枕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
枕　崎　市　長
枕崎市議会議長
枕崎市教育委員会
枕崎市選挙管理委員会
枕崎市農業委員会
枕崎市固定資産評価審査委員会委員長
枕崎市代表監査委員
枕崎市公平委員会
枕崎市消防本部消防長
枕崎市立病院事業の管理者

◎基本的な考え方

枕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、枕崎市長、枕崎市議会議長、枕崎市教育委員会、枕崎市選挙管理委員会、枕崎市農業委員会、枕崎市固定資産評価審査委員会委員長、枕崎市代表監査委員、枕崎市公平委員会、枕崎市消防本部消防長、枕崎市立病院事業の管理者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、枕崎市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

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、市議会事務部局、教育委員会事務部局、選挙管理委員会事務部局、農業委員会事務部局、固定資産評価審査委員会事務部局、監査委員事務部局、公平委員会事務部局、消防本部事務部局、市立病院事業事務部局、水道事業事務部局において、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、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、それぞれの事務部局において、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）採用した職員に占める女性職員の割合

【実績】

平成26年度

受験者　56名（男性38名、女性18名）　女性の割合32%

採用者　10名（男性6名、女性4名）　女性の割合40%

平成27年度

受験者　49名（男性38名、女性11名）　女性の割合22%

採用者　15名（男性9名、女性6名）　女性の割合40%

【目標】

① 女性の採用試験の受験者数を平成27年度実績より引上げ、受験者総数に占める女性割合を40%以上確保することとし、採用者の女性割合を40%程度とする。

② 技術職の受験者を増やすための方策を検討する。

☆この目標達成のため、平成28年度から取り組んでいく。

（2）職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

長時間勤務は、健康面に悪影響を及ぼすだけでなく、子育て中の職員にとっては仕事と子育ての両立を難しくします。深夜勤務や超過勤務の制限について周知し、弾力的な勤務時間の検討を行うなど、より一層の超過勤務の縮減に努める。

平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

① ノー残業デイ（水曜日）を徹底するため、庁内放送等により注意を喚起するとともに、管理職員による一斉定時退庁を勧奨するようにする。

② 部署ごとの超過勤務の状況から、超過勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行うとともに、原因等について検証を行う。

③ 超過勤務の多い職員に対しては、健康検診等の積極的な受診を促し、健康面においての配慮を充実させる。

④ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう該当部署において業務分担の見直しを行う。

⑤ 妊娠中の職員に対しては、原則、超過勤務を命じないこととする。

【実績】

年次休暇平均取得日数

平成25年7.0日、平成26年8.0日、平成27年7.6日

【目標】

☆平成28年からの年次有給休暇の平均取得日数の目標を10日以上とする。

☆①から⑤については、平成28年度から取り組んでいく。

（3）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。係長・主幹・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。

【実績】

平成27年度（H27.4.1現在）

課長、参事　　31名（男性31名、女性　0名）　女性割合　0%

【目標】

☆平成32年度までに課長、参事の職に占める女性の割合を10%にすることを目標とする。

（4）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【実績】

平成27年度（H27.4.1現在）

参事補	78名（男性40名、女性38名）	女性割合49%
係長・技師長	21名（男性18名、女性　3名）	女性割合14%
主幹	49名（男性43名、女性　6名）	女性割合12%

課長、参事　　31 名（男性 31 名、女性　０名）　女性割合　0%

【目標】

☆平成 32 年度までに、各役職段階にある職員に占める女性の割合を、参事補を40%、係長、技師長を 20%、主幹を 20%、課長・参事を 10%とすることを目標とする。

（5）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業を取得しやすいよう、必要な情報提供や職場の環境整備に取り組んでいく。また、男性職員の育児休業の取得が図れるよう努める。

【実績】

男性職員の育児休業取得率０%（女性職員は 100%取得達成している。）

【目標】

☆平成 31 年度までに男性職員の育児休業取得率を 10%以上とすることを目指す。

（6）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及び平均取得日数

子どもの出産時に、父親として配偶者をサポートすることから育児の第 1 歩が始まる。父親となる男性職員の育児の喜びを実感するためにも、職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得を促進する。

【実績】

職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得日数

平成 25 年度　取得職員数４名　平均取得日数 6.75 日

平成 26 年度　取得職員数２名　平均取得日数 4.00 日

平成 27 年度　取得職員数１名　平均取得日数 2.00 日

【目標】

☆職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率数を 100%とすることを目指す。

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、市議会事務局、教育委員会事務部局、選挙管理委員会事務部局、農業委員会事務部局、監査委員事務局、公平委員会事務部局、消防本部事務部局において、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）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であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。

（2）各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

（3）女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

（4）係長・主幹・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。

（５）男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員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する。

（６）育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

（７）年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

（８）毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

（９）臨時・非常勤職員について、必要な業務研修を実施する。

（10）ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

【目標】

☆平成３２年度までに、以上の取組を実施していく。