

雲仙市女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画

雲仙市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

平成28年 4月 1日

雲 仙 市 長
雲 仙 市 議 会 議 長
雲 仙 市 選 挙 管 理 委 員 会
雲 仙 市 代 表 監 査 委 員
雲 仙 市 農 業 委 員 会
雲 仙 市 教 育 委 員 会
雲 仙 市 水 道 事 業 管 理 者

雲仙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、雲仙市長、雲仙市議会議長、雲仙市選挙管理委員会、雲仙市代表監査委員、雲仙市農業委員会、雲仙市教育委員会、雲仙市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

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、「雲仙市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画策定会議」により本計画の策定を行い、計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら計画の達成に努めます。また、国の施策の動向等を踏まえ、必要に応じ計画を見直すこととします。

3. 女性職員の活躍に関する状況把握

本市では、女性職員の活躍を推進するため、現在の雲仙市職員の状況について把握するため以下のとおりまとめました。

（1）職員採用における女性職員の割合

平成23年度以降の雲仙市正規職員の採用者数に占める女性職員の割合は、以下のとおりです。能力に応じた試験選考を行っているため年度により数値に変動があります。

年 度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
採用者数	4名	4名	4名	8名	14名
うち女性職員	0名	1名	2名	2名	4名
女性職員の比率	0%	25.0%	50.0%	25.0%	28.6%

各年度の4月1日に新規に雇用した嘱託職員の採用の状況は、以下のとおりです。

試験選考の結果や年度によって採用職種が異なるため、数値に変動があります。

年 度	25年度	26年度	27年度
採用者数	126名	71名	53名
うち女性職員	84名	35名	32名
女性職員の比率	66.7%	49.3%	60.4%

(2) 継続勤務年数の割合

平成27年4月1日現在、在籍する職員の継続勤務年数の状況は以下のとおりです。

男性の方が勤続年数の長い職員の比率が高くなっていますが、これは主として年齢構成（男性の平均年齢が44.9歳、女性の平均年齢が41.7歳）の影響が大きいことが理由と考えられます。

勤続年数	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上	合計
職員数	52名	109名	113名	105名	379名
うち女性職員	14名	26名	23名	14名	77名
女性の比率	26.9%	23.9%	20.4%	13.3%	20.3%

年代別・男女別比率

年代別	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
職員数	28名	96名	131名	124名	379名
うち女性職員	10名	22名	28名	17名	77名
女性の比率	35.7%	22.9%	21.4%	13.7%	20.3%

※再任用職員等を除く

(3) 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

平成26年度の職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間の状況は以下のとおりです。

年間で平均220時間を超える時間外勤務を行っています。（平均月18.6時間）

職員の時間外勤務の状況

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
時間	26.2	21.0	18.7	21.5	15.9	18.7	22.4	16.8	12.3

1月	2月	3月	計
14.8	15.7	19.3	223

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

女性職員のうち課長相当職以上である職員の数と比率は以下のとおりです。

年 度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
管理職員の数	60名	58名	56名	54名	55名
うち女性職員数	3名	3名	3名	2名	2名
女性の比率	5.0%	5.2%	5.4%	3.7%	3.6%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

役職ごとの女性職員の数と比率は以下のとおりです。年代別の比率に近い比率となっています。

役 職	係長級	課長補佐級	課長級	部長・次長級
職員数	91名	152名	64名	19名
うち女性職員数	21名	31名	8名	0名
女性の比率	23.1%	20.4%	12.5%	0%

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

職員の男女別の育児休業の取得率、平均取得期間は以下のとおりです。

年 度		25年度	26年度
男性	取得率	7.1%	0%
	平均取得期間	365日	-
女性	取得率	100%	100%
	平均取得期間	418日	552日

嘱託職員の育児休業取得率、平均取得日数は以下のとおりです。（育児休業が取得可能であった嘱託職員のみ。）

年 度		25年度	26年度
男性	取得率	0%	0%
	平均取得期間	-	-
女性	取得率	100%	100%
	平均取得期間	68日	65日

（７）男性職員の配偶者出産休暇の休暇取得率・平均取得日数

男性職員の配偶者出産休暇の取得率は以下のとおりです。（年次休暇等を利用した者は含まれていません。）

年 度		25年度	26年度
配偶者出産休暇	取得率	50.0%	58.3%
	平均取得期間	1.7日	1.6日

※配偶者出産休暇：職員の妻が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき（2日以内）

※雲仙市には「育児参加のための休暇」については制度がありません。

以上の状況から、雲仙市役所には以下のような課題があることがわかりました。

課題１ 職員の時間外勤務が多い。

課題２ 管理的地位に占める女性の割合が低い。

課題３ 男性職員の育児休業取得率や配偶者出産休暇取得率が低い。

4. 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、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、水道事業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、女性職員の活躍を推進するため次のとおり目標を設定します。

目標 1 平成 32 年度末までに、職員の平均時間外勤務時間を、平成 26 年度の実績（月 18.6 時間）から 1 割以上縮減し、月 16 時間以下にする。

目標 2 平成 32 年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 27 年度の実績（3.6%）より 1%以上引き上げ、5%以上にする。

目標 3 平成 32 年度末までに、男性職員の育児休業取得者を 1 名以上とし、併せて配偶者出産休暇の取得割合を 70%以上にする。

5. 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

4. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、水道事業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ます。

取組 1 平成 28 年度から平均時間外勤務時間の縮減のため、毎週水曜日のノー残業デーの徹底を図るとともに、各職員の業務量の平準化を図るため職員の業務分担の見直しを定期的に行い、合わせて管理職員が各職員に早期退庁を促す取組を行う。また、他市の先進的な事例について情報収集に努め、時間外勤務削減の効果的な方法について研究を行う。

取組 2 平成 28 年度から女性職員だけを対象とするキャリアアップ研修の開催や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行い、女性活躍に向けた意識の醸成を図る。

また、研修等を通して職員内にある性差による男女の役割意識を取り除くための働きかけを行う。

取組 3 平成 28 年度から全職員に対し家庭と仕事の両立支援制度について周知を図るとともに、平成 28 年度中に両立支援制度に関する情報をまとめ、グループウェアで常時閲覧できる状態にする。また、育児休業等が取得しやすい職場環境づくりに向け、他市の先進的な事例について情報収集に努め、研究を行う。