

吉野川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 1日

吉野川市長
吉野川市議会議長
吉野川市教育委員会
吉野川市選挙管理委員会
吉野川市監査委員
吉野川市農業委員会
吉野川市公平委員会

吉野川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、吉野川市長、吉野川市議会議長、吉野川市教育委員会、吉野川市選挙管理委員会、吉野川市監査委員、吉野川市農業委員会、吉野川市公平委員会が連名で策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画は、法が平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法であることから、その全体期間を5年間毎に区切り、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を前期計画として行動計画を策定します。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

吉野川市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「吉野川市特定事業主行動計画策定等委員会」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

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に関する内閣府令（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、吉野川市で働く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。

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こととします。

○内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目は以下の7項目です。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職位に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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

4 現状の分析と目標の設定

法第15条第3項及び内閣府令第2条に基づき、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、女性職員の活躍を推進するため数値目標を設定します。

平成27年度職種別男女職員数

単位：人、（％）

| 職種区分 | 一般事務 | 技 師 | 保健師 栄養士 看護師 | 保育士 幼稚園 教諭 | 技 能 労務職 | 計 |
|------|----------------|---------------|-------------------|------------------|---------------|----------------|
| 女性 | 77 (30.9) | 1 (3.3) | 19 (100.0) | 70 (100.0) | 16 (38.1) | 183 (44.6) |
| 男性 | 172 (69.1) | 29 (96.7) | 0 (0) | 0 (0) | 26 (61.9) | 227 (55.4) |
| 計 | 249 (100.0) | 30 (100.0) | 19 (100.0) | 70 (100.0) | 42 (100.0) | 410 (100.0) |

①採用した職員に占める女性職員の割合

単位：人、%

| 年 度 | 採用職員数 | うち女性職員 | 女性職員採用率 |
|--------|-------|--------|---------|
| 平成26年度 | 14 | 7 | 50.0% |
| 平成27年度 | 9 | 4 | 44.4% |

職員の採用については、今後も公正・平等な採用を実施していきます。

②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

平成26年度 退職者の平均勤続年数・退職時平均年齢

| | 退職者数 (早期退職) | 平 均 勤続年数 | 退 職 時 平均年齢 | 採 用 時 平均年齢 |
|----|----------------|-------------|---------------|---------------|
| 女性 | 3 (2) | 29.3 | 58.0 | 28.7 |
| 男性 | 11 (2) | 35.2 | 59.2 | 20.0 |

今後においても離職率の低い職場環境を維持していきます。

③職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度 各月1人当たりの平均時間外勤務時間

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|----|------|------|-----|-----|------|-----|------|------|------|-----|------|------|
| 女性 | 7.2 | 4.1 | 3.2 | 4.1 | 2.7 | 2.3 | 4.0 | 2.9 | 4.2 | 2.9 | 2.7 | 5.0 |
| 男性 | 12.4 | 12.5 | 8.3 | 9.3 | 12.4 | 8.4 | 10.9 | 10.2 | 12.7 | 9.5 | 14.9 | 11.2 |

時間外勤務時間については、部署や職種・職員によって偏りが見られるため、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り、時間外勤務の総時間数減少に努めます。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年度 管理職登用率

| 管理職数 | 女性職員 | | 男性職員 | |
|------|------|-------|------|-------|
| | 管理職数 | 登用率 | 管理職数 | 登用率 |
| 67 | 11 | 16.4% | 56 | 83.6% |

女性職員の管理職登用率20%を目指します。

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年度 各役職段階の職員の女性割合

| 役職区分 | 総数 | うち女性職員 | 割合 |
|------|----|--------|-------|
| 政策監 | 1 | 0 | 0.0% |
| 部長 | 10 | 0 | 0.0% |
| 次長 | 8 | 0 | 0.0% |
| 課長 | 29 | 4 | 13.8% |
| 主幹 | 19 | 7 | 36.8% |
| 課長補佐 | 88 | 36 | 40.9% |
| 係長 | 14 | 4 | 28.6% |

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度 職員の育児休業の取得状況

| | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得日数 |
|----|------|------|--------|--------|
| 女性 | 12 | 12 | 100.0% | 458.6 |
| 男性 | 2 | 0 | 0.0% | 0 |

女性職員の取得率が100%であるのに対して、男性職員の取得率が0%となっています。対象となる職員への制度の周知を図り、活用を促進します。

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 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

| 対象者数 | 配偶者出産休暇 | | | 育児参加のための休暇 | | |
|------|---------|--------|--------|------------|-------|--------|
| | 取得者数 | 取得率 | 平均取得日数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得日数 |
| 9 | 9 | 100.0% | 2.4 | 1 | 11.1% | 1.0 |

男性職員への制度の周知を図り、対象の職員全員が取得することを目指します。

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及び実施時期

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

○配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題

- ・平成29年度より、既成概念にとらわれない、女性職員の職域の拡大を行います。
- ・平成29年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- ・これまでに引き続き、女性職員を積極的に外部研修（県庁・自治大学校・市町村アカデミー等）に派遣します

○継続就業及び仕事と家庭の両立の課題

- ・平成28年度より、出産を控えている全ての職員に対し、人事担当部局から、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）の活用促進に向けた助言を行います。
- ・平成28年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等から円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

○長時間勤務の課題

- ・平成32年度までに、平均超過勤務時間を、平成27年度実績から10%以上縮減します。