 相当職	係長相当職	計
男性	12	30	31	51	124
女性	1	3	3	39	46

※割愛職員、医師職を除き、専門職、技能労務職を含む。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (平成 27 年度)

平成 27 年度中の職員の育児休業の取得状況は、出産した女性職員は 4 人で全員が育児休業を取得しています。男性職員の配偶者が出産した際の育児休業の対象者は 7 人で取得者はいませんでした。

平成 26 年度中に育児休業が終了した職員の育児休業の平均取得期間は 712 日です。

(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及び平均取得日数

(平成 26 年度)

男性職員が配偶者の出産に伴う出産補助休暇を取得した割合は、20%です。

平均取得日数は 1 日です。

また、育児参加のために休暇を取得した男性職員の割合は、0.0%です。

□女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当該課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、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の全部局において、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ます。

- 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27年度の実績8.7%より6.3%以上引き上げ、15.0%以上にする。
- ②平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得実績をつくる。
- ③平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%とする。
- ④平成32年度までに、平均時間外勤務時間を、平成26年度の実績（月14.3時間）から10%以上縮減し、月12時間以下にする。

4. 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及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、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の全部局において、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ます。

①管理的地位にある職員に占める女性割合の引き上げ

<取組内容>

- ・平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・平成28年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行う。
- ・平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

②男性職員の育児休業取得の促進

<取組内容>

- ・平成28年度より、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。
- ・平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施する。
- ・平成28年度より、出産を抱えている全ての男女に対し、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）の活用促進に努める。

③時間外勤務の縮減

<取組内容>

- ・毎週水曜日のノー残業デーの周知徹底と管理職員による定時退庁の率先垂範。
- ・平成28年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう業務量の平準化を図る。