

# 曾於市特定事業主行動計画

～ 働く女性の活躍のために ～

(平成 28 年度～平成 32 年度)

平成 28 年 3 月

曾於市

曾於市議会事務局

曾於市教育委員会

曾於市監査委員事務局

曾於市農業委員会

# 曾於市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

曾於市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、曾於市長、曾於市議会議長、曾於市教育長、曾於市監査委員長、曾於市農業委員長が策定する特定事業主行動計画です。

## 1 策定の趣旨

本市があらゆる分野の行政課題、多様な住民ニーズに対応するためには、男女を問わず職員一人ひとりが持てる能力を発揮することが必要であります。

しかしながら、女性職員は、男性職員と比べて、出産や育児、介護等のライフイベントに伴いキャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分活用できない場合が多いのではないかと考えられます。

組織全体の活性化を図る上でも、女性職員がそれぞれの役割を担い継続して活躍することが重要であり、そのための働きやすい職場環境、風土の醸成が不可欠です。

本計画は、すべての職員が能力をいかんなく発揮し、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、女性職員の活躍推進に向けての方向性を明確にし、実効性のある取組を促すために策定しました。

## 2 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。

## 3 進捗状況の管理等に係る体制整備等

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、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定準備委員会(以下「委員会」という。)を設置し、本計画の策定に係る現状分析、課題抽出及び検討を行ってきました。今後も委員会において、本計画の変更、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。

## 4 現状と課題、課題解決に向けた目標と目標達成のための取組

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、委員会において、女性職員の職業生活における活躍に関する現状を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

分析の結果、女性職員の活躍を推進するためのいくつかの課題が見えてきました。

以下に、課題と、その課題解決に向けた目標と目標達成のための取組を示します。

## 【課題 1】 管理職等の女性割合及び、男女別の配置状況について

### 【現状と課題】

左の表は、平成 23 年度から平成 27 年度までの係長級以上の女性職員数とその割合を示しています。

直近の5年間、7%から9%前後で推移しております。

次ページの左表は、平成 27 年度4月1日現在の職員の女性割合と男女別の配置状況を示したものです。

職種により専門的な知識、経験を必要とする所属もありますが、女性が配置されていない所属もあります。

性別と業務に関する固定観念にとらわれない配置を実施する必要があります。

次ページの右表は、研修等の受講状況を示したものです。

市町村アカデミー、都城定住自立圏特定課題解決型研修の受講状況をみますと、女性の割合が低くなっています。

女性の活躍の推進度合を見るために、係長級以上の女性職員数の割合は、一つの指標であると言えますが、それは、職業生活と家庭生活との安定したバランスの上に成り立ったものでなければなりません。

明確な数値目標を設定することが重要ではありますが、全体のバランスを取りつつ、本市にとって、女性職員が安心して安定して活躍するためには、どの程度の割合が適当であるのか見極める必要があります。そのためには、対象である女性職員の意識の持ち方が最も重要であります。

### 【目標】

○女性職員の課長補佐級職以上への配置を 5%とします。

### 【取組】

○平成 28 年度に職員に対しての意識調査を実施します。

○平成 28 年度以降女性職員のためのキャリアアップ、モチベーションアップのための研修を実施し、市町村アカデミー等へ派遣を積極的に行います。

○係長級以上の女性職員数(平成23年度～平成27年度)

平成27年度

職名	全体	男性	女性	女性の割合
課長級	26	26	0	0.0%
課長補佐級	42	41	1	2.4%
係長級	64	55	9	14.1%
合計	132	122	10	7.6%

平成26年度

職名	全体	男性	女性	女性の割合
課長級	26	26	0	0.0%
課長補佐級	40	40	0	0.0%
係長級	69	60	9	13.0%
合計	135	126	9	6.7%

平成25年度

職名	全体	男性	女性	女性の割合
課長級	26	26	0	0.0%
課長補佐級	42	41	1	2.4%
係長級	67	56	11	16.4%
合計	135	123	12	8.9%

