

**南砺市における
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 年度～平成 32 年度）

平成28年3月



南砺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31日
南 砺 市
南 砺 市 議 会
南砺市選挙管理委員会
南 砺 市 監 査 委 員 会
南 砺 市 農 業 委 員 会
南 砺 市 公 平 委 員 会
南 砺 市 教 育 委 員 会

南砺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、南砺市、南砺市議会、南砺市選挙管理委員会、南砺市監査委員会、南砺市農業委員会、南砺市公平委員会、南砺市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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年間とする。

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、南砺市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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する。

3. 状況把握・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、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、公平委員会事務局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。当該課題分析の結果、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。

なお、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、農業委員会事務局、公平委員会事務局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。

期間をもって状況把握する項目については平成26年度を、時点で状況把握する項目については平成27年4月1日をその期間及び時点とする。

(1) 採用関係

①現状の分析

女性職員の採用割合（平成27年4月1日）

	男性	女性	計	女性割合
一般行政職	5名	4名	9名	44%

職員の女性割合（平成27年4月1日）

	男性	女性	計	女性割合
一般行政職	245名	122名	367名	33%

本市における平成27年4月1日時点での女性職員の採用割合は44%と標準的ではあるが、一般行政職員に占める女性職員の割合は33%と少ない状況である。

②今後の取り組み

平成28年度より、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

平成30年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

③数値目標

女性職員を優先した採用は行っていないが、性差は関係なく優秀な人材の採用を行う。

平成32年度までに、職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（33%）より2%引き上げ、35%以上にする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①現状の分析

管理職（課長級以上）の女性割合（平成 27 年 4 月 1 日）

	男性	女性	計	女性割合
一般行政職	86 名	8 名	94 名	8%

各役職段階の職員の女性割合（平成 27 年 4 月 1 日）

	部長級	課長級	課長補佐級	係長級
一般行政職	0%	12%	38%	40%

本市における管理職（課長級以上）に占める女性割合は 8%と低い状況である。課長級に占める女性割合は 12%、課長補佐級に占める女性割合は 38%となっている。管理職に占める女性割合を高めるためには、一般職の人材を計画的に育成することが求められる。

②今後の取り組み

平成 28 年度より、部長級・課長級の各役職段階における女性職員の登用を念頭に置いた人材育成を行う。

平成 29 年度より、女性職員のみ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）への派遣を行う。

③数値目標

平成 32 年度までに、管理職に占める女性割合を、10%以上にする。

平成 32 年度までに、女性職員の管理職養成を目的とした外部研修に 3 名以上派遣する。

(3) 長時間勤務関係

①現状の分析

超過勤務の状況（平成 26 年度の月平均超過勤務時間）

	男性	女性
一般行政職	6.3 時間	4.2 時間

本市における時間外勤務手当の支給対象となる職員一人当たりの月平均超過勤務時間は上記のとおりである。平均すると超過勤務時間は決して多いとは言えないが、部署間或いは個人間に偏りが生じているため、職員の適切な配置が必要である。

②今後の取り組み

平成 28 年度より、毎週金曜日のノー残業デーの取り組みを推進し、早期退庁を勧奨する。

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、各職員の業務量の平準化を図る。

③数値目標

平成 32 年度までに、男女ともに職員一人当たりの月平均超過勤務時間を 10 時間を超えないようにする。

(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①現状の分析

平均継続勤務年数の男女差

	男性	女性
一般行政職	22 年 10 月	18 年 4 月

男女別の育休取得率（平成 26 年度）

	男性	女性
一般行政職	0%	100%

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（平成 26 年度）

	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
一般行政職	55%	33%

平均継続勤務年数を見てみると、男性職員の 22 年 10 ヶ月に比べ、女性職員の方が 4 年程度短い勤務年数であることがわかる。これは、近年男性職員より女性職員のほうが早期に退職する傾向にあることから、勤務年数の短い女性職員の割合が多いことが要因と考えられる。

男性職員の育児休業取得者については実績がない。配偶者出産休暇取得者については約半数、育児参加休暇取得者については3割程度の職員が取得しているが、いずれも取得割合が多いとは言えない。

②今後の取り組み

平成28年度より、組織としてイクメンなど男性職員の育児参画を推進する。

平成28年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

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う。

③数値目標

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。

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取得割合を70%以上に、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

平成32年度までに、女性職員の平均継続勤務年数を19年以上にする。