

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

平成28年度～平成32年度

平成28年3月

江津市長
江津市議会議員
江津市教育委員会
江津市選挙管理委員会
江津市代表監査委員会
江津市農業委員会

目 次

- I 計画の基本的な考え方
 - 1 はじめに
 - 2 計画の位置づけ
 - 3 計画期間
 - 4 計画の推進体制

- II 現状分析と数値目標
 - 1 現状分析
 - 2 数値目標

- III 具体的な取組内容
 - 1 登用
 - 2 勤務環境
 - 3 超過勤務の削減

- IV 資料編

I 計画の基本的な考え方

1 はじめに

近年、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（以下「女性の職業生活における活躍」という）が一層重要となっているため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という）が平成27年9月に施行され、同法第15条に基づき豊かで活力ある社会を実現することを目的に江津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）の策定と公表が義務付けられました。

本市においては、「第2次江津市男女共同参画推進計画」や「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、登用や勤務環境の改善に向け取り組んでいます。今後はこれまでの取組みを推進するとともに本計画を着実に進めることにより、女性職員が職業生活においてさらなる活躍ができる環境づくりに努めてまいります。

2 計画の位置づけ

本計画は、法第15条に基づき、江津市長、江津市議会議長、江津市教育委員会、江津市選挙管理委員会、江津市代表監査委員、江津市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

3 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。

4 計画の推進体制

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、推進委員会を設置し、本計画の進捗状況の確認、改善策の構築等を協議します。

II 現状分析と数値目標

1 現状分析

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第2条に基づき、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以下の分析を行いました。

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異
- (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

分析の結果、女性の職業生活における活躍のためには(4)～(7)の項目について改善が必要であると認識し、これらの項目について数値目標の設定をすることとしました。

※IV資料編参照

2 数値目標

(1) 係長級以上に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在女性職員の係長級以上割合18.5%を平成33年3月31日までに25.0%とします。

現在、管理職年齢に占める女性職員割合は低いが、今後中堅層以上の女性職員割合は増加傾向にあるため、管理職の前段階にある係長や課長補佐などの各役職段階における人材を増やし育成を図ることで、管理職に占める女性職員割合を段階的に引き上げます。

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成27年4月1日現在男性職員の取得率0%、女性職員の取得率100%を平成33年3月31日までに男性職員の取得率13%、女性職員の取得率を現状と同様の100%とします。

(3) 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27年4月1日現在配偶者出産休暇の取得率40%、育児参加のための休暇の取得率0%を平成33年3月31日までに配偶者出産休暇の取得率100%、育児参加のための休暇の取得率50%とします。

Ⅲ 具体的な取組内容

数値目標を踏まえ、以下の取組みを進めていくこととします。

「超過勤務の削減」については、仕事と家庭の両立を図るうえで重要な取組みであるため具体的な取組内容を示すこととします。

1 登用

(1) 職員配置

男女で偏りのない多様な職務経験を付与させ、職務分担を図ることによって、能力・適性に応じた職員配置に努めます。

(2) 能力と個性の最大限の発揮

職員研修の充実を図り、機会均等の意識の普及を行い女性の能力と個性が発揮しやすい環境を作ります。

(3) 仕事と家庭の両立

女性職員が仕事と家庭との両立を図り、仕事及び昇任意欲を高めるよう若手の段階から将来のキャリアをイメージすることができるような研修の機会を付与するとともに、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成に取り組みます。

2 勤務環境

(1) 育児休業取得の促進

育児休業の取得を行おうとする職員が気兼ねなく取得できるような環境の実現にむけて、制度の周知を行います。

(2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援することが大切であると考えています。そのために、配偶者出産休暇及び育児参加のための制度周知のみならず職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(3) 雰囲気醸成

男性職員の家庭生活への主体的な参加に向けた職場の雰囲気作り及び育児休業等の取得を呼びかけます。

(4) 円滑な職場復帰

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のため、育児休業中の職員に対して、孤独に感じたり、職場復帰に対して不安を感じたりさせないために職場の近況や業務の状況の情報提供をするとともに、育児休業中の職員が職場に連絡しやすい雰囲気を作ります。

(5) 業務の分散化及び代替性の向上の実現

1つの仕事を複数人で担当することができる体制を構築することによりいつでも業務の分散が図れるようにします。

育児休業等により業務の引継ぎが発生した場合においても円滑に業務運営を行うことができるように代替性を高めます。

3 超過勤務の削減

(1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務及び深夜業の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者における超過勤務及び深夜業の制限を定めている「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の周知を行います。

(2) ノー残業デーの実施

毎週水曜日をノー残業デーとし、所属長は職員の手本となるよう定時退庁を率先して行います。

(3) 産業医等の面接

超過勤務の多い職員には、産業医又は臨床心理士等による保健指導を受けさせ健康面における配慮を充実させます。

(4) 意識啓発

超過勤務の削減のための取組みについて、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、意識啓発の取組みを行います。

IV 資料編

1 採用した職員に占める女性職員の割合

	受験区分	採用人数	男性採用者		女性採用者	
			人数	割合	人数	割合
正職員	一般事務	3	1	33.3%	2	66.7%
	経験者	3	2	66.7%	1	33.3%
	保健師	2	0	0.0%	2	100.0%
	土木	0	0	0.0%	0	0.0%
	合計	8	3	37.5%	5	62.5%
非正規		90	22	24.4%	68	75.6%

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

現状の男性平均 継続勤務年数	現状の女性平均 継続勤務年数
20.70年	18.22年

現状の男女差 平均勤続年数
2.48年

3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	対象 職員数	一人当たり 月平均時間
男性	136	12
女性	104	6
全体	240	10

	対象 職員数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性	136	12	9	8	8	15	8	11	10	10	8	11	36
女性	104	5	3	5	6	6	5	5	5	6	5	6	20
全体	240	9	6	7	7	11	7	9	8	8	7	9	29

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

対象 管理職人数	現在の男性管理職		現在の女性管理職	
	人数	割合	人数	割合
34	30	88.2%	4	11.8%

5 各役職段階に占める女性職員の割合

役職	対象役職職員	現在の男性役職員		現在の女性役職員	
	人数	人数	割合	人数	割合
参事級	7	6	85.7%	1	14.3%
課長級	27	24	88.9%	3	11.1%
課長補佐級	42	34	81.0%	8	19.0%
係長級	43	33	76.7%	10	23.3%
合計	119	97	81.5%	22	18.5%

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	新規対象職員	内取得者	取得率	平均取得日数
男性	5	0	0%	0日
女性	2	2	100%	306日

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

配偶者 休暇 出産	新規対象職員	内取得者	取得率
	5	2	40%

た育 め児 の参 休加 暇の	新規対象職員	内取得者	取得率
	5	0	0%