

亀岡市女性活躍推進特定事業主行動計画

平成28年4月1日
亀岡市長
亀岡市議会議長
亀岡市教育委員会
亀岡市代表監査委員
亀岡市農業委員会
亀岡市病院事業管理者

本計画は、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、亀岡市における各任命権者が策定する特定事業主行動計画である。法においては、各任命権者がその任命する職員について計画を策定することとされているが、人事面やサービス面における取り扱いは同様であるため、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に計画推進することとする。

1 計画期間

法は、平成38年3月31日までの時限立法であるものの、計画期間としては10年間で長期であること、また、平成27年度に策定した次世代育成支援対策推進法に基づく「亀岡市特定事業主行動計画2015～2024」と一体的に取り組むことで、より有効な計画の推進が期待できることから、同計画の計画期間の終期に合わせ、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とする。

2 体制整備等

本計画の推進により、すべての職員が性別に関わらず、どの役職段階においてもその個性と能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めるため、確実な進行管理を行う。また、各種施策の実施においては、必要に応じて職員等の意見を取り入れながら柔軟な施策の展開を図り、計画の実効性を高めることとする。

3 課題分析

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。その結果、本市の課題として次の項目があげられる。

(課題分析の詳細は、資料編を参照)

- (1) 全職員に占める女性職員の割合からは、管理監督者へのさらなる登用の余地がある……分析項目4・5

全職員に占める女性職員の割合40.03%
管理監督者に占める女性職員の割合28.28%
(平成27年4月1日現在)

- (2) 男性職員の育児休業取得率が低い……分析項目6

男性職員の取得率1.4%
女性職員の取得率100%
(平成26年度実績)

- (3) 時間外勤務が多い職員が存在する……分析項目3

年間時間外勤務時間数について
360時間超の職員61人
240時間超360時間以下の職員66人
120時間超240時間以下の職員105人
120時間以下の職員183人
(平成26年度実績)

- (4) 年次休暇の取得が少ない職員がいる……分析項目3

年間年次休暇取得日数について
15日以上の職員101人
10日以上15日未満の職員209人
5日以上10日未満の職員265人

5日未満の職員160人
(平成26年度実績)

4 目標設定

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。

- (1) 管理監督者に占める女性職員の割合30%以上
- (2) 女性職員の育児休業取得者数に対する男性職員の育児休業取得者数10%以上
- (3) 各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成
- (4) 職員1人あたりの年次休暇取得日数10日以上

5 目標を達成するための取組

「4 目標設定」で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【目標】

- (1) 管理監督者に占める女性職員の割合30%以上

【取組】

- ・女性職員の能力開発を推進し、職員自身の意欲を向上させるとともに、多様なロールモデル・キャリアパス事例等の情報共有を進めるため、女性職員の研修派遣を実施する。
- ・多様な分野での女性職員の活躍を推進するため、所属長等を対象とした女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組を実施する。
- ・管理監督者の業務負担軽減及び職員の意識改革を図る。

【目標】

- (2) 女性職員の育児休業取得者数に対する男性職員の育児休業取得者数10%以上

【取組】

- ・ 出産・育児に関する休暇制度等の説明及び