

山陽小野田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

山陽小野田市長
山陽小野田市病院事業管理者
山陽小野田市水道事業管理者
山陽小野田市議会議長
山陽小野田市選挙管理委員会
山陽小野田市代表監査委員
山陽小野田市公平委員会
山陽小野田市農業委員会
山陽小野田市教育委員会

平成28年3月

山陽小野田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

山陽小野田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ため、山陽小野田市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本企画の策定・変更、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・評価等について協議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

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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。

(1) 採用の女性割合

(単位:人)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	8	8	12	4	7
女性	6	11	17	11	7
合計	14	19	29	15	14
女性割合	42.9%	57.9%	58.6%	73.3%	50.0%

(2) 継続勤務年数の男女の差異(平成 27 年 4 月 1 日現在)

	人数	平均勤続年数	男女の差異
男性	290 人	19.6 年	3.4 年
女性	191 人	16.2 年	

(3) 職員一人当たりの時間外勤務時間(平成 26 年度) (単位:時間)

	男性		女性	
	時間外勤務 時間数	一人当たり 時間数	時間外勤務 時間数	一人当たり 時間数
4 月	2,301	14	1,240	10
5 月	2,604	16	1,365	11
6 月	1,838	11	693	6
7 月	1,505	9	634	5
8 月	1,933	12	673	6
9 月	1,379	9	476	4
10 月	1,575	10	533	4
11 月	1,719	11	586	5
12 月	1,847	12	761	6
1 月	3,882	24	1,456	12
2 月	1,773	11	828	7
3 月	1,704	11	725	6
合計	24,060	150	9,970	83

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合(平成 27 年 4 月 1 日現在)

	人数	割合
男性	74	80.4%
女性	18	19.6%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合(平成 27 年 4 月 1 日現在)

	係長	課長補佐	課長	次長	部長	合計
男性	61	39	49	13	12	174
女性	39	9	18	0	0	66
女性割合	39.0%	18.8%	26.9%	0%	0%	27.5%

(6) 男女別の育児休業取得率等(平成 26 年度)

	男性	女性
育児休業取得対象者数	8 人	6 人
育児休業取得者数	0 人	6 人
育児休業取得率	0%	100%
平均育児休業取得期間	-	1 年 4 月

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率等(平成 26 年度)

	休暇の種類	
	子女の出生(3 日)	出産に伴う子の養育(5 日)
取得対象者数	8 人	8 人
取得者数	6 人	1 人
平均取得日数	1.2 日	0.6 日
取得率	40.0%	12.0%
取得した職員の割合	75.0%	12.5%

また、職員に対し「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策定のためのアンケート調査」を実施し、別紙の調査結果を得た。

昇任に対する考えでは、昇任を「特に希望しない」、「昇任したくない」と回答した人数は、全体では 71.7%(女性職員のみ 77.8%)であった。その理由としては、「自分の能力が不足している」と感じている者が全体で 52.7% (女性職員のみ 53.5%)、2 番目に「仕事と家庭の両立が困難になる」で 32.0% (女性職員のみ 39.0%)であった。

「本市は女性職員が活躍できる職場だと思いますか」の問いに、「そう思う」と答えた職員は、全体では 66.7% (女性職員のみ 58.6%) であり、反対に「そうは思わない」と回答した職員の割合は、全体では 33.3% ですが、女性職員だけでみれば 41.4%と女性職員のほうが多い結果となった。その理由としては、「家事・育児・介護との両立についての職場の支援制度が整っていないこと」50.4% (女性職員のみ 46.8%)、「時間外勤務が多いこと」38.5% (女性職員のみ 42.9%) を挙げる職員が多かった。

「本市の女性職員が、今後さらに活躍していくために必要なことは何だと思いますか」との問いには、「時間外勤務を減らすなどの働きやすい環境であること」が 53.3% (女性職員 58.9%) と一番多く、その次に「職場の上司や同僚

の家事・育児・介護の分担について理解があること」48.2%（女性職員 45.3%）との結果となった。

当該課題分析等の結果、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。

- 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 27 年 4 月 1 日現在(19.6%)より 3%以上引き上げ、23%以上にする。
- ② 平成 32 年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成 27 年 4 月 1 日現在(27.5%)より 3%以上引き上げ、30%以上にする。

この他、時間外勤務の縮減、子供の出生時における父親の休暇取得率、育児休業取得可能な男性職員の育児休業取得率について、次世代育成支援対策推進法に基づく山陽小野田市特定事業主行動計画のとおりとする。

この目標は、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。

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. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- ①及び② 平成28年度から、女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、女性職員の意識改革やキャリアアップを図るため、内部研修及び外部研修へ積極的に参加させる。

時間外勤務の縮減、子供の出生時における父親の休暇取得率、育児休業取得可能な男性職員の育児休業取得率については、次世代育成支援対策推進法に基づく山陽小野田市特定事業主行動計画に沿って実施する。