

女性活躍推進法に基づく

# 穴粟市特定事業主行動計画



※平成 27 年度男女共同参画週間キャッチフレーズ



穴 粟 市  
穴 粟 市 議 会  
穴 粟 市 農 業 委 員 会  
穴 粟 市 選 挙 管 理 委 員 会  
穴 粟 市 代 表 監 査 委 員  
穴 粟 市 教 育 委 員 会

## 1 はじめに

---

宍粟市では、次世代育成支援対策推進法に基づく「宍粟市特定事業主行動計画“しそうささゆりプラン”」により、安心して子育てができる環境整備に取り組んでいます。

平成 27 年に、社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に推進するため、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。）が制定されたことを受け、働く場面において女性が力を十分発揮できるように、「宍粟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」を策定し、女性の採用、登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に取り組む必要があります。

厳しい財政環境のもと、多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、公務能率の向上が必要であり、職員一人一人がワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともに働きやすい職場環境を整備するため、本計画を推進します。

## 2 計画期間

---

平成 28 年度～平成 32 年度（平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日）

次世代育成支援対策推進法は平成 17 年度から平成 36 年度まで、女性躍進推進法は平成 28 年度から平成 37 年度までの時限立法です。これらの法律に基づく特定事業主行動計画は、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、定期的に行動計画の進捗を検証する必要があります。

## 3 計画の対象職員

---

この計画は、宍粟市の全職員を対象にしています。

「全職員」には、非常勤職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員）を含み、臨時職員を除きます。

※本計画の数値目標は、常勤職員のみを対象として算出しています。

## 4 計画の推進に向けた体制整備等

---

職員の子どもたちの健やかな誕生や育成、女性職員の活躍の推進のためには、職員一人一人がこの計画の内容を自分自身のことと捉え、実施していくことが

重要です。

そこで、この計画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、企画総務部総務課が主管課となり、公立宍粟総合病院事務部総務課、議会事務局、教育委員会事務局、その他行政委員会等の事務局との連携のもと、次世代育成支援対策、女性活躍推進施策の充実、研修の実施、制度の周知等を行います。

また、毎年、この計画の実施状況を点検、評価し、ホームページ等で公表するとともに、その後の取組や計画に反映させます。

## 5 女性職員の活躍推進に向けた取組

---

職場における性別による固定的役割分担を廃し、昇任等の機会が積極的に活用されることで、男女問わずすべての職員が、個性と能力を最大限に発揮できる環境をつくります。

### 女性職員のキャリアアップ支援・女性管理職登用拡大推進

昨今の多様化する市民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要があります。また、女性が管理職に登用されることが女性自身にとってモチベーションの向上へと繋がるように女性職員のキャリアアップ支援を行います。

- 将来の管理職候補として、高度な知識・技術を取得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員の外部研修（兵庫県市町振興課・自治大学校・国際文化研修所等）への派遣を積極的に行います。
- 女性職員の意識改革やモチベーションアップを図れるよう女性職員を対象とした外部研修（女性リーダー育成研修等）への派遣を積極的に行います。
- 女性職員を対象としたアンケート等を実施し、昇任意欲等に関する経年比較を行います。
- 育児休業等を取得したことによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いの見直しを検討します。

(参考)

① 職員数に占める女性職員の割合（行政職給料表適用者） ※再任用・任期付職員含む

	1級			2級			3級			4級		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
H26.4.1	15	27	64%	19	10	34%	53	34	39%	81	51	39%
H27.4.1	21	31	60%	22	9	29%	52	30	37%	63	48	43%

	5級			6級			合計		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
H26.4.1	63	27	30%	32	0	0%	263	149	36%
H27.4.1	69	33	32%	35	0	0%	262	151	37%

② 各役職段階に占める女性職員の割合（行政職給料表適用者）

※再任用・任期付職員含む ※幼稚園・保育所職員除く ※太線枠内は管理職員該当者

〔H26.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	割合
1級	主事	14	11	44%
2級	主事	19	6	24%
3級	主査	53	27	34%
4級	主幹	37	23	38%
	係長	43	22	33%
5級	副課長	39	2	5%
	課長	24	5	17%
6級	次長	20	0	0%
	部長	12	0	0%
合計		262	96	27%

