

南島原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月策定

南島原市長
南島原市議会議長
南島原市選挙管理委員会
南島原市代表監査委員
南島原市農業委員会
南島原市固定資産評価審査委員会
南島原市教育委員会

第1 はじめに

1 目的

平成27年8月28日、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「女性活躍推進法」という。）が成立されたことに伴いその法律に基づき、女性の活躍推進の取組を確実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるような役割を定める計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられました。

本市においては、現在「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画を策定しておりますが、それを推進するにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。

こうした実施状況等を踏まえ、本市では女性の職業生活における活躍を推進し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指すため、女性活躍推進法に基づく本行動計画を策定するものです。

2 計画期間

女性活躍推進法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法ですが、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいことから、この計画は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

この計画に掲げる具体的な女性活躍推進支援対策の実施を実効性のあるものとするため、総務部人事課をこの計画の推進事務局とし、推進体制を整備します。

第2 具体的な内容

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

女性活躍推進法等に基づき、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、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、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いました。

その結果、女性職員の活躍を推進するための目標、今後の取組及び実施時期を設定いたします。

なお、実施時期につきましては特に記載がないかぎり、平成28年度からといたします。

【1】採用の女性割合（全部局）

① 現状の分析

◆過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績〔正規職員〕（単位：人）

各年度採用者	平成27年度		平成26年度		平成25年度	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
男性(人)	32	6	35	4	24	3
女性(人)	18	0	22	3	11	2
合計(人)	50	6	57	7	35	5
女性採用(受験)率	36.0%	0.0%	38.6%	42.9%	31.4%	40.0%

◆過去3年間における非常勤職員の採用の実績〔嘱託・臨時職員〕（単位：人）

各年度採用者	平成27年度		平成26年度		平成25年度	
	嘱託職員	臨時職員	嘱託職員	臨時職員	嘱託職員	臨時職員
男性(人)	53	8	53	7	52	3
女性(人)	102	6	103	6	98	5
合計(人)	155	14	156	13	150	8
女性採用率	65.8%	42.9%	66.0%	46.2%	65.3%	62.5%

※各年度4月1日現在。臨時職員は日々雇用者は除く。(2ヶ月を超える者のみ)

② 現状の分析の結果

職員採用においては、性別等によって差別があってはならず、適正・能力のみを基準として行われることが求められており、各年度によって男女比は異なっている。

正規職員については、平成27年度はたまたま女性の採用が0人であったが、平成25、26年度は約4割の採用率となっており、受験率よりも高い結果となっている。

また、非常勤職員については例年、6割を超える採用率となっている。

③ 今後の取組及び数値目標

- ・女性職員の採用率を高めるためには、女性の受験率を高める必要があり、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け積極的な広報活動に努める。

- ・平成32年度までに女性の採用試験の受験率を40%以上にする。

【2】継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

① 現状の分析

◆平成27年4月1日現在の男女ごとの平均勤続年数（単位：年月）

性別	人数	平均勤続年数
男性	384	21年10月
女性	96	22年 1月
計	480	21年11月
差（男一女）	288	△ 3月
女性職員比率（%）		20.0%

※教育委員会指導主事、県からの派遣職員、再任用職員除く。

② 現状の分析の結果

平成27年4月1日現在での男女の平均勤続年数を比較すると、男女の差はほとんど見られず、むしろ女性のほうが3月長い状況となっている。これは本市の女性職員が妊娠、出産、育児等を理由とした早期退職がほとんどなく、女性が働きやすい職場環境の整備が図られているといえる。

しかしながら、女性職員の割合は、20.0%と非常に少ない状況である。その背景には、合併前の旧町時代の女性の採用者が少なく、採用した職員に占める女性職員の割合が低いことが考えられる。

③ 今後の取組及び数値目標

- ・平均勤続年数に男女の差は見られないため、今後も今の職場環境を継続していく。
- ・女性職員比率の向上については、【1】の取組を行う。

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

① 現状の分析

◆過去3年間における月別・男女別時間外勤務時間の実績

【平成26年度】

（単位：時間、％）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	
勤務時間	男	11.4	7.9	8.3	10.8	6.3	8.6	9.4	10.5	8.7	8.1	11.7	14.2	9.7
	女	6.1	2.8	3.0	4.0	2.7	2.7	4.2	4.3	2.9	2.0	4.3	5.4	3.7
	平均	10.3	6.8	7.2	9.3	5.5	7.3	8.3	9.2	7.4	6.7	10.1	12.3	8.4
女性勤務率(%)	34.9	26.0	26.5	27.1	29.7	24.1	30.7	28.3	24.8	19.9	26.8	27.5	27.7	

