

**女性活躍推進法に基づく
日南市特定事業主行動計画**

平成 28 年 3 月

日 南 市

日南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

日南市長

日南市議会議長

日南市選挙管理委員会

日南市代表監査委員

日南市農業委員会

日南市公平委員会

日南市教育委員会

日南市消防長

日南串間広域不燃物処理組合

日南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、日南市長、日南市議会議長、日南市選挙管理委員会、日南市代表監査委員、日南市農業委員会、日南市公平委員会、日南市教育委員会、日南市消防長、日南串間広域不燃物処理組合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、特定事業主行動計画策定・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・検討を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた現状の分析及び課題の抽出

法第15条第3項及び法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、教育委員会事務局、消防本部、日南串間広域不燃物処理組合事務局において、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、課題の抽出を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

■現状：採用者に占める女性の割合は、近年採用数の増とともに増加する状況にある。

■課題：性別にかかわらず優秀な人材を採用する必要がある。

	H28. 4. 1 予定	27年度 採用数	26年度 採用数	25年度 採用数	24年度 採用数	23年度 採用数	22年度 採用数
採用者数	19	33	11	20	13	13	23
うち男性数 (割合%)	11 (57.9%)	17 (51.5%)	4 (36.4%)	12 (60.0%)	10 (76.9%)	9 (69.2%)	18 (78.3%)
うち女性数 (割合%)	8 (42.1%)	16 (48.5%)	7 (63.6%)	8 (40.0%)	3 (23.1%)	4 (30.8%)	5 (21.7%)

※採用については、各年4月2日から翌年4月1日までの採用をカウント

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

■現状：採用者に占める男女別の離職者の状況については、男女差は見受けられない。

■課題：早期退職者の原因分析と対策を講ずる必要がある。

	採用者数		うちH28. 3. 31までに離職した者	
	男性数 (割合%)	女性数 (割合%)	離職した男性数 (割合%)	離職した女性数 (割合%)
平成27年度	17(51.5%)	16(48.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)
平成26年度	4(36.4%)	7(63.6%)	2(50.0%)	1(14.3%)
平成25年度	12(60.0%)	8(40.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
平成24年度	10(76.9%)	3(23.1%)	1(10.0%)	0(0.0%)
平成23年度	10(69.2%)	4(30.8%)	1(10.0%)	1(25.0%)
平成22年度	19(78.3%)	5(21.7%)	2(10.5%)	0(0.0%)

※合併後のH22年度以降の採用者の状況について比較した。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

■現状：職員一人当たりの時間外勤務時間については、微増の傾向がある。

■課題：健康管理や経費削減の面からも時間外勤務の縮減は命題である。

	職員個人の 年間最大時間数	年間平均時間	一人当たり 月平均時間
平成26年度	697 h	133.4 h	11.1 h
平成25年度	729 h	109.9 h	9.2 h

(4) 職位別の女性職員の割合

■現状：上位の職ほど女性職員の割合が低い現状がある。

■課題：将来的な女性管理職の登用につなげるためにも、課長補佐級及び係長級の女性職員の能力発揮の取組みが必要である。

(H27. 4. 1現在の職員数)

	男性		女性		総計
	職員数	(割合%)	職員数	(割合%)	
①課長級	48	96.0%	2	4.0%	50
②課長補佐級	82	77.4%	24	22.6%	106
③係長級	181	59.7%	122	40.3%	303
④一般職級	139	56.0%	109	44.0%	248
総計	450	63.6%	257	36.4%	707

(5) 管理的地位（係長、課長補佐及び課長）への女性登用の状況

■現状：管理的地位への女性登用状況は、上位の職ほど低い状況にある。

■課題：意欲と能力のある女性職員を登用するための阻害要因の解消と、管理職候補者のすそ野の拡大の取組みが必要である。

(H27. 4. 1現在の職員数)

	男性		女性		総計
	職員数	(割合%)	職員数	(割合%)	
①課長職	48	96.0%	2	4.0%	50
②課長補佐職	68	84.0%	13	16.0%	81
③係長職	108	77.7%	31	22.3%	139
総計	224	83.0%	46	17.0%	270

(6) 男女別の育児休業の取得状況

■現状：育児休業(※1)の取得状況は、次のとおりである。男性職員の子育て参画は進んでいない現状がある。

■課題：男性職員に対する子育て・育児参加の重要性を再認識させる必要がある。

性別		取得可能 となった職員	うち育児休業の取得状況	
		人数	人数(取得した期間)	(割合%)
平成27年	男性	17	1(0.7月)	5.9%
	女性	7	7(24.3月)	100.0%
平成26年	男性	14	0(0.0月)	0.0%
	女性	13	13(17.1月)	100.0%

(※1) 育児休業とは、男女を問わず子が3歳に達するまでの間に取得できる特別休暇(無給)。

(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の取得状況

■現状：配偶者出産休暇(※2)及び育児参加(※3)のための休暇の取得状況は、以下のとおりです。男性職員の子育て参画は進んでいない現状がある。

■課題：働き方の見直しとワークライフ・バランスの実現が必要であることを再認識させる必要がある。

		取得可能 となった職員	うち配偶者出産 休暇の取得状況	うち育児参加 休暇の取得状況
		人数	人数(割合%)	人数(割合%)
平成27年度	男性	17	9(52.9%)	8(47.1%)
平成26年度	男性	14	12(85.7%)	7(50.0%)