〔H27.4.1 現在〕

職員区分		男性	女性	割合
1級	主事	20	15	43%
2級	主事	22	6	21%
3級	主査	52	24	32%
4級	主幹	21	23	52%
	係長	42	17	29%
5級	副課長	44	11	20%
	課長	25	3	11%
6級	次長	20	0	0%
	部長	15	0	0%
合計		261	99	28%

③ 職員の平均勤続勤務年数（行政職給料表適用者）

※再任用・任期付職員除く

職員区分	男性		女性		合計	
	人数	勤務年数	人数	勤務年数	人数	勤務年数
H26.4.1 現在	258	22.3 年	132	20.3 年	390	21.7 年
H27.4.1 現在	254	21.9 年	134	20.3 年	388	21.4 年

④ 女性職員の採用割合（行政職給料表適用者のうち事務職）

採用年月日	申込人数			採用人数			競争倍率	
	男	女	割合	男	女	割合	男	女
H26.4.1 現在	33	14	29.79%	4	2	33.33%	12.12%	14.29%
H27.4.1 現在	33	15	31.25%	9	4	30.77%	27.27%	26.67%

職員の採用にかかる競争倍率や、勤続勤務年数においては、大きな男女差は見受けられませんが、管理職員に占める女性職員の割合は、まだまだ低い状態にあります。引き続き、女性職員の登用拡大に取り組む必要があります。

数値目標

★平成 32 年度までに、女性管理職の占める割合を 15%にします。

（行政職給料表 I 適用の事務職）

※再掲 女性管理職員の割合（行政職給料表適用者）

※幼稚園・保育所職員除く

職員区分	5 級				6 級				合計		割合
	副課長		課長		次長		部長		男	女	
	男	女	男	女	男	女	男	女			
H26.4.1 現在	38	2	25	5	20	0	12	0	95	7	6.9%
H27.4.1 現在	44	11	25	3	20	0	15	0	104	14	11.9%

## 6 次世代育成支援のための行動計画（しろうささゆりプラン）の推進 【男女ともに働きやすい環境整備に向けた取組】

---

### 子育てを支援するための職場環境づくり

職員が安心して妊娠、出産、子育てができるよう、管理職員のリーダーシップのもと、職場全体の働き方を見直し、職員の健康や安全に積極的に配慮する必要があります。女性だけでなく、男性職員の視点にたった育児休業制度の周知を図るとともに代替要員の確保も含め、育児休業を取得しやすい環境を整備する必要があります。

#### ○産休・育休職員への情報提供、復帰支援プログラム適用の徹底

産前産後休暇及び育児休業取得職員が希望する場合に、業務や所属内に関する情報提供を徹底します。

#### ○産休・育休職員の代替職員の確保

職員が気兼ねすることなく育休等を取得できるように、事務分掌の見直しを図り、その代替となる職員を確保します。

#### ○復帰前職場訪問等の実施

長期間職場を離れることにより、その間の業務内容や職場環境の変化に不安を抱える職員が多いことから、育休職員が希望する場合に、復職前に職場を訪問し、職場の雰囲気になれる機会の設置など、円滑な復帰ができるよう支援します。

#### ○妊娠中職員及び小学校就学始期に達する子のいる職員への時間外勤務及び深夜勤務命令の配慮

妊娠中職員・小学校就学始期に達する子のいる職員の時間外勤務を軽減できるよう、係員などが支援できる体制（事務分掌の見直し、副担当の選任徹底等）を推進します。

#### ○育休復帰職員への人員配置の配慮

育児休業職員の職場復帰時には、できる限り取得前の職場に復帰できるよう配慮し、復帰職員への精神的負担の軽減を図ります。

(参考)

#### 職員の育児休業の取得率・平均取得期間(男女別)

	平成26年度				平成27年度			
	対象者	取得者	取得率	平均取得期間	対象者	取得者	取得率	平均取得期間
男性	11	1	9.1%	6か月	11	0	0%	—
女性	15	15	100%	1年1か月	12	12	100%	1年4か月

男性職員の育児休業の取得率は低い状態にあり、引き続き、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のため、取得率の向上を図る必要があります。

#### 男性の育児参加のための支援（育児目的の休暇等の促進）

男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への参画促進は、男性だけでなく、女性のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。

