

女性躍進法に基づく
須崎市特定事業主行動計画

須崎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

須崎市長

須崎市議会議長

須崎市選挙管理委員会

須崎市代表監査委員

須崎市農業委員会

須崎市教育委員会

須崎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、須崎市長、須崎市議会議長、須崎市選挙管理委員会、須崎市代表監査委員、須崎市農業委員会、須崎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、本計画を策定し、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、必要に応じて計画の変更等を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市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は以下のとおりである。

【1】採用状況について

平成24年度から平成26年度の過去3年間の採用状況は次のとおりである。

職員採用に当たっては、試験選考を行っているため年度によって男女比は異なる。

事務職、土木技術職では受験申込者に圧倒的に男性が多く、保健師では女性のみの申込となっている。

新規採用職員数の推移

	平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	人数	率	人数	率	人数	率
男性	7人	53.8%	14人	82.4%	4人	66.7%
女性	6人	46.2%	3人	17.6%	2人	33.3%
計	13人	100.0%	17人	100.0%	6人	100.0%

(平成24年度) 採用者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	5人	2人	0人	7人
女性	4人	1人	1人	6人
計	9人	3人	1人	13人

受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	154人	15人	0人	169人
女性	102人	1人	4人	107人
計	256人	16人	4人	276人

⇔

(平成25年度) 採用者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	10人	4人	0人	14人
女性	3人	0人	0人	3人
計	13人	4人	0人	17人

受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	216人	21人	0人	237人
女性	104人	0人	0人	104人
計	320人	21人	0人	341人

⇔

(平成26年度) 採用者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	3人	1人	0人	4人
女性	1人	0人	1人	2人
計	4人	1人	1人	6人

受験申込者

	事務職	土木技術	保健師	合計
男性	38人	9人	0人	47人
女性	17人	0人	4人	21人
計	55人	9人	4人	68人

⇔

【2】平均継続勤務年数の男女差について

年度により平均継続年数には若干の動きはあるものの、定年まで勤め上げる人がほとんどであり、退職時期について、男女の差はほぼないと考える。

	平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	職員数	年数	職員数	年数	職員数	年数
男性	145人	20.4年	155人	18.8年	154人	18.8年
女性	119人	20.7年	120人	21.0年	117人	21.3年
全体	264人	20.5年	275人	19.8年	271人	19.9年

【3】超過勤務の状況について（職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
24年度	8.4	6.2	4.2	4.5	6.8	3.4	3.7	4.5	2.8	5.7	6.4	6.6
25年度	8.4	5.8	4.6	3.7	6.0	3.7	6.4	5.5	4.3	4.7	4.8	6.9
26年度	8.4	5.8	5.7	4.8	23.0	7.7	10.9	6.9	4.2	6.9	6.5	8.0

【4】管理職の女性割合について

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性	16人 (69.6%)	19人 (76.0%)	19人 (76.0%)
女性	7人 (30.4%)	6人 (24.0%)	6人 (24.0%)
計	23人 (100.0%)	25人 (100.0%)	25人 (100.0%)
管理職である 女性職員の配属先	保育園 生涯学習課 議会事務局 監査委員事務局 選挙管理委員会事務局	保育園 元気創造課 生涯学習課 監査委員事務局	保育園 元気創造課 生涯学習課 監査委員事務局

【5】各役職段階の女性割合について

		平成24年度	平成25年度	平成26年度
補佐 ・ 参事等	男性	17人 (81.0%)	17人 (77.3%)	17人 (77.3%)
	女性	4人 (19.0%)	5人 (22.7%)	5人 (22.7%)
	計	21人 (100.0%)	22人 (100.0%)	22人 (100.0%)
係長	男性	27人 (77.1%)	31人 (75.6%)	31人 (73.8%)
	女性	8人 (22.9%)	10人 (24.4%)	11人 (26.2%)
	計	35人 (100.0%)	41人 (100.0%)	42人 (100.0%)

【6】男女別の育児休業の取得について

女性職員の育児休業取得率は、100%である。

男性職員の育児休業実績はこれまでなかったが、平成27年度に1名取得中。

		平成24年度	平成25年度	平成26年度
取得者数（率）	男	0人（0%）	0人（0%）	0人（0%）
取得可能な職員	性	5人	7人	6人
取得者数（率）	女	—	2人（100%）	—
取得可能な職員	性	—	2人	—
取得者数（率）	全	0人（0%）	2人（22.2%）	0人（0%）
取得可能な職員	体	5人	9人	6人

【7】男性職員の配偶者出産休暇の取得について

おおむね、休暇の取得はできている。

取得できなかった理由は、以下のとおり。

①業務多忙な時期であったため1日の休暇がとれず、時間休を年次有給休暇で取得した。可能な時期であれば取得した。

②休暇制度を知らなかった

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
取得者数（率）	5人（100%）	5人（71%）	6人（100%）
取得可能な職員	5人	7人	6人

【8】年次休暇の取得について

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
平均取得日数	13.7日	13.0日	12.0日
最低取得日数	1日	1日	0日
取得日数が 5日未満の職員	18人 (うち管理職5人) (うち若年層2人)	18人 (うち管理職4人) (うち若年層1人)	35人 (うち管理職7人) (うち若年層6人)

以上の状況を踏まえ、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、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市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。

【1】平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度

の実績（24%）より2%以上引き上げ、26%以上にする。

【2】平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の人数を2人以上にする。
（平成26年度まで男性の取得実績なし。平成27年度に1人取得中）

【3】平成32年度までに、全職員の年間年次有給休暇の最低取得日数を5日以上にする。
（平成26年の最低取得者の日数0日。5日未満の取得者36人）

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた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、須崎市議会事務局、須崎市選挙管理委員会事務局、須崎市監査委員事務局、須崎市農業委員会事務局、須崎市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。

【1】管理的地位にある職員の女性割合の拡大について

平成28年度より、係長相当職以上の管理的ポストに女性職員を積極的に登用する。

【2】男性の育児休業等取得推進について

①育児休業中の期間の代替職員を確保し、職場への負担を最小限にとどめるよう努める。

②出産予定、又は出産報告を受けた際に、所属から配偶者出産補助休暇を案内するとともに、配布している手続き案内に育児休業等についての紹介を載せ、休暇も含めた制度の周知に努める。

（例：2週間など比較的短期間でも取得可能であることをあわせて紹介）

【3】年次有給休暇最低取得日数の底上げについて

①ワーク・ライフ・バランスをはかるためにも、心身の調整等のため気軽に休暇を取得できる環境を作る。

②平成28年度より、夏季休暇取得期間が終了した時点で、年次有給休暇の取得が5日未満の職員に対し、現在の取得実績を告知し追加取得を促す。

③平成28年度より、年次有給休暇の取得増進を目的とし、夏季休暇実施期間中に年次有給休暇3日を含んだ取得計画を立てる。