【平成25年度】

（単位：時間、％）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	
勤務時間	男	13.6	11.0	10.6	10.5	8.0	7.4	8.5	10.6	9.1	8.8	10.4	14.0	10.2
	女	6.2	4.3	4.4	4.9	2.9	3.4	4.2	5.5	3.4	3.1	4.7	6.2	4.4
	平均	11.9	9.4	9.2	9.2	6.9	6.5	7.5	9.4	7.8	7.5	9.1	12.3	8.9
女性勤務率(%)	31.4	28.1	29.5	31.9	26.4	31.5	33.1	34.4	27.2	26.0	30.9	30.8	30.3	

【平成24年度】

（単位：時間、％）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	
勤務時間	男	13.2	11.5	13.0	11.3	9.3	13.5	10.7	13.5	9.6	10.4	11.0	14.9	11.8
	女	6.7	6.1	6.8	6.9	4.2	7.1	5.0	5.9	3.2	3.9	3.7	5.9	5.5
	平均	11.8	10.3	11.6	10.3	8.2	12.1	9.4	11.8	8.2	8.9	9.4	12.9	10.4
女性勤務率(%)	33.6	34.5	34.4	37.9	31.1	34.5	32.1	30.6	24.7	27.4	25.3	28.5	31.6	

② 現状の分析の結果

本市における男女一人当たりの各年度・各月の時間外勤務時間は、表のとおりである。各年度とも年度末、年度始の時期が勤務時間が多い傾向にあるが、これは年度末による業務の締め切り及び年度始の人事異動による事務の引継ぎ等によるものが大きいと思われる。

なお、過去3年間における一人当たりの時間外勤務時間は減少傾向にあり、女性職員の時間外勤務時間の割合は男性職員と比較した場合、約30％程度であり、極度に女性職員に負担がかかっている状況ではない。

③ 今後の取組及び数値目標

- ・長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その家庭における家事・育児・介護等の分担を困難にし、ワーク・

- ライフ・バランスの妨げとなることから削減には努めていく必要がある。
- 今後も毎週水曜日をノー残業デーとし、共通掲示板による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
- 管理職の超過勤務に対する認識の徹底を図るとともに、超過勤務の多い職場に超過勤務縮減に向けた解決策を依頼する。
- 組織機構の見直しや事務配分、仕事のやり方進め方及び人員配置の見直しを行い業務の効率化を高める。
- 男女を問わず各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間（年間360時間以内）の達成に努める。

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

① 現状の分析

◆過去3年間における女性職員の管理職の割合（単位：人）

区 分	平成27年度	平成26年度	平成25年度
女性管理職数	2	3	3
全管理職数	52	54	57
女性の割合(%)	3.8%	5.6%	5.3%

※各年度4月1日現在。教育委員会指導主事は除く。

② 現状の分析の結果

本市における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は表のとおりであり、過去3年間の平均女性比率は、4.9%と非常に低い状況である。

また3年間のうちの役職別の延べ数は、部長級0人、次長級2人、課長級6人となっている。

女性管理職の割合が低い原因としては、もともとの採用数が少なく女性職員の人材プールが十分でないこと、また、同世代の男性職員に比べ、女性職員の育成が遅れがちになっていたことなどが考えられる。

③ 今後の取組及び数値目標

- 班長級、課長補佐級、課長級など各役職段階における人材プールを念頭に置いた人材育成を行う。
- 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。
- これまで女性の配置が少なかった部署・ポストを含めた多様な部署・ポストへの女性の積極的配置を行う。

- ・平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を13%以上にする。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

① 現状の分析

◆過去3年間における女性職員の参事、副参事の割合（単位：人）

区 分		平成27年度	平成26年度	平成25年度
課長補佐相当職 (参事)の職員数	男性	66	79	83
	女性	33	36	38
	計	99	115	121
女性の割合(%)		33.3%	31.3%	31.4%
係長相当職 (副参事)の職員数	男性	133	117	119
	女性	24	21	23
	計	157	138	142
女性の割合(%)		15.3%	15.2%	16.2%
参事、副参事の女性の割合(%)		22.3%	22.5%	23.2%

※各年度4月1日現在。管理職手当が支給されない者は、課長相当職以上には含まれない。

② 現状の分析の結果

本市における各役職段階に占める女性職員の割合は表のとおりである。

課長補佐相当職（参事）と係長相当職（副参事）を合わせた女性の割合は、平成27年4月1日現在でも、女性職員比率より2.3%高い比率となっており、各役職段階にある職員の女性割合が低いとは感じられない。

