

女性活躍推進法
多久市特定事業主行動計画

『女性の活躍』支援 プラン

平成28年3月

多久市
多久市議会
多久市教育委員会
多久市監査委員
多久市選挙管理委員会
多久市農業委員会

I 総論

多久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、多久市長、多久市議会議長、教育長、代表監査委員、選挙管理委員長、農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

女性活躍推進法が平成37年度までの時限立法であることから、この行動計画の実施期間は平成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。

2 実施体制

本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検（年一回）等を各組織の人事担当者等を構成員とした『多久市特定事業主行動計画策定・推進委員会（女性活躍推進法）』において行うこととします。

II 現状の把握と分析

現状の把握と分析

① 職員の女性の割合

	全職員数	女性職員数	比率
平成27年	207	60	29.0%
平成22年	197	61	31.0%
平成17年	213	60	28.2%

※一般職職員

《分析》

女性職員の比率は高くなっていたが、女性の早期退職が続き女性職員の比率が低下している。

② 職員採用における女性の割合

【市役所全体】

	申込者数			女性比率	合格者数			女性比率
	男	女	合計		男	女	合計	
26年度	36	43	79	54.4%	9	10	19	52.6%
25年度	36	28	64	43.8%	10	11	21	52.4%
24年度	23	14	37	37.8%	3	4	7	57.1%
23年度	32	24	56	42.9%	4	5	9	55.6%
22年度	22	16	38	42.1%	5	5	10	50.0%

【一般行政職】

	申込者数			女性比率	合格者数			女性比率
	男	女	合計		男	女	合計	
26年度	31	17	48	35.4%	7	5	12	41.7%
25年度	20	10	30	33.3%	4	2	6	33.3%
24年度	17	10	27	37.0%	2	1	3	33.3%
23年度	17	11	28	39.3%	1	3	4	75.0%
22年度	14	10	24	41.7%	3	1	4	25.0%

《分析》

職員採用時においては、全体・一般行政職についても30%を超える女性の申込、合格者数に達している。

また、女性割合は年々増加してきている。

③ 継続勤務年数の男女差

《分析》

近年の中途退職の状況は（医療職を除く一般職職員）定年前早期退職制度（50歳以上）で退職する状況がある。勤続期間では35年を超える期間での退職となっているが男女差について差はない。なお、結婚や育児を契機とした退職事案は発生していない状況である。

④ 超過勤務の状況

【平成25年度】

	時間	人数	平均
4月	1,988	246	8.1
5月	1,647	246	6.7
6月	1,437	246	5.8
7月	1,353	246	5.5
8月	1,305	246	5.3
9月	1,678	246	6.8
10月	2,660	246	10.8
11月	1,870	246	7.6
12月	1,621	246	6.6
1月	2,230	246	9.1
2月	2,147	246	8.7
3月	2,205	246	9.0
合計	22,141	246	90.0

【平成26年度】

	時間	人数	平均
4月	2,340	252	9.3
5月	2,798	252	11.1
6月	1,538	252	6.1
7月	1,454	252	5.8
8月	1,247	252	4.9
9月	1,533	252	6.1
10月	2,169	252	8.6
11月	1,870	252	7.4
12月	2,087	252	8.3
1月	2,160	252	8.6
2月	1,892	252	7.5
3月	2,798	252	11.1
合計	23,886	252	94.8

《分析》

選挙や会計検査、災害、確定申告などの特殊要因や、夜間の外部との会議や折衝、休日のイベント、検診などでの時間外勤務が多くなっている。また業務単位での時間外業務のため男女の取扱の差はない。

ここ数年、時間外勤務の大きな変動はなく、時間外勤務縮減に向けた取り組みが必要である。

⑤ 管理職の女性の割合

【全管理職に占める女性割合】

全管理職数	23人
女性管理職数	2人
女性の割合	8.70%

《分析》

管理職に占める女性の割合については、50代の職員に占める女性の割合（23.6%）と比較しても、低調になっている。また現在までの女性管理職は3名となっている。

⑥ 各役職段階の職員の女性割合

	人数	女性数	比率	相当年代	人数	女性数	比率
係長階層	102人	28人	27.5%	30代	41人	13人	31.7%
課長補佐階層	42人	9人	21.4%	40代	71人	15人	21.1%
課長階層	23人	2人	8.7%	50代	72人	17人	23.6%

