

滝沢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

岩手県 滝沢市

平成28年3月31日

滝沢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

| | |
|-------------------|-------|
| 滝沢市長 | 柳村典秀 |
| 滝沢市議会議長 | 長内信平 |
| 滝沢市教育委員会教育長 | 熊谷雅英 |
| 滝沢市代表監査委員 | 佐藤博己 |
| 滝沢市農業委員会会長 | 齊藤 實 |
| 滝沢市選挙管理委員会委員長 | 伊藤信義 |
| 滝沢市固定資産評価審査委員会委員長 | 大谷地政光 |
| 滝沢市上下水道事業管理者 滝沢市長 | 柳村典秀 |

滝沢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条の規定に基づき、滝沢市長、滝沢市議会議長、滝沢市教育委員会委員長、滝沢市代表監査委員、滝沢市農業委員会会長、滝沢市選挙管理委員会委員長、滝沢市固定資産評価審査委員会委員長、滝沢市上下水道事業管理者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数値目標

法第15条第3項及び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条の規定に基づき、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市選挙管理委員会事務局、市固定資産評価審査委員会事務局、市上下水道部において、それぞれ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、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市選挙管理委員会事務局、市固定資産評価審査委員会事務局、市上下水道部において、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

内閣府令第2条の規定に基づき、把握した項目は以下の1から7の項目であり、滝沢市独自に把握した項目は8の項目である。

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 平均した継続勤続年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業所得率及び平均取得期間
- (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
- (8) 職員一人当たりの有給休暇取得日数

分析結果

分析にあたっては、平成27年4月1日現在の正職員数（再任用職員を含み、三役、盛岡地区衛生処理組合及び滝沢・雫石環境組合の職員を除く。）で積算している。

(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日に採用した職員の人数は20人であり、その内訳は、男性11人、女性9人であり、女性職員の割合は45%であった。

(2) 平均した継続勤続年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

平成27年4月1日現在の男性の平均勤続年数は19.31年であり、女性の平均勤続年数は14.75年であり、その差異は4.56年であった。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数は15.7時間であった。

(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日現在の管理的地位にある女性職員は4人であり、占める割合は9.3%であった。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は下記の表のとおりである。

| 役職段階 | 女性（人） | 全体（人） | 割合（%） |
|----------------|-------|-------|-------|
| 部長・参事 | 0 | 9 | 0% |
| 課長・局長 | 4 | 34 | 12% |
| 総括主査・総括保健師・副主幹 | 6 | 43 | 14% |
| 主任主査 | 12 | 41 | 29% |
| 主査 | 23 | 76 | 30% |
| 主任 | 7 | 24 | 30% |
| 主事・技師 | 22 | 52 | 42% |
| 主任運転技士 | 0 | 6 | 0% |
| 主任栄養士 | 1 | 1 | 100% |
| 主任保健師 | 8 | 8 | 100% |
| 保健師 | 5 | 5 | 100% |
| 主任業務員 | 5 | 6 | 83% |
| 業務員 | 0 | 1 | 0% |

| | | | |
|-------|----|-----|-----|
| 主任用務員 | 3 | 14 | 21% |
| 用務員 | 1 | 2 | 50% |
| 合計 | 97 | 322 | 30% |

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度における男女別の育児休業取得は、男性0人、女性3人であった。また平均取得期間は294日であった。

(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年度における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はなかった。

(8) 職員一人当たりの有給休暇取得日数

平成26年1月1日から平成26年12月31日までの職員一人当たりの有給休暇取得日数は12.14日であった。

目標の設定及び取組内容

これらの分析を踏まえ、以下の通り目標を設定し、取り組むものとする。

- (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26年度の9.3%から、10%以上にする。

【取組内容】

平成28年度以降、各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。

- (2) 平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を平成26年度の実績（月15.7時間）から月13.0時間以下にする。

【取組内容】

平成28年度以降、課ごとに時間外勤務状況を毎月把握し、必要に応じて指導、助言を行う。

- (3) 平成32年度までに、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を、平成26年度の実績（12.14日）から、13日以上とする。

【取組内容】

平成28年度以降、年次休暇及び夏季休暇等の計画的な取得など、子育てや職員自らの健康管理とリフレッシュのための休暇の取得促進について、各職員への周知徹底を図る。