

焼津市役所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
(第1期計画)

平成28年度～平成32年度

焼津市職員のための「共に働く未来成長プラン」

共に笑い、共に活躍する、それが焼津流。

平成28年3月

焼 津 市

目次

は じ め に	1
第1章 計画の概要	
1 計 画 期 間	2
2 対 象	2
3 職員の活躍の推進に向けた体制整備	2
第2章 目標と取組の内容	
1 現 状 の 把 握	3
2 具体的な目標及び取組内容	4
終 わ り に	8

はじめに

日本の出生率は、1974年以降日本の人口置換水準である2.08を下回り、日本の総人口は2005年に戦後初めて自然減少しました。長引く出生率の低下により、日本の労働力人口は、1998年をピークに以後減少傾向にあり、生産年齢人口（15-64歳）に対する高齢人口（65歳以上）の比率の上昇が年金などの社会保障体制の維持を困難にしています。

国では、1985年の男女雇用機会均等法をはじめ育児休業法、次世代育成支援対策推進法を制定しましたが、平成24年12月に発足した第2次安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核に位置付け、働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

焼津市役所においても、一つの事業主としての立場から、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場となることにより、男女が共に仕事と生活を両立し、全ての職員にとって活躍しやすい職場環境となることを目指し、焼津市特定事業主行動計画「共に働く未来成長プラン」（第1期計画）（以下「本計画」という。）を策定しました。

本計画により、女性職員がいきいきと働き、多様化、グローバル化する市民ニーズに対し、新たな価値を創造し、リスク管理等への適法能力を高めるなど、市民サービス向上、市政の発展に寄与することを期待します。

本計画は、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、焼津市長、焼津市議会議長、焼津市選挙管理委員会、焼津市代表監査委員、焼津市公平委員会、焼津市農業委員会、焼津市固定資産評価審査委員会、焼津市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

平成28年3月

特定事業主

焼津市長

焼津市議会議長

焼津市選挙管理委員会

焼津市代表監査委員

焼津市公平委員会

焼津市農業委員会

焼津市固定資産評価審査委員会

焼津市教育委員会

第1章 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年間とします。

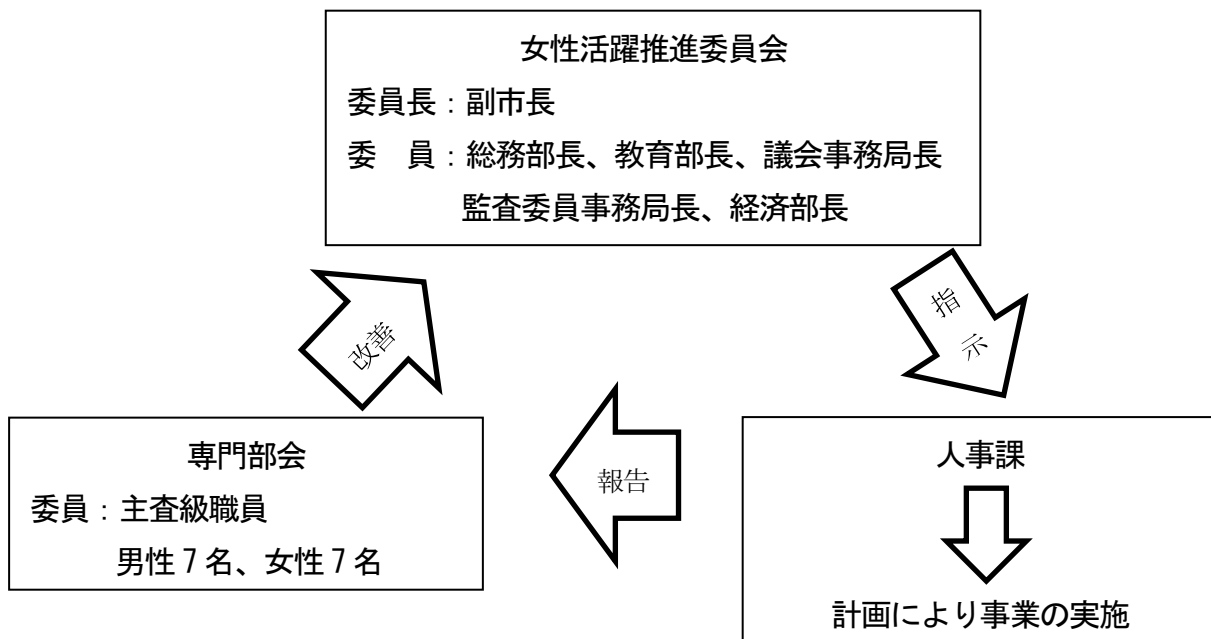
2 対象

本計画は、市長部局、教育委員会、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、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会に所属する全職員（ただし、教育委員会は県費負担教職員を除く。）を対象にします。

3 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、女性活躍推進委員会（以下「委員会」という。）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います。

また、実施状況の調査やそれぞれの取組の改善点などを委員会へ提案する組織として専門部会を設けました。専門部会は、全ての職員に対し意識が浸透するような実効性のある取組を提案するために、出産・育児に取り組んでいる世代の代表として主査級の職員男女7名ずつを委員としました。



第2章 目標と取組の内容

1 現状の把握

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、委員会において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を次のとおり把握しました。