《分析》

係長・課長補佐階層では階層の相当年代の女性の比率については大きな差異はないが、課長階層では大きな差となっている。

⑦ 男女別の育休取得率と平均取得期間

【男女別の育休取得率】

	男性職員			女性職員		
	対象者	取得者	比率	対象者	取得者	比率
平成26年	3	0	0%	4	4	100%
平成25年	6	0	0%	2	2	100%

【平均取得期間】

平成25年度	14か月
平成26年度	13か月

⑧ 男性の配偶者出産補助休暇の取得率・平均取得日数

H25年度～平成27年12月1日

【配偶者出産休暇等の取得率】

対象数	15人
取得者	14人
比率	93.3%

【配偶者出産休暇等平均取得日数】

取得者	14人
取得日数	38日
平均取得日数	2.7日

《分析》

概ね配偶者出産補助休暇（期間中3日）は取得できている。取得していない要因として土日祝日があったなどが考えられる。

⑨ 年次有給休暇の取得状況

【これまでの多久市の年次有給休暇の推移】

平成23年	27.2%
平成24年	28.1%
平成25年	27.4%
平成26年	25.3%
4年間平均	27.0%

《分析》

取得率は減少しているが、特別休暇制度の充実が減少の要因と考えられる。特に『子の看護休暇』の利用促進が図られている。

Ⅲ 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指針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、市議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は部局において、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結果、共通する課題について最も大きな課題に対するものから順に掲げています。

【目標1】

女性職員の管理的地位への登用の拡大

- 平成33年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成27年度実績8.7%を10%以上にする。

【目標2】

男性の育児参加の拡大

- 平成32年度までに、育児休業を取得する男性の割合を5%以上とする。
- 平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得する割合を100%とする。

【目標3】

年間総労働時間・長時間勤務の縮減

- 平成32年度までに、職員の時間外勤務を、平成26年度実績（月7.9時間）を10%縮減して月平均7時間以下とする。
- 平成30年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、平成26年度実績（25%）を年間取得率を40%以上とする。
- 平成32年度までに、年次有給休暇の取得が0時間の職員を、0とする。

IV 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み及び実施時期

Ⅲで掲げた数値目標その他目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取り組みは市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局において、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結果、共通する課題について最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【目標1】

女性職員の管理的地位への登用の拡大

- 平成33年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、平成27年度実績（8.7%）を10%以上にする。

《取組内容》

- ① 平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ② 平成28年度より、女性職員を積極的に多様なポストに配置する。
- ③ 平成28年度より、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）への派遣を行う。

【目標2】

男性の育児参加の拡大

- 平成32年度までに、育児休業を取得する男性の割合を5%以上とする。
- 平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得する割合を100%とする。

《取組内容》

- ① 平成28年度より、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- ② 平成28年度より、出産を控える全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用促進を行う。
- ③ 平成28年度より、育児休暇を取得した職員の全国的な体験談をまとめ周知し、職員の育児休業取得の啓発を行う。
- ④ 平成29年度より、育児休業前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制確保等の体制を整える。

【目標3】

年間総労働時間・長時間勤務の縮減

- 平成32年度までに、職員の時間外勤務を、平成26年度実績（月7.9時間）を10%超縮減して月平均7時間以下とする。
- 平成30年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、平成26年度実績（25%）を年間取得率を40%以上とする。
- 平成32年度までに、年次有給休暇の取得が0時間の職員を、0とする。

「取組内容」

- ① 平成28年度より、超過勤務縮減に向け、市長から全職員に対し継続的にメッセージを発信する。
- ② 平成28年度より、毎月19日を『育児の日（ファミリーデー）』として、定時退庁日に設定するとともに、管理職が職員に定時退庁を勧奨する。
- ③ 平成28年度より、計画休暇の取得促進のための、更なる啓発の取り組みを行う。
- ④ 平成29年度より、モデル課において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務の平準化を図るとともに、取り組みの結果を踏まえ、対象範囲の拡大について検討を行う。