

新見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

新 見 市

新 見 市 議 会

新見市選挙管理委員会

新 見 市 監 査 委 員

新 見 市 教 育 委 員 会

新 見 市 消 防 本 部

新 見 市 農 業 委 員 会

I 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、市の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすことは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組む必要がある。

II 特定事業主行動計画の策定

新見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、新見市長、新見市議会議長、新見市選挙管理委員会、新見市代表監査委員、新見市教育委員会、新見市消防長、新見市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 本計画の期間

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 現状分析

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、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。

◆ 把握項目

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年度採用職員）

① 常勤職員

	割合 (%)
男性	53.3
女性	46.7
計	100

② 臨時・非常勤職員

	割合 (%)
男性	18.2
女性	81.8
計	100

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成27年4月1日現在)

性別	年数(年)
男性	18
女性	17

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 (平成27年実績)

単位：時間

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
男性	12	12	18	16	16	15	14
女性	7	6	7	7	7	6	6
全体	10	10	15	13	13	13	12

	8月	9月	10月	11月	12月
男性	13	13	14	16	13
女性	4	6	5	5	5
全体	11	11	12	13	11

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(平成27年度の管理職のうち、課長級以上)

全体	消防職を除いた場合
26.0%	28.8%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

級	割合 (%)
部長級	12.5
次長級	11.1
課長級	34.0
課長補佐級	29.5
係長級	23.2

(6) 職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

① 常勤職員

	割合 (%)
男性	67.5
女性	32.5
計	100

② 臨時・非常勤職員

	割合 (%)
男性	18.2
女性	81.8
計	100

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年度）

性別	育児休業取得率	平均取得期間
男性	0%	—
女性	100%	412日

(8) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数（平成27年実績）

配偶者出産休暇取得率	57.2%
配偶者出産休暇取得期間	2.5日

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、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。

◆数値目標

- (1) 平成32年度までに、課長級以上の女性職員の割合（消防職を除く）を、平成27年度の実績（28.8%）より1.2ポイント以上引き上げ、30%以上にする。
- (2) 平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得実績（平成27年度の実績0%）を1人以上にする。
- (3) 平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を、平成26年の実績（57.2%）より22.8ポイント以上向上させ、80%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で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

◆取組内容及び実施時期

(1) について

- ◎ 平成28年度より、女性職員に対するスキルアップ研修を実施する。
- ◎ 平成28年度より、女性が働きやすい職場環境の整備を行う。
- ◎ 平成31年度より、多様なポストへの女性の積極的配置を行う。

(2)、(3) について

- ◎ 平成28年度より、男性の家事・育児等参加に向けた機運の醸成を図る。
- ◎ 平成28年度より、帰りやすい職場風土に向けた管理職の勤務時間管理の徹底を行う。
- ◎ 平成28年度より、市長から長時間勤務是正に関する強いメッセージの発信を行う。
- ◎ 平成29年度より、休暇制度等を周知するハンドブックを作成し、配偶者の出産や育児に関する休暇等の取得促進を図る。
- ◎ 平成30年度より、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。