調査項目		男	女	合計
(1) 採用割合		71%(15人)	29%(6人)	100%(21人)
(2) 継続勤務年数		22.5年	18.8年	21.2年
(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間		14.1時間	7.3時間	11.6時間
(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合		98.7%(75人)	1.3%(1人)	100%(76人)
(5) 各役職段階に占める女性職員の割合	部長級	24人	0人(0%)	24人
	課長級	51人	1人(1.9%)	52人
	主幹級	66人	6人(8.3%)	72人
	係長級	92人	14人(13.2%)	106人
	主査級	161人	89人(35.6%)	250人
	主任主事級	21人	18人(46.2%)	39人
	主事級	37人	17人(31.5%)	54人
	事務員・技術員	20人	4人(16.7%)	24人
(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間		0%(17人)	100%(6人)	
(7) 男性職員の配偶者出産休暇 育児参加のための休暇	取得率	54.2%(13/24人)	平均取得日数	1.77日
	取得率	12.5%(3/24人)	平均取得日数	1日

※(1)(5)は平成27年度一般行政職（正規職員）、その他の項目は平成26年度の数値です。

2 具体的な目標及び取組内容

現状把握に基づいて、改善すべき事情を分析し、職員が仕事と家庭を両立するために、最も有効と思われる目標とその取組を次のとおり設定します。

目標1【仕事と家庭の両立支援の促進】

○子や親族の看護のための看護休暇の利用を促進する。

平成27年度の実績（子の看護56人、親族の看護71人）

○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の取得割合を70%以上に、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

取組の必要性

○仕事と家庭の両立において職員が抱える問題は、そのステージにより様々です。20～40歳は、子育てが中心になりますが、50～60歳では親の看護が中心になります。

保育園に預けた子供の体調不良による引き取りや親族の通院のための看護休暇は、有給休暇より目的が明確で子育て中の職員や親族の看護に取り組んでいる職員にとって仕事と家庭を両立するために重要な制度です。

男性が育児や親の看護に参加することで、女性の負担を軽減し、仕事と家庭を両立するための環境の向上を目指します。

取組の内容

取組1

○平成29年度より、出産・子育てに関する様々な制度をリーフレットにまとめ庁内電子システムに保存し常時閲覧できるようにします。

取組2

○平成29年度より、子や親族の看護休暇について未だに制度を知らない職員も多いため、庁内の電子掲示板を利用し定期的に職員に対し子育てや介護に関する情報を提供します。

目標2【継続就業の促進】

平成32年度末までに、平均継続勤務年数の差異を、平成26年度の実績（4年）から1年縮減し、3年以下にする。

取組の必要性

○女性活躍推進法の目的の一つに、出産・育児・介護による女性の離職を防止することがあります。現実には育児等により30歳前後で職員が離職することがあります。

出産・育児は、少子化の現代において社会的に果たす役割が非常に大きい一方で女性の職業生活においては、ハンデキャップとなる可能性があります。出産・育児を盛り込んだ女性のキャリアプランを考え、女性の人生のイベントに対し、職員本人・配偶者・所属において休暇に入る心構え、休暇中の過ごし方、休暇から復帰する準備などを研修することで、それぞれの不安を少しでも取り除くことができれば離職を食い止めることにつながります。この時期をフォローすることで、女性が定年までいきいきと働くことを目指します。

取組の内容

取組1

○平成29年度より、主任主事以下の女性職員にロールモデルを紹介するキャリアプラン研修を実施します。

取組2

○平成29年度より、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必要な支援を行います。

取組3

○平成29年度より、係長における人材プールの確保を念頭に置いた階層別研修を行います。○JT研修として係長補佐制度を設け昇任への抵抗感を軽減します。

目標3【採用職員に占める女性職員の割合の増加】

○平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成27年度の実績（39%）より6%引き上げ、受験者総数に占める女性割合を45%以上にする。

取組の必要性

○近年の多様化、グローバル化する行政ニーズに対応するためには、多様な人材を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高める観点からも女性の採用者数を増やすことが求められています。

この行動計画では、採用試験の平等性を考慮し、男女格差を改善するために採用割合を決めるポジティブアクションを講じません。

しかし、女性の採用率が低いのは事実ですので、採用率を上げるために女性の採用試験の受験者数を増やすことにより結果として採用率を上げることを目指します。

取組の内容**取組1**

○平成30年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、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。

取組2

○平成29年度より、採用説明会に女性職員を配置し、女性の代表的なキャリアデザインを紹介し、女性が活躍できる職場であることを広報します。

目標4【ワーク・ライフ・バランスの推進】

- 平成32年度末までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成26年度の実績（7.7日）より3割以上引き上げ、10日以上にする。
- 平成32年度末までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月12時間）から2割以上縮減し、月10時間以下にする。

取組の必要性

○ワーク・ライフ・バランスの考え方を基に、男女とも長時間労働を当たり前とせず、生産性を意識した効率的な業務運営や長時間労働を是正し、子育てなど人生の各ステージに応じた多様な生き方を実現するために、また男性の家庭生活への参画の推進のために、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得を促進します。

取組の内容

取組1

○平成30年度より、毎週水・金曜日のノー残業日を徹底するために、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

取組2

○平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、誕生日や結婚記念日などの前後に有給休暇を取得するアニバーサリー休暇や年間計画により閑散期に有給休暇を取得するなど積極的に有給休暇を取得するよう各職員への徹底を図る。

終わりに

本計画策定にあたり、専門部会により意見聴取を行いました。各職場では出産・育児に対し、概ね理解が得られており、制度など環境も整っていることが分かりましたが、男性よりも女性が育児・介護に取り組んでいる実態も見えてきました。

女性が活躍できる職場環境とは、男女が共に仕事と生活を両立し、全ての職員にとって活躍しやすい職場となることです。職員自身が、その時代が求める働き方へ意識改革することが必要ですが、本計画が未来への羅針盤となり、職員が定年まで笑顔で活躍する職場となることに期待します。

女性職員の活躍の推進に関する
焼津市特定事業主行動計画
（第1期計画）
編集 総務部人事課
電話 054-626-2146 Fax054-626-2185