ただし、係長相当職（副参事）でみると約15%と若干低くなるが、これはその対象となる年齢層に在職する女性職員の割合が低いためだと考えられる。

③ 今後の取組及び数値目標

- ・各役職段階に占める女性職員の割合に大きな男女の差は見られないため、今後も今の登用状況を継続していく。
- ・女性職員比率の向上については、女性職員の採用率を高める必要があるため、【1】の取組を行う。

【6】男女別の育休取得率（全部局）

① 現状の分析

◆過去3年間における男女別の育児休業取得率及び取得期間 (単位:人)

年度	性別	対象者	承認期間			取得率(%)
			6月未満	6月～1年	1年超	
26	男性	14				0.0
	女性	1		1		100.0
25	男性	24				0.0
	女性	2(1)		2(1)		100.0
24	男性	14				0.0
	女性	5(1)		4(1)	1	100.0

※ () は嘱託職員。内数として表示している。

② 現状の分析の結果

本市における過去3年間の男女別の育児休業取得率は表のとおりであり、女性職員は100%、男性職員は0%となっている。

女性職員については、取得率100%であり育児休業等を取得しやすい職場環境の整備は図られているといえる。

男性職員については、職場では育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土があり取得率の低迷に繋がっているものと思われる。ただし、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じて職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとって有用なものとも考えられる。

よって男性職員の育児休業等の取得促進等により、男性職員の家庭環境への関わりを推進し、育児や介護等を担う男性職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

③ 今後の取組及び数値目標

- ・男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知及び取得促進を図る。
- ・育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について情報を提供し、制度の周知を図る。
- ・組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。
- ・平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。

【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）

① 現状の分析

◆過去3年間における男性職員の配偶者出産休暇等の取得率（単位：人）

年度	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
	対象者	取得者	取得率(%)	取得日数	対象者	取得者	取得率(%)	取得時間
26	15	9	60.0	17日	101	2	2.0	25時間
25	23	12	52.2	18日	103	1	1.0	20時間
24	14	9	64.3	15日	97	0	0.0	0時間

② 現状の分析の結果

本市における過去3年間の男性職員配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は表のとおりである。

配偶者出産休暇については、平均約60%の取得率であり1人平均約1.7日の取得となっている。配偶者の出産日が休日と重なった等の理由で休暇を取得していないケースも考えられるが、出産に立ち会うことは大きな喜びであるとともに、母体が大事な時期であることから、夫の積極的な役割分担が求められるため更なる取得率の向上が必要である。

また、育児参加休暇については、取得率が約2%程度と非常に低い状況である。その理由としては、制度の認知不足が考えられる。

父親として、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、共に育てるという自覚を持ち産後の配偶者を支えるためにも積極的な周知が必要である。

③ 今後の取組及び数値目標

- ・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の向上のため、制度の存在や内容の周知を掲示板等を活用し積極的に行う。
- ・子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び年次有給休暇を合わせた連続休暇を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努める。
- ・平成32年度までに配偶者出産休暇の取得率を80%以上にする。
- ・平成32年度までに育児参加休暇の取得割合を10%以上にする。

【8】男女別の年次有給休暇の平均取得日数（全部局）

① 現状の分析

◆過去3年間における男女別の年次有給休暇の平均取得日数（単位：人、日）

区分	平成26年		平成25年		平成24年	
	対象者	平均取得日数	対象者	平均取得日数	対象者	平均取得日数
男性	387	11.2日	398	10.4日	406	10.9日
女性	98	9.9日	101	9.9日	101	9.8日
合計	485	10.9日	499	10.3日	507	10.7日

※教育委員会指導主事、県からの派遣職員、県等への派遣職員、退職者除く。

② 現状の分析の結果

本市における過去3年間の男女別の年次有給休暇の取得率は表のとおりである。男女による取得日数の大きな差は見られないが、いずれの年も女性職員の方が取得日数が低い傾向にあり、若干ではあるが女性の方が年休を取得しづらい状況にあることも考えられる。

女性職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、必要なときに休みが取れる職場環境づくりに努めていく必要がある。

③ 今後の取組及び数値目標

- ・職員自身が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行に努める。
- ・管理職員に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得促進を指導させる。
- ・人事課は、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ・安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互協力ができる体制の整備を図る。
- ・平成32年度までに、年間20日の年次有給休暇のうち職員1人当りの年次有給休暇の取得率を70%（平均14日）以上にする。