

「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」

平戸市役所女性活躍推進行動計画

～男女がともに活躍できる職場に！～

平 戸 市

平戸市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日
平戸市長・平戸市議会議長・平戸市選挙管理委員会
平戸市代表監査委員・平戸市農業委員会・平戸市消防長
平戸市教育委員会・平戸市病院事業管理者
平戸市公営企業管理者の権限を行う市長

趣 旨

平戸市における女性職員の活躍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、上記の策定機関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38年3月31日までの10年間を計画期間とし、3年経過後に見直しを行うこととします。（4年目【平成31年】に見直す）

2 推進体制整備等

本計画が、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため「平戸市女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、計画の策定・変更、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・評価等について協議を行うこととします。

3 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。）第2条に基づき、市長部局をはじめ策定機関において、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、市長部局をはじめ策定機関において、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。

継続就業及び仕事と家庭の両立関係

【取組の必要性】

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児・介護等の家庭生活への参画が重要であることから働き方を見直し、家事・育児・介護等を積極的に行うことができる職員の意識の改革、職場の理解、環境の整備が必要です。このようなことから、平戸市次世代育成支援特定事業主行動計画（平成27年3月策定）でも、「男性の子育て目的の休暇等の取得促進」として男性職員の育児参加を進め、出産を控えている職員に対しては、配偶者出産休暇、出産後においては育児休業などの休暇制度の活用促進を図っているところです。

また、これから先、少子高齢化社会においては男女共に親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することが考えられます。男性職員が家事、育児、介護等の多様な経験を得ることはマネジメント能力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ視野を広げることにも繋がります。

【目 標】

平成31年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合70%を目指す。

平成31年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合80%を目指す。

【取組事項】

管理監督職の職員と男性職員に対し男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等の自主的な取得を促すために休暇の周知や対象者への個別的な呼びかけ、周囲のサポート体制、代替職員の確保など気兼ねなく休暇等を取得できる職場環境づくりに努める。

職場の協力体制によって、男性職員が家事、育児、介護などの家庭生活への参画を行うことができ、女性をサポートしている事例などの情報発信を行う。

仕事と家庭との両立を確立するうえで正規、非正規職員においてハラスメント等が生じないよう各所属長は良好な職場環境に努める。

配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

【取組の必要性】

本市の女性職員の職場外研修の受講状況では、育児、介護等による時間的な制約を抱えていることなどから男女間に格差があり受講割合が低い状況にあります。専門的な研修などを含め、将来的な育成に向けた教育訓練、自主的な研修等を行うことはさらなる職務に対する意識向上や昇進、若い女性職員からロールモデルとなる先輩女性職員になることを目指すことが期待されます。

このようなことから、アカデミー研修などへの派遣研修や女性職員を対象にした庁内研修を積極的に実施することにより、指導的立場にある職員や管理職への登用を行うことが必要です。

【目標】

平成 28 年度から、女性職員の職場外研修として業務の専門的知識の向上等のため、アカデミー研修などへの派遣を 5 名程度以上行う。

また、女性職員を対象にした独自研修を実施する。

研修などを通し意識改革を行い、現在、本市女性職員の管理職登用率 13%（平成 27 年 4 月 1 日現在）を平成 37 年までに 30%以上を目指す。

また、指導的立場にある班長・係長職の割合を、30%以上の達成を目指す。

【取組事項】

時間的制限を受ける女性職員がいることから、女性職員のみを対象とした本市会場での研修会の実施や、職場外（アカデミー等）への研修受講を積極的に行う。

固定的な職場配置とならないよう、職域拡大等により多様な職務経験の機会を付与し、能力・意欲向上を図る。

各所属長については、男女の固定的な性別役割分担による職員配置とならないよう考慮することや、職員の職務階級区分（役職区分）に応じた職務遂行の業務分担となるよう職員配置を行う。

（再掲）

男性職員等の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等の自主的な取得を促すために休暇取得の周知や呼びかけ、周囲のサポート体制、代替職員の確保等気兼ねなく育児休暇等を取得できる職場環境づくりに努める。

女性職員の採用について

【取組の必要性】

地方公務員の採用は、地方公務員法による平等取扱いの原則、成績主義の原則といった公務員法制による競争試験を行い最終的な職員採用を行っています。

本市の職員採用における公募は男性、女性とも平等に行い、職員採用試験を経て最終的に採用者を決定しています。近年の女性の採用は、2次試験の最終合格者の成績結果により約半数が採用となっている状況であり、今後も、競争試験における採用については能力、成績評価による採用を基本にしつつ女性採用の拡大を図ります。

特に、消防分野においても女性消防吏員の採用、活躍推進に取り組むよう消防庁から示されており、女性を含めた多様な経験を持つ職員が住民サービスを提供することで、子どもや高齢者、災害時の要支援など多様な住民サービスの向上が図られることから計画的な採用を行う必要があります。

【目標】

平成30年度までに、女性の採用試験の受験者数を平成27年度実績（事務職）31%を40%に引き上げる。

消防職においては、平成37年度までに女性消防吏員の採用割合3%を目指す。

【取組事項】

本市の男性と女性の職員数の割合は約70対30である。女性の採用試験の受験者数を引き上げることが最も重要であることから、仕事と子育てに励む女性職員の紹介や女性にとって働きやすい職場であることなど、女性受験者拡大に向けた広報の実施を行う。

臨時、非常勤職員の雇用においても、面接では男性、女性とも平等に取扱うことを基本にしつつ女性採用の拡大を図る。

長時間勤務関係について

【取組の必要性】

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、配偶者である女性職員の活躍の障壁となるものです。

時間制限のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直すことは、時間当たりの生産性を高め組織の競争力を高めることにも貢献できるものです。これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の業務改善、働く時間の柔軟性を進めることが重要であります。

【目 標】

平成 28 年度から、毎月の 1 人当たり超過勤務時間数を 10 時間以内とする。

今まで以上に年次有給休暇の取得促進を図り、平成 31 年度までに取得日数 15 日を目標とする。

【取組事項】

平成 28 年度から、各所属長は長期にわたり超過勤務を行っている職員がいる場合は、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

平成 28 年度以降も引き続き、時間外縮減等に向けた時差勤務制度の積極的な活用を促進し、併せてワーク・ライフ・バランスの推進にも資する効率的な業務運営を行う。

平成 28 年度以降も引き続き、毎週水曜日を定時退庁日として実施し管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。職員も、勤務時間内での業務運営や業務の効率化への意識を図り、定時退庁に努める。

帰りやすい職場環境となるように、管理職自身が正規の勤務時間の業務管理を徹底するとともに、各職員に定時退庁を勧奨する。

業務遂行の見直しや効率化を行い、時間当たりの生産性の重視、効率的な業務運営などの取り組みに係る人事評価を適切に行い反映を図る。