(※2) 配偶者出産休暇とは、妻の出産に伴い入院の付き添い等を行う男性職員が取得できる休暇(有給:2日)。

(※3) 育児参加休暇とは、妻の産前産後期間中に、生まれてくる子又は小学校入学前の子を養育する男性職員が取得できる休暇(有給:5日)。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、その取組内容及び実施時期

本市の現状分析から課題の抽出を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標の達成に向け、具体的な取組みを実施する。

- (1) 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、教育委員会事務局、消防本部、日南串間広域不燃物処理組合事務局の共通取組項目

① 採用

《数値目標》

指 標	現状値（平成 27 年度）	平成 32 年度末目標値
採用試験の受験者数に占める女性の割合	女性の割合 30.1%	40.0%以上(毎年度)
採用者に占める女性の採用者の割合	女性の割合 42.1%	40.0%以上(毎年度)

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
説明会の開催	人事担当	採用説明会の開催回数を年間 1 回から複数回に拡充、内容の充実（平成 28 年 4 月～）
啓発の充実・強化	人事担当	仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場をホームページ等で広報

② 人材の育成、配置及び登用

《数値目標》

指 標	現状値（平成 27 年度）	平成 32 年度末目標値
管理的地位（係長、課長補佐、課長）にある職員の割合	課長職 4.0%	課長職 20.0%
	課長補佐職 16.0%	課長補佐職 30.0%
	係長職 22.3%	係長職 35.0%

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
キャリアプランの提示	人事担当	出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じた、柔軟かつ例示的なキャリアプランを作成し提示（随時）
職域の拡大	人事担当・所属長	女性職員を政策形成や企画部門など、多様なポストに積極的に配置・活用（随時）
人材の育成	人事担当	将来の女性管理職登用に向けた人材育成の実施（随時）
研修の充実	人事担当・所属長	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）への派遣の実施（随時）

メンター制度の導入(※4)	人事担当	若年層を対象としたメンター制度の検討と導入 (平成 28 年度の新採職員から適用)
臨時非常勤職員に対する研修の充実	人事担当	臨時・非常勤職員について、公務に携わる必要な業務研修等を実施 (毎年定期的に実施)

(※4) メンター制度とは、所属における上司とは別に指導・相談役となる先輩職員が新人職員をサポートする制度のこと。

③ 仕事と家庭の両立・調和

《数値目標》

指 標	現状値 (平成 27 年度)	平成 32 年度末目標値
育児休業の取得割合	男性職員 5.9%	男性職員 13.0%
配偶者出産休暇の取得割合	男性職員 52.9%	男性職員 80.0%
育児参加休暇の取得割合	男性職員 47.1%	男性職員 80.0%

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容 (取組時期)
宣言・広報	首長・ 人事担当	「イクボス宣言・ゆうパパ運動」等の啓発を通じ、男性職員の育児参画促進の広報・啓発活動を実施 (随時)
情報提供の充実	厚生担当・ 所属長	出産を控えている職員に対し、管理職又は厚生担当による面談を通じ、子育て支援・キャリア支援制度の活用促進と啓発を実施 (随時)
復職支援	所属長・ 全職員	育児休業等の取得前後において、円滑な職場復帰に対する研修や所属との連絡・連携体制の確保 (随時)
マネジメントの推進	所属長	男性の育児休業取得の促進に向け、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施 (随時)
多様な働き方の支援	所属長・ 全職員	子育てや親の介護の状況に応じた柔軟な働き方が選択できるよう、看護休暇や介護休暇制度の取得支援と多様な働き方について理解し合える職場風土を醸成 (随時)

④ 長時間勤務及び時間外勤務の縮減

《数値目標》

指 標	現状値（平成 26 年度）	平成 32 年度末目標値
年間の時間外勤務時間数が 360 時間を超えない職員の割合	92.9% (全職員に対する割合)	100%
時間外勤務の縮減	月平均 11.1 時間	前年度比 3%縮減
年次有給休暇の取得日数	10.3 日 (平成 27 年)	11.8 日以上 (15%増加)
柔軟な働き方の整備	—	早出遅出勤務制度（フレックスタイム）の導入検討

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
時間外勤務縮減のための意識啓発	人事担当・所属長	時間外勤務の縮減に向け、定時退庁日徹底及び職員向けの庁内放送実施（毎週実施）
業務の見直し、削減、合理化	全職員・所属長	職員の業務の分担・見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化の推進（随時）
連続休暇の取得促進	全職員・所属長	年末年始、ゴールデンウィーク及び月曜日や金曜日を利用した連続休暇の取得推進（随時）

5 おわりに

我が国における少子高齢化と生産年齢人口の減少による社会活動の低下の影響を緩和するには、女性の社会進出と活躍の推進が欠かせないといわれています。

政府においても一億総活躍社会づくりの中で、女性の活躍が不可欠であるとし、女性の活躍推進を大きな柱に掲げています。

男女が共に生き生きと働くためには、女性の活躍できる社会づくりを一層充実していく必要があります。

本市においても、自治体として率先垂範し、女性職員が持っている能力を十分に活かせるよう、この行動計画に基づく、各種の取組みを着実に実行することによって、性別にかかわらず働く意欲のある職員が生き生きと家庭生活や社会生活を営み、職員が働きやすい職場風土が醸成され、より一層本市の女性職員の活躍が推進されることを期待します。