

十和田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
十 和 田 市 長
十 和 田 市 議 会 議 長
十 和 田 市 教 育 委 員 会
十 和 田 市 代 表 監 査 委 員
十 和 田 市 選 挙 管 理 委 員 会
十 和 田 市 農 業 委 員 会

～はじめに～

近年の急速な少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化などの社会経済情勢の変化に対応するため、多様な人材の確保が不可欠であり、新たな視点による価値観の創造や、グローバル化に対応できる組織づくりのためには女性の活躍の推進が一層重要となっています。

こうした状況の中、女性の職業生活における活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）が平成 27 年 9 月に制定され、国、地方公共団体、民間企業等が計画的な取組を推進することとなりました。

本市においても女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、職員のニーズに即した女性の活躍を推進するため、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。）を策定します。

本計画は、法第 15 条に基づき、十和田市長、十和田市議会議長、十和田市教育委員会、十和田市代表監査委員、十和田市選挙管理委員会、十和田市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画の概要

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 年間です。

2. 対象職員

本計画は市長部局、議会事務局、教育委員会、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局に所属する全職員を対象とします。

3. 本市における体制整備

総務部人事課を本計画推進の主管課として、策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

4. 現状の把握

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かかる内閣府令(平成27年内閣府令第61号。以下「府令」という。)第2条に基づき把握した項目は次の通りです。(平成26年度)

	単位	平成26年度								
		正職員			臨時・非常勤等			合計		
		男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
1 女性職員の採用割合(人数)	%	14	12	46.2	68	120	63.8	82	132	61.7
2 継続勤務年数の男女差(退職者の平均年齢)	歳	60	48	▲ 11.9				60	48	▲ 11.9
3 超過勤務の状況	時間	16	13	▲ 2.4				14	12	▲ 1.9
4 管理職(課長以上)の女性割合	%	42	4	8.7				42	4	8.7
5 各役職段階の職員の女性割合(係長以上)	%	129	40	23.7				129	40	23.7
6-1 男女別の育休取得率の差	%	0	100	▲ 100.0				0	100	▲ 100.0
6-2 男女別の育休平均取得期間	月	0	9	8.5				0	9	8.5
7-1 男性の配偶者出産休暇等の取得率	%	92		91.7				92		91.7
7-2 男性の配偶者出産休暇等の平均取得日数	日	3		2.5				3		2.5

5. 課題と具体的な取組及び数値目標

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、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、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いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、当市では次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

目標【1】 女性職員の管理職登用の推進

- ① 平成32年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(10.9%)より5%以上引き上げ、15%以上にする。

	平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度	
部長職	11 人		11 人		11 人	
うち女性職員	0 人	0.0%	0 人	0.0%	1 人	9.1%
課長職	35 人		35 人		35 人	
うち女性職員	4 人	11.4%	5 人	14.3%	5 人	14.3%
合計(課長以上)	46 人		46 人		46 人	
うち女性職員	4 人	8.7%	5 人	10.9%	6 人	13.0%

- ② 平成 32 年度末までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、平成 27 年度の実績 (21.3%) を 8%以上引き上げ 30%以上にする。

	平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度	
係長以上の職員	169 人		169 人		166 人	
うち女性職員	40 人	23.7%	36 人	21.3%	33 人	19.9%

現状と取組み内容

○女性管理職を増やすにはその前提として、係長の必要経験が必要となります。女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、人事異動の際に女性職員の係長職以上の登用に取り組んでいますが、過去の採用数の不均衡により、新係長と成り得る世代は女性職員の割合が極端に少ない現状があり、係長職に登用できないことから管理職への登用が進まないという問題があります。

ここ数年、採用数の男女数の大きな差はありませんが、引き続き性別に関係なく能力や適性を基準に採用、登用を行う取組を行うために以下の取組みを行います。

ア. 女性職員の人材育成と意識改革

今ではそのような女性職員は比較的少ないと思われるが、元々部下を使う立場になりえないと考えている女性職員や、業務上の挑戦の機会を十分に与えられなかったために仕事に自信が持てないとする女性職員がいることから、女性職員のためのキャリア研修を継続的に実施し、女性職員の意識改革を図っていく。

