

村上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

計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ～平成 33 年 3 月 31 日

村上市長

村上市議会議長

村上市選挙管理委員会

村上市代表監査委員

村上市農業委員会

村上市消防長

村上市教育委員会

[平成 28 年 3 月 31 日作成]

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

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、女性職員の活躍推進に関する事務を総務課人事管理室に分掌させ、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・評価等について実施していくものとする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

< 状況把握、課題分析 >

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。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、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、消防本部、教育委員会事務局の全部局において、それぞれの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。

(1)採用職員の女性割合 [全部局]

平成27年4月1日の割愛を除く新規採用職員数は26人で、そのうち女性は10人である。職種別に見ると事務職が8人（うち女性2人）、土木技師1人（うち女性0人）、保健師4人（うち女性4人）、保育士4人（うち女性4人）、消防職が9人（うち女性0人）である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、性別を限定した採用は行っておらず、年度によって男女比は異なるものの、どの職種においても女性への門戸は開かれている。

各年度採用者	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	9人	8人	9人	16人	16人
女性	4人	8人	7人	7人	10人
合計	13人	16人	16人	23人	26人

(2)平均した継続勤務年数の男女差異 [全部局]

退職時における勤続年数を男女別の平均で見ると、比較した期間では、婚姻により県外等遠隔地へ転出、あるいは転職するなど、女性職員が早期退職した事例があり、結果としては男性の勤続年数が長くなっている。

各年度退職者	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
男性	37年 5月	37年 4月	39年 0月	37年 9月	36年 4月
女性	35年 3月	35年 6月	36年 0月	37年 0月	33年 0月
差(男性－女性)	2年 2月	1年10月	3年 0月	0年 9月	3年 4月

(3)月ごとの職員一人当たりの時間外勤務時間 [全部局]

職員一人当たりの時間外勤務時間は15時間前後で推移している。

26年度	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 時間外勤務時間	15.5 時間	19.5 時間	14.0 時間	13.9 時間	11.3 時間	16.0 時間	14.6 時間	17.8 時間	18.4 時間	18.8 時間	15.0 時間	17.4 時間

(4)管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 [全部局]

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
女性管理職員	7人	8人	10人	11人	11人
全管理職員	116人	113人	117人	115人	114人
女性の割合	6.0%	7.1%	8.5%	9.6%	9.6%

(5)各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 [全部局]

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
係長相当職以上の女性職員	45人	46人	43人	38人	37人
係長相当職以上の職員(全体)	186人	180人	170人	168人	159人
女性の割合	24.2%	25.6%	25.3%	22.6%	23.3%

※管理的地位にある職員を除く。

(6)男女別の育休取得率 [全部局]

26年度取得率 男性職員 0.0%、女性職員 100.0%、男女合計 33.3%
(取得可能であった職員 男性 26人、女性 13人)

(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]

26年度配偶者出産休暇取得率 92.6% (取得職員 25人)
26年度育児参加のための休暇取得率 0.0% (取得職員 0人)

< 目標設定 >

これらの状況から課題分析を行い、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、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、消防本部、教育委員会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、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、改善すべき事情を分析し、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1)男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上、人数としては2人以上にする。
- ②平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇については100%に、また、育児参加のための休暇の取得割合を5%以上にする。そのため育児休業等の制度について、庁内LAN等を活用し、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて、臨時職員の任用により代替要員の確保に努める。

(2)管理的地位への女性職員の登用

- ①平成32年度までに、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(9.6%)より10ポイント以上引き上げ、20%以上にする。
- ②平成32年度までに、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度の実績(29.1%)より5ポイント以上引き上げ、35%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. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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、消防本部、教育委員会事務局における共通した取組として位置付け、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、改善すべき事情を分析し、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1)男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成28年度から、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ②平成28年度から、出産を控えている女性職員及び配偶者が出産を控えている男性職員に対し、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)を活用しやすいよう周知に努める。
- ③平成28年度から、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向けた連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ④平成28年度から、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。

(2)管理的地位への女性職員の登用

- ①平成28年度から、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ②平成28年度から、人事異動における職員配置に当たっては職員の意向を調査するなど、可能な限り配慮するよう努める。
- ③平成28年度から、女性職員のみを対象とする研修への派遣を行う。