

女性活躍推進法に基づく 黒部市特定事業主行動計画

平成 28 年度～平成 32 年度

平成28年3月

黒部市

目 次

◆ はじめに

1. 計画期間	2
2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	3
3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	3
(1) 必須項目の目標 [一般行政職] (内閣府令第2条関係)	
(2) 任意項目の目標 (内閣府令第2条関係)	
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	5

女性活躍推進法に基づく黒部市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日

黒 部 市 長

黒部市議会議長

黒部市教育委員会

◆ はじめに

平成 24 年 12 月以来、政府において日本経済を再生させることを目的として「アベノミクス」が展開されてきた。この中で「民間投資を喚起する成長戦略」の中核に女性の活躍が位置付けられ、社会の活力を維持していくために女性の職業生活における活躍が重要な課題となっている。このことから、平成 27 年 8 月、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。）が平成 38 年 3 月 31 日までの時限立法として制定された。

平成 27 年 9 月 25 日には、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が閣議決定され、基本的方向や事業主行動計画策定指針の策定、推進計画の策定等にあたっての基本的考え方が示された。

本市の次世代育成行動計画において、男性職員も含め育児や介護をしながら働き続けられる職場環境づくりを進めるため、休暇制度や勤務時間に関する種々の体制整備を行っているところであり、女性活躍推進法に基づく取り組みは、これと方向性を同じくするものであり整合がとれたものとなっている。本市では、女性職員が職場においてその能力を発揮し、活力ある社会の実現に資することを目的に、女性活躍推進法第 15 条に基づき、「女性活躍推進法に基づく黒部市特定事業主行動計画」を策定する。

なお、この計画は、黒部市長、黒部市議会議長及び黒部市教育委員会が連名で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。計画期間中において、社会情勢、経済環境の変化により必要に応じ見直すものとする。

なお、この期間は、次世代育成支援対策推進法に基づく「黒部市特定事業主行動計画」の目標年次と 4 年間が重なっており、各々の計画推進が相互に作用し、より効果を発揮することを期待する。

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こととし、推進事務局を総務課人事係におくこととし、各所属においては管理監督者がそれぞれ主体的に取り組むものとする。また、本計画の策定・変更においては、黒部市役所安全衛生委員会に意見を聴取し、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及び評価等について、必要に応じて報告を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び同法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、市議会事務局及び市教育委員会全体において、平成27年度実績を参考に現況の把握を行い、女性職員のキャリア形成を支援するために改善すべき事項について分析を行った。

本市の行政職員においては、36.3%が女性を占めており、概ね毎年40%から50%の割合で女性の新規職員が入庁している状況である。この体制を維持できれば近い将来、女性職員の割合を40%とすることができる見込みである。女性が、結婚、子育て及び介護のライフステージにおいても離職することなく、健康で働きながらキャリアアップを図ることができるような環境を整える必要がある。

本市においては、次のとおり目標を設定する。この目標は、市長部局、市議会事務局及び市教育委員会の共通のものとして、重要と判断する課題に対応するものを掲げる。

(1) 必須項目の目標（一般行政職）（内閣府令第2条関係）

目 標 項 目	平成27年度 実績（一部平成 26年度実績利 用）	平成32年度 目標値	備 考
①採用した職員に占める女性 職員の割合	50%	40%～50%範囲以内	恒常的に女性の採用人数 を確保することにより、 将来的な女性の人数は、 40%を確保する。
◆参考数値： 職員に占める女性の比率	36.3%		

