

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

平成28年4月

伊 佐 市 長

伊 佐 市 議 会 議 長

伊佐市選挙管理委員会

伊佐市代表監査委員

伊佐市公平委員会

伊佐市農業委員会

伊佐市教育委員会

伊佐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、伊佐市長、伊佐市議会議長、伊佐市選挙管理委員会、伊佐市代表監査委員、伊佐市公平委員会、伊佐市農業委員会、伊佐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32年3月31日までの4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、女性職員の活躍推進委員会を総務課職員係に設置し、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数値目標

◇女性の活躍に関する状況の把握と各課題の分析

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）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、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局において、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）採用の女性割合（全部局）

平成27年度の割愛及び交流人事を除く新規採用職員数は10人で、そのうち女性は3人である。

職種別に見ると事務職が7人（うち女性3人）、技術職が3人（うち女性0人）である。

（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	7	2	2	3	2
女性	3	4	1	2	3
合計	10	6	3	5	5

(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	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	32	37	36	36	34
女性	29	35	24	0	25
差(男-女)	3	2	12	36	9

(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	8.44	6.01	6.12	8.85	5.54	4.28	6.65	11.10	6.32	8.33	7.43	9.79

(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	23年度
女性管理職数	1	0	0	1	1
全管理職数	24	24	24	24	25
女性の割合	4.2	0.0	0.0	4.2	4.0

※割愛職員を除く。

(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	23年度
係長職の女性職員数	10	7	9	8	6
係長職職員数 (全部局)	64	63	66	70	70
女性の割合	15.6	11.1	13.6	11.4	8.6

(6) 男女別の育児休業取得率（全部局）

26年度取得率

男性職員	0.0%
女性職員	100.0%

(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年度取得率

配偶者出産休暇	85.7%
育児参加のための休暇	0.0%

◇女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、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、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、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) 男性職員の育児休業等取得の促進

- ① 平成31年度までに、育児休業の取得率を10%以上にする。
- ② 平成31年度までに、配偶者出産休暇取得率を100%、育児参加のための休暇取得率を10%以上にする。

(2) 女性職員の管理的地位への登用

- ① 平成31年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を10%以上にする。
- ② 平成31年度までに、管理職を除く係長職の女性職員の割合を20%以上にする。

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、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した取組として位置付け、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) 男性職員の育児休業等取得の促進

- ① 平成28年度から組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ② 平成28年度から育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度を男性職員も取得できることを周知し、育児休業等の取得を促進する。
- ③ 平成28年度から配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得しやすいように職員への周知を徹底し、必要に応じて当該課等において業務分担の見直しを行う。
- ④ 平成28年度から課等の長へ定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(2) 女性職員の管理的地位への登用

- ① 平成28年度より、女性職員の管理的地位への登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮する。
- ② 平成28年度より、係長及び課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③ 平成28年度より、女性職員の活躍推進に向け、多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などへの積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援する。