- ・女性職員のキャリア形成や能力向上のための研修の市主催での開催
→市役所内で研修を開催することにより、宿泊研修に参加が難しい女性職員等の参加を促す。

- ・青森県自治研修所の選択研修等を利用した研修受講
→宿泊の難しい職員には日帰りで受講可能とする。
- ・市町村アカデミー、東北自治研修所等の研修プログラムの情報提供
→業務等関連研修として受講可能な職員は積極的参加を促す。

イ. 女性職員の人事配置の多様化の促進

今まで女性職員を配置していなかった部署においても、女性の視点での業務改善や政策立案を発揮できるよう、適材適所の人事配置を実施する。

人事評価制度の面談や異動申告書などにより、前向きな異動希望や昇任希望を伝えることができる制度を確立していく。

ウ. 旧姓使用の広報と実施

平成 27 年度制度化した「十和田市旧姓使用取扱要綱」を職員へ積極的に周知し、制度を利用しやすい環境づくりをする。

目標【2】 男性職員の育児参加の促進

- ① 平成 32 年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を平成 27 年度 6.7%を引き上げ 10%以上にする。

	平成 26 年度			平成 27 年度		
	対象職員数	取得者	取得率	対象職員数	取得者	取得率
男性職員	12 人	0 人	0%	15 人	1 人	6.7%
女性職員	7 人	7 人	100%	9 人	9 人	100%

- ② 平成 32 年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を平成 27 年度より 20%以上引き上げ 95%以上にする。

平成 26 年度			平成 27 年度		
対象職員数	取得者	取得率	対象職員数	取得者	取得率
12 人	11 人	91.7%	15 人	11 人	73.3%

現状と取組み内容

○家族において、最も大きなライフイベントである出産への父親の関与は、家族に安心感と充実感を与えます。しかし、育児休業を取得することへの男性職員の抵抗感や不安、固定観念により、当市においても平成 26 年度は女性の育児休業の取得率が 100%であることに比べ、男性の取得者はいない状況となっています。

配偶者出産休暇の全員取得を初めとし、育児休業についても取得しやすい取組を進める必要があります。

ア. 啓発資料（リーフレット）の作成

・育児休業、休暇、深夜勤務及び超過勤務の制限などの各種制度、また、出産費用の給付等の経済的支援措置などをまとめた出産のためのリーフレットを作成し、女性職員だけでなく、男性職員についても各種制度の周知を図る。

イ. 職場の意識改革の推進

・職員や職員の妻が出産予定の場合、できるだけ速やかに（遅くとも出産予定日のおよそ5か月前までに）、所属長に申し出るように働きかけることを推進する。

休暇等の諸制度の活用や、勤務環境について、職場全体として適切な配慮を行うためにも必要なので、必ず申し出るように職員へ周知を図る。

育児には職場のサポートも大切なので、市全体で休暇を取得しやすい雰囲気を作っていくよう努力する。

ウ. 育児休業取得者の昇任基準の緩和

目標【3】 時間外勤務時間数の縮減

① 平成 32 年度末までに、月平均時間外勤務の平成 26 年度の実績「月 233 人、14.99 時間」から 2 割以上縮減し、「月 186 人、月 12 時間以下」とする。

	平成 25 年度		平成 26 年度	
時間外勤務時間の 月平均	211 人	13.77 時間	233 人	14.99 時間

現状と取組み内容

○行政改革や地方分権により、基礎自治体である市の業務は増大しており、職員の時間外勤務は増加傾向にあります。職員の健康を保持し、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、また、個人の時間においても豊かな生活を実現するためには時間外勤務の縮減が不可欠です。

ア. 定時退庁の推進

・毎週水曜日はノー残業デーとし、所属長は時間外勤務を命じない取組みを徹底する。管理職員や人事課による、ノー残業デーの職場巡視やノー残業デーの各課の残業状況の公表など、定時退庁の推進に向けて取り組んでいく。

イ. 時間外勤務の縮減

・事務事業の積極的な見直しを実施し、使命の終わったものや効果の薄いもの、あるいは類似の事業等については、思い切った統廃合等に努めるとともに、日常的な事務処理についても、効果的な処理に努めるようにすることで時間外勤務等の縮減に取り組んでいく。