平成24年度

職名	全体	男性	女性	女性の割合
課長級	26	26	0	0.0%
課長補佐級	40	39	1	2.5%
係長級	71	59	12	16.9%
合計	137	124	13	9.5%

平成23年度

職名	全体	男性	女性	女性の割合
課長級	26	26	0	0.0%
課長補佐級	39	38	1	2.6%
係長級	78	66	12	15.4%
合計	143	130	13	9.1%

○職員の女性割合、男女別の配置状況

(平成 27 年 4 月 1 日現在)

支所	所属名称	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性割合
本庁	総務課	20	19	1	5.0%
	企画課	13	10	3	23.1%
	財政課	12	11	1	8.3%
	税務課	24	17	7	29.2%
	市民課	14	7	7	50.0%
	保健課	36	12	24	66.7%
	経済課	20	17	3	15.0%
	畜産課	5	5	0	0.0%
	耕地課	10	9	1	10.0%
	建設課	17	16	1	5.9%
	水道課	12	11	1	8.3%
	会計課	5	4	1	20.0%
	議会事務局	5	4	1	20.0%
	教委末吉分室	2	0	2	100.0%
	農委末吉分室	3	2	1	33.3%
	監査委員会事務局	2	2	0	0.0%
大隅支所	大隅支所地域振興課	14	9	5	35.7%
	大隅支所保健福祉課	8	5	3	37.5%
	大隅支所産業振興課	15	14	1	6.7%
	大隅支所建設水道課	9	8	1	11.1%
	教委総務課	12	6	6	50.0%
	学校教育課	7	6	1	14.3%
	社会教育課	16	14	2	12.5%
	農委大隅分室	3	2	1	33.3%
	財部支所	財部支所地域振興課	13	9	4
福祉課		24	16	8	33.3%
財部支所産業振興課		12	12	0	0.0%
財部支所建設水道課		9	9	0	0.0%
教委財部分室		2	1	1	50.0%
農業委員会事務局		4	4	0	0.0%
合計		348	261	87	25.0%

係	合計	男	女
課長	1	1	0
健康推進係	13	0	13
国民健康保険係	5	4	1
介護保健係	4	1	3
地域包括支援センター係	7	2	5
福祉係	5	4	1
子育て支援センター係	1	0	1
合計	36	12	24

○教育訓練の男女別受講状況

～男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況

(1) 過去5年間の市町村アカデミーの受講状況(H23年度～H27年度)

年度	受講科目	日数	性別	職名(受講時)
H27	固定資産税課税事務	10泊11日	男	主事
	市町村税徴収事務	10泊11日	男	主事補
	新時代の地方公営企業の経営	2泊3日	男	主事
H26	使用料等の滞納債権の回収強化	4泊5日	男	係長
	市町村税徴収事務	10泊11日	男	係長
	生活保護と自立支援対策	4泊5日	男	主査
H25	観光地域づくり・人づくり	4泊5日	男	係長
	使用料等の滞納債権の回収強化	4泊5日	女	主事
	固定資産税課税事務(土地)	10泊11日	男	主事
	法令実務A	4泊5日	男	主任
H24	市町村税徴収事務	10泊11日	男	主事補
	法令実務A	4泊5日	男	主事
	市町村税徴収事務	10泊11日	男	主事補
H23	地域における障害者福祉	8泊9日	男	主事
	市町村税徴収事務	10泊11日	男	主任
	議会事務	8泊9日	男	主査
	地域保健と住民の健康増進	8泊9日	女	主事補

(2) 過去5年間の都城定住自立圏特定課題解決型研修受講状況(H23年度～H27年度)

年度	期間	人数(人)	性別	職名(受講時)
H27	5月～12月	3	男	主査
			女	主査
H26	5月～12月	3	男	主任
			男	主事補
H25	5月～12月	3	男	主任
			男	主事補
H24	5月～12月	3	男	主任
			男	主事
H23	5月～12月	3	男	主任
			男	主査

(3) 研修の種類(自治研センター、人材育成に係るもの)