②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）	男性 18.2年 女性 15.2年	男女の差異 2年以内	
③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（前年度実績） ◆参考数値： 保育士・幼稚園教諭 技能労務	18.2時間 6.4時間 2.4時間	12.0時間以内	（次世代育成行動計画における目標）1年間の超過勤務時間を360時間以内
④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（保育士・幼稚園教諭を除く一般行政職）	管理職 14.9% 部長職 0% 次長職 0% 課長職 8.3% 主幹 35.7%	管理職 20.0%以上 部長職 10%以上 次長職 10%以上 課長職 20%以上 主幹 30%以上	（平成27年12月政府が示した第4次男女共同参画基本計画政策領域目標[平成32年度末]）
⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（保育士・幼稚園教諭を除く一般行政職）	課長補佐 38.9% 係長 38.5% 主査 57.1% 主任 56.8% 主事 34.6%	課長補佐35%以上 係長 35%以上	課長相当職 20% 係長相当職 35%
⑥男女別の育児休業取得率（前年度実績）	男性 0% 女性 100%	男性 13% 女性 100%	男性取得率 13%
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（前年度実績）	47.9%	出生前後における休暇取得率100%	（次世代育成行動計画における目標）出生前後における5日以上 の休暇取得率100%

※「次世代育成行動計画における目標」は次世代育成支援対策推進法に基づく黒部市特定事業主行動計画の目標の略

(2) 任意項目の目標（内閣府令第2条関係）

目標項目	平成26年度実績	平成32年度目標値	備考
①年次有給休暇等の取得率・日数	26% 5.2日	60% 12日以上	（次世代育成行動計画における目標）12日以上

②セクシャルハラスメント等に関する相談窓口への相談件数	0件	0件	
③フレックスタイム制度、配偶者同行休業、介護休暇の利用者数	1人	3人	

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」で掲げた数値目標の達成に向け、課題に対応するものとして次に掲げる取組を実施する。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合を40%～50%を維持する

- ・女性職員が安心して出産できるように、職員の産前産後休暇及び育児休業者人数相当分を職員または臨時職員等で補充するとともに、一定人数を職員で補充できるよう職員定数の増員改定をする。(実施者：事務局、各所属)
- ・採用試験において、住所要件を設定せず全国から優秀な人材を募る。(実施者：事務局)
- ・インターンシップ事業を継続実施し、行政事務への理解の機会を確保し、意欲的な女子学生への宣伝活動を行う。(実施者：事務局、各所属)

(2) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間を12時間以内にする。

- ・週に超過勤務をしない日（ほっと家族だんらんデー）を1日以上設ける。(実施者：職員)
- ・OA研修を行い、パソコン操作技術を高める。(実施者：事務局、職員)
- ・PDCAサイクルを利用し、効果が低い事務事業の縮小、又は廃止を検討する。(実施者：各所属、職員)
- ・超過勤務の縮減についてサービス通知を発出し、定期的に働きかける。(実施者：事務局)
- ・業績評価において、ワークライフバランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視する。(実施者：事務局、各所属、職員)

(3) 部長、次長及び課長の職に占める女性職員の割合（保育士・幼稚園教諭を除く一般行政職）を高める。ただし、主幹、課長補佐及び係長については、現時点で国の示した第4次男女共同参画基本計画政策領域目標における目標値を超えている。

- ・出産・子育て中でも個々の女性職員の事情に応じて通信教育等の研修の機会を供する（通信講座の拡大）。（実施者：事務局、職員）
- ・採用から10年をジョブローテーション期間とし、管理部門、窓口サービス部門、及び現業部門を経験させ、早い段階から経験を積む。（実施者：事務局）
- ・女性職員の配置には、人事・財政・企画・議会担当等の内部管理的なポストに積極的に配置する。（実施者：事務局）
- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）へ参加し、本市以外の女性職員とのネットワークを広げる。（実施者：事務局、各所属、職員）
- ・子育て、介護を必要とする職員が仕事を続けることができるよう、フレックスタイム制、時差勤務、介護休暇などの制度を利用する。（実施者：事務局、各所属、職員）

（4）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間の増を図る。

- ・平成28年度より、各所属に各種制度に精通した子育てアドバイザーを置き、制度の利用促進を図る。（実施者：事務局、各所属、職員）
- ・管理職員が子育て支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を理解し、出産、子育て中の男性職員に利用促進の声掛けを行う。（実施者：各所属）
- ・各種支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ職員に配布するとともに、チームウェアで常時閲覧できる環境とする。（実施者：事務局）
- ・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。（実施者：事務局、職員）