

女性活躍推進法に基づく
士別市特定事業主行動計画



平成28年4月1日

士 別 市

女性活躍推進法に基づく士別市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日
士別市長
士別市議会議長
士別市教育委員会
士別市農業委員会
士別市代表監査委員
士別市選挙管理委員会

1. 基本的な考え方

この計画は、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に成立された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 15 条の規定に基づくものです。

本市があらゆる分野の行政課題に的確に対応し、組織全体の活性化を図るためには、男女を問わず職員一人ひとりがそれぞれの役割を担い、継続して活躍することが重要です。しかし、特に女性職員においては出産や育児、介護等のライフイベントに伴い、キャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分に発揮できない場合があります。

そこで、同法に基づき、全ての職員が更にいきいきと働くため「女性活躍推進法に基づく士別市特定事業主行動計画（以下、本計画）」を策定し、仕事と家庭生活の両立が円滑に図られるよう、職場全体が一体となって取り組むものです。

2. 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。

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、士別市特定事業主行動計画推進委員会において、本計画に基づく取り組みの実施状況や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ます。

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、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局について、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、改善すべき事情の調査を実施しました。

なお、現状の把握における各項目の数値は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局全体の正規職員のものであります。

（1）状況の把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日採用者）

	採用者数	女性職員数
行政職	16 人	8 人 (50.0%)
医療職	8 人	7 人 (87.5%)

※医療職は、市立病院に勤務する医師職、看護師職、医療技術職、看護助手を指します。

② 平均継続勤務年数の男女の差異（平成 26 年度退職者）

	男性職員	女性職員
行政職	32 年 3 月	27 年 3 月
医療職	5 年 8 月	12 年 1 月

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 26 年度実績）（単位：時間）

【行政職】

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職員一人当たりの超過勤務時間数	16.6	10.2	11.3	12.7	10.0	10.4	11.4	13.8	12.8	7.5	12.2	16.9

月平均 12.2 時間

【医療職】

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職員一人当たりの超過勤務時間数	9.7	12.8	9.8	10.5	9.3	11.2	11.1	13.0	10.9	14.1	17.9	14.0

月平均 12.0 時間

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 4 月 1 日時点）

	全管理職数	女性管理職数と割合
行政職	98 人	17 人 (17.3%)
医療職	29 人	12 人 (41.3%)

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日時点）

【行政職】

	人 数	女性の人数と割合
部長職	11 人	0 人 (0%)
次長職	15 人	1 人 (6.7%)
課長職	32 人	9 人 (28.1%)
主幹職	40 人	7 人 (17.5%)
主査職	69 人	18 人 (26.1%)
合 計	167 人	35 人 (21.0%)

【医療職】

	人 数	女性の人数と割合
医師職	8 人	0 人 (0%)
部長職	2 人	2 人 (100%)
次長職	5 人	2 人 (40.0%)
課長職	12 人	7 人 (58.3%)
主幹職	2 人	1 人 (50.0%)
主査職	25 人	12 人 (48.0%)
合 計	54 人	24 人 (44.4%)

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 26 年度実績）

【行政職】

	男性職員	女性職員
育児休業取得率	0%	100% (8/8 (人))
平均取得期間	0 月	20.4 月

【 医 療 職 】

	男 性 職 員	女 性 職 員
育児休業取得率	0%	100% (5/5 (人))
平均取得期間	0 月	12.4 月

- 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及び平均取得日数
(平成 26 年度実績)

【 行 政 職 】

	取 得 率	平均取得日数
配偶者出産休暇	100% (10/10 (人))	1.7 日
育児参加のための休暇	0%	0 日

【 医 療 職 】

	取 得 率	平均取得日数
配偶者出産休暇	0% (0/1 (人))	0 日
育児参加のための休暇	0%	0 日

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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します。

なお、この目標は市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局について、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、改善すべき事情の調査を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げます。

① 男性職員の積極的な制度の活用 【 行政職・医療職 共通 】

妻の就労の有無にかかわらず男性職員の育児参加を促進し、平成 32 年度までに配偶者出産休暇を該当者の全員が取得し、育児休業及び育児参加のための休暇取得者を、平成 26 年度の実績 0 人から少なくとも 1 人以上にします。

② 超過勤務の縮減 【 行政職・医療職 共通 】

平成 32 年度までに平均超過勤務時間を平成 26 年度の実績（月平均 行政職 12.2 時間、医療職 12.0 時間）から 2 割以上縮減し、月平均 10 時間以下にします。

③ 女性職員の管理職登用の推進 【 行政職 】

平成 32 年度までに女性職員による管理職の割合を次のとおりとします。

- ・ 部長、次長職・・・平成 27 年度の実績 3.8%から 7%以上
- ・ 課長職・・・平成 27 年度実績の 28.1%から 35%以上
- ・ 主幹職・・・平成 27 年度実績の 17.5%から 25%以上

5. 女性職員の活用の推進に向けた目標を達成するための取り組みと実施時期

上記で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

なお、この取り組みは、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局について、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、改善すべき事情の調査を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げます。

① 男性職員の積極的な制度の活用

○配偶者出産休暇や育児休業、育児参加休暇等の周知と理解拡大に努めるとともに、父親が積極的に子育てに関わることができる職場環境づくりに努めます。

（平成 28 年度～）

○周りの職員もこうした取り組みに協力するとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう、業務分担の見直しなどに努めます。（平成 28 年度～）

② 超過勤務の縮減

○定時退庁日を改めて設定し、職場長による定時退庁を率先して行います。また、当面、年間 360 時間以上の超過勤務実態の解消に努めます。（平成 28 年度～）

○事務事業の見直しを進め、超過勤務の縮減に努めます。また、個人の時間を有効に活用するよう意識啓発に努め家庭生活の充実を図るとともに、働きすぎによる心身両面での健康の阻害などについての理解を深めます。（平成 28 年度～）

③ 女性職員の管理職登用の推進

- 女性職員を多様なポストに積極的に配置し、管理職へのステップアップが段階的に図られるよう配慮します。(平成 28 年度～)
- 能力開発や行政の枠を超えた経験を積むことを目的に、各種研修や市内団体へ積極的に派遣します。(平成 28 年度～)