種類	研修名	対象職員	27年度	26年度	25年度
階層別研修 (自治研センター)	新規採用職員研修	1年目	19	18	19
	一般職員(基礎)研修	3～5年目	7	2	7
	一般職員研修	7～9年目	4	0	9
	主査研修	12年以上	6	7	6
	新任係長研修	係長級	9	16	18
	新任課長補佐研修	課長補佐級	14	8	14
	新任課長級研修	課長級	6	6	8
特別研修	市町村アカデミー	希望者、選抜	3	4	4
	都城定住自立圏特定課題解決型研修	概ね30～45歳、選抜	3	3	3

※階層別研修については、育休等で対象年度に受講できない場合は、復帰後に受講させている。

## **【課題 2】 育児休業、配偶者出産休暇等の取得について**

### **〔現状と課題〕**

次のページの表は、平成 26 年度における育児休業、配偶者出産休暇等の取得状況について示した資料です。

まず、育児休業について、女性の取得率が 100%であるのに対して、男性の取得率が0%となっています。

次に、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得についてですが、新たに取得可能になった男性職員数が、14 人いますが、配偶者出産休暇を取得した者は、6人で 42.8%、育児参加のための休暇を取得した者は、1 人で 7.14%となっており、全国の平均取得率と比べてかなり低いものとなっています。

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは、女性が担っているのが現状であります。

男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。

また、男性職員が家事や育児等の経験を積むことは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成に繋がり、幅広い視野を得ることができ、男性職員自身のキャリア形成にとって大きな効果を持つものと考えられます。

### **〔目標〕**

**○男性職員の配偶者出産休暇の取得者数の割合を100%とします。**

**○男性職員の育児参加のための休暇の取得者数の割合を100%とします。**

### **〔取組〕**

**○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と並行して、制度についてのわかりやすい資料を作成し、掲示板等を活用し、周知徹底を図ります。**

**○職員全員で、固定的な考えにとらわれることなく、職場全体が支え合い、助け合う職場風土の醸成に努め、抵抗を感じることなく制度を利用できる職場環境づくりに努めます。**

**○毎週水曜日を「ノー残業デイ」、毎月給料日を「家庭サービスの日」とし、定時退庁に努めます。**

## ○育児休業等の取得状況(平成26年度)

### 1 育児休業等の取得者数

(単位:人)

	平成26年度の取得者数			平成26年度中に新たに取得可能となった職員			
	育児休業	部分休業	育児短時間勤務	(育児休業等対象者数)	うち育児休業取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数
男性職員	(A)	(D)	(G)	14			
女性職員	(B) 6 2	(E)	(H)	4	4		
計	(C) 6 2	(F) 0 0	(I) 0 0	18	4	0	0

(注) 「平成26年度の取得者数」欄の上段には平成26年度に新たに取得した者、下段には平成25年度以前から引き続き取得している者の人数を記入すること。

なお、上段には平成26年度中に取得可能となり取得した者のほか、平成25年度以前に取得可能となり平成26年度から新たに取得した者が含まれるので、「平成26年度中に新たに取得可能となった職員」の「うち育児休業取得者数」、「うち部分休業取得者数」、「うち育児短時間勤務取得者数」と必ずしも一致するものではなく、また下回ることはない。

### 2 平成26年度中に新たに育児休業等を取得した職員の承認期間

#### (1) 育児休業承認期間

(単位:人)

	育児休業承認期間						合計
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え	
男性職員							(A) 0
女性職員		4					(B) 4
計	0	4	0	0	0	0	(C) 4

#### (2) 部分休業承認期間

(単位:人)

	部分休業承認期間						合計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
男性職員							(D) 0
女性職員							(E) 0
計	0	0	0	0	0	0	(F) 0

  

1日の部分休業取得時間(平均)					合計
30分以下	30分超え 60分以下	60分超え 90分以下	90分超え		
				(D) 0	
				(E) 0	
0	0	0	0	(F) 0	

