

# 珠洲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

珠洲市長

珠洲市議会議長

珠洲市教育委員会

珠洲市選挙管理委員会

珠洲市代表監査委員

珠洲市農業委員会

珠洲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、珠洲市、珠洲市議会議長、珠洲市教育委員会、珠洲市選挙管理委員会、珠洲市代表監査委員、珠洲市農業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、総務課内にて推進組織を置き、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. 女性職員の活躍の推進に向けた現状の把握

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、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員会事務局、農業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。

(1) 女性職員の採用割合 (全部局)

平成27年4月1日新規採用職員数は21人でそのうち女性は12人である。職種別に見ると事務職が12人(うち女性6人)、保育士2人(うち女性2人)、医療職7人(うち女性4人)である。職員採用に当たっては能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、近年は女性比率が男性比率を上回っている。

(単位：人、%)

各年度採用者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	9	4	8	2	3
女性	12	8	11	9	10
合計	21	12	19	11	13
女性比率 (%)	57.1	66.7	57.9	81.8	76.9

\* 小数点第2位四捨五入

(2) 継続勤務年数の割合 (男女の差異) (全部局) (平均勤続年数：年)

各年度退職者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度
男性	29.8	26.5	29.7	29.1	31.6
女性	18.4	21.6	29.4	29.5	31.5
差 (男-女)	11.4	4.9	0.3	△0.4	0.1

\* 小数点第2位四捨五入

(3) 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間 (全部局) (単位：時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの時間外勤務時間	7.2	7.2	4.6	6.5	3.6	2.9	2.9	7.7	6.2	4.3	4.6	5.6

\* 保育職、医療職含む 小数点第2位四捨五入

\* 年間時間外勤務時間 (各月の合計) 63.3時間/年

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合 (全部局) (単位: 人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度
女性管理職員数	5	5	3	3
全管理職数	27	25	23	21
女性の割合 (%)	18.5	20.0	13.0	14.3

\* 小数点第2位四捨五入

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合 (全部局) (単位: 人、%)

	27年度	26年度	25年度	24年度
本庁係長相当職以上の女性職員数	36	39	33	35
本庁係長相当職以上の職員数 (全体)	83	82	83	88
女性の割合 (%)	43.4	47.6	39.6	39.8

\* 管理職除く

(6) 男女別の育休取得率 (全部局)

26年度育休取得率

男性職員	0.0%	(9名中0名)
女性職員	100.0%	(15名中15名)
男女合計	62.5%	(24名中15名)

(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 (全部局)

26年度配偶者出産休暇取得率 22.2% (9名中2名)

26年度育児参加のための休暇取得率 0.0% (9名中0名)

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標設定とそれを達成するための取組

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。併せて、その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する。

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、市監査委員会事務局、市農業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。

##### 目標1 年次休暇の取得の促進

平成32年度までに、年次休暇取得日数を「平均10日以上」とすることを目標とします。

年次休暇の取得促進のため、管理者は、計画年休の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については、年次休暇の取得を促します。

##### 取組① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事への参加や家族の記念日等に計画的に年次休暇を取得できるよう、計画年休制度を活用し、年次休暇の取得促進を図ります。

##### 取組② 連続休暇取得の促進

リフレッシュ休暇制度や夏季休暇期間における特別休暇と年次休暇を組み合わせることで、連続休暇の取得の促進を図ります。

### 取組③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際に取得できる特別休暇（年間5日間）や年次休暇を活用して、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

休暇の対象となる子どもの範囲を小学校就学前から中学校卒業までに拡大したところであり、引き続き制度の周知を図ります。

### 目標2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

平成32年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、5日以上の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

男性職員の育児参加を促進するため、育児のための休暇をはじめとする休暇制度の積極的な活用を促します。

### 取組① 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は父親となる職員に休暇を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

### 目標3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得率を5%とすることを目標とします（育児休業を申請した女性職員については、既に100%の取得を達成）。

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

#### 取組① 代替要員の確保

職員が安心して育児休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行うほか、必要に応じて、臨時的任用、任期付採用により代替職員の確保に努めます。

#### 取組② 円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うよう努めます。

#### 取組③ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

#### **目標 4 女性管理職員養成研修の実施と受講割合**

女性管理職員養成研修を開催し、平成32年度までに対象者の受講者割合を90%以上とします。

女性管理職員養成研修を実施し、リーダーとして必要な能力の向上や、キャリアアップ意欲を向上できる人材の育成に努めます。

#### **取組① 女性管理職養成研修の実施**

女性の係長相当職以上を対象とした(仮)トップマネジメント研修を実施し、その受講者割合の目標を90%以上とします。