しかし、現状では、男性が家庭生活に関する休暇を取得することは少なく、管理職員も含め、職場全体の意識改革が必要です。

#### ○配偶者の出産・育児に係る休暇の取得推進

配偶者の出産補助休暇及び配偶者の出産による育児参加のための休暇について、制度の理解を深め、職場の実態に応じて、該当男性職員が取得できるよう推進します。

(参考)

#### 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

職員区分	対象者数	出産補助休暇		育児参加休暇	
		取得者	平均取得期間	取得者	平均取得期間
H26年度	11	7	1.6日	1	5日
H27年度	11	5	1.8日	2	1.8日

#### ■ 配偶者の出産補助休暇

配偶者の出産に係る入院・退院の付き添いのほか、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等をする場合に取得できます。

（ 職員の妻の出産に係る入院の日から、出産後2週間を経過する日までの期間  
で2日取得可能 ）

■ 男性の育児参加のための休暇

出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子（小学1年生未満）を養育する場合に取得できます。

〔 出産予定日8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）の日から、出産の日後8週間を経過する日までの期間中において5日間取得可能 〕

数値目標

★ 子どもの出生時における父親の休暇を該当する全ての男性職員が取得することを目指します。

時間外勤務の縮減

時間外勤務は、子育て・介護中の職員にとって、大きな障壁となります。男性の家事・育児・介護時間が短いことを踏まえ、男性・女性がともに子育て・介護に関わり、いきいきと働き続けることのできる環境を整備するためにも、働き方の見直しが不可欠です。

○定時退庁日の実施

育児、家族交流の促進のため、毎週水曜日をノー残業デーとし、17時45分に一斉消灯を行います。

管理職員は、ノー残業デーには特別な理由がない限り時間外勤務を命じないようにするとともに、率先して定時退庁するなど、他の職員が退庁しやすい雰囲気をつくるよう努めましょう。

(参考)

① 職員の各月平均の時間外勤務時間数

(管理職員等時間外勤務手当が支給されない職員を除く)

	H25年度		H26年度	
市役所	男性	15.36時間	男性	17.51時間
	女性	14.50時間	女性	14.10時間
宍粟総合病院	男性	13.92時間	男性	13.82時間
	女性	7.55時間	女性	7.45時間



## ② 年間 360 時間以上時間外勤務をしている職員の割合

(総合病院職員及び管理職員等時間外勤務手当が支給されない職員を除く)

	人 数	割 合
H25年度	44人	14.1%
H26年度	56人	17.9%

平成 26 年度において、年間 360 時間以上時間外勤務をしている職員（宍粟総合病院職員を除く）の割合は、17.9%（56 人）です。平成 27 年度においても高い状態にあり、引き続き、時間外勤務の縮減にむけた取組を進める必要があります。

### 数値目標

★ 職員の1年間の時間外勤務時間数について、360時間以上の職員の割合を平成32年度までに10%以内にすることを目指します。

(参考)「第4次男女共同参画基本計画」平成27年12月閣議決定

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の平成32年までの数値目標5%

## 休暇の取得促進

休暇の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスの視点から、全職員が取組む必要がありますが、特に子育て中の職員は、子どもとのコミュニケーションの確保だけでなく、育児にともなう疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも、休暇を積極的に取得することが重要です。

### ○年次休暇・夏季休暇の取得促進

計画的に年次休暇が取得しやすく、また、夏季休暇等を利用した長期休暇が取得しやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。

- ※ 管理職員は、自ら率先して計画的に年次休暇を取得するよう心がけるとともに、所属職員の休暇の取得状況を把握し、業務の調整を行う等、職員が休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。
- ※ また、子育て中の職員や周りの職員も、職場内の業務の状況を見極めて、計画的に年次休暇や夏季休暇を取得しましょう。また、自分が休むことだけでなく、周りの職員が休めるようにすることにも配慮しましょう。

(参考) 職員の年次休暇の平均取得日数

		H25年度	H26年度
平均取得日数		9.6日	9.1日
内 訳	市役所	9.6日	9.7日
	宍粟総合病院	9.0日	7.7日

数値目標

★ 職員の年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数の割合について、平成32年度までに60%(平均12日)にするよう、その達成に努めます。

(参考) 「第4次男女共同参画基本計画」平成27年12月閣議決定  
年次有給休暇取得率の平成32年までの数値目標 70%