#### (3) 育児短時間勤務承認期間

	育児短時間勤務承認期間				合計
	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え	
男性職員					(G) 0
女性職員					(H) 0
計	0	0	0	0	(I) 0

(注) (1)から(3)の表中(A)～(I)欄の数値と「1 育児休業等の取得者数」の(A)～(I)欄の数値はそれぞれ一致する。

○男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数(平成26年度)

【人数】

区分	平成26年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員	配偶者出産休暇を取得した職員数		育児参加のための休暇を取得した職員数	
		人	%	人	%
曾於市	14	6	42.86%	1	7.14%
全国 ※	55,418	35,647	64.32%	12,022	21.69%
市区町村 ※	18,427	11,452	62.15%	3,092	16.78%

※平成26年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より(総務省)

【取得日数】

区分	取得人数 (人)	取得日数 (日)	平均取得日数 (日/人)	規則で定める取得可能日数 (日間)
配偶者出産休暇 (曾於市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第17条第1項第10号)	6	10	1.67	2
育児参加のための休暇 (曾於市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第17条第1項第10号の2)	1	3	3.00	5

※参考 ○曾於市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則 (抜粋)

(特別休暇)

第17条 条例第14条の規則で定める場合は、次の表の左欄に掲げる場合とし、その期間は、同表の右欄に定める期間とする。

事由	期間
10 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	出産に入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までににおける2日の範囲内の期間
10の2 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	当該期間内における5日の範囲内の期間

### 【課題 3】 超過勤務の状況について

#### 〔現状と課題〕

平成26年4月から平成27年3月までの1年間における職員の一月あたりの平均超過勤務時間は、9.12時間となっています。

超過勤務は、臨時又は緊急の必要がある場合に行われるべきものです。

公務の性質上、一定の超過勤務が生じることもありますが、長時間の勤務が継続することは、心身の健康と、家庭生活と職業生活の安定したバランスを保つことの妨げになると考えられます。

現状を把握し、適性な事務事業の配分を実施し、その縮減に努めることが喫緊の課題です。

#### 〔目標〕

○縮減に努めます。

#### 〔取組〕

○管理職が現状把握をし、男女問わず家庭生活と職業生活との両立を図るための雰囲気(風通しのよい職場環境)の醸成に努めます。

○管理職が、仕事量の適正な配分を行うよう努めます。

○総務課においても現状把握し、労働安全法等の基準に照らし、過度と判断される場合には、総務課、産業医等による個別面談を実施し改善に努めます。

#### 【全体】

支給月	合計時間 (時間)	人数 (人)	平均 (時間/人)
平成26年4月	1,909	182	10.49
平成26年5月	1,596	162	9.85
平成26年6月	1,364	142	9.61
平成26年7月	1,779	161	11.05
平成26年8月	1,056	128	8.25
平成26年9月	808	133	6.08
平成26年10月	1,034	135	7.66
平成26年11月	1,014	125	8.11
平成26年12月	1,512	147	10.29
平成27年1月	887	113	7.85
平成27年2月	907	115	7.89
平成27年3月	1,324	122	10.85
延人数ベース	15,190	1,665	9.12
実人数ベース	15,190	285	53.30

#### **【課題 4】 有給休暇の取得について**

##### **〔現状〕**

平成 26 年 1 月 1 日から平成 26 年 12 月 31 日までにおける有給休暇の平均取得日数は、全体で 9.8 日となっています。

計画的な取得が、心と身体のリフレッシュとなり、職業生活と家庭生活との良好なバランスを保つことに繋がると考えられます。

##### **〔目標〕**

**○平均取得日数を 15 日とします。**

##### **〔取組〕**

**○夏季休暇、年末年始等と併せた取得を促します。**

**○休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。**

#### **5 おわりに**

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、多様な住民ニーズに対応していくためにも、女性職員の柔軟な発想を取り入れることが、本市の経営戦略上の重要な課題であるといえます。

組織全体で、職業生活と家庭生活とのバランス(ワーク・ライフ・バランス)の推進に積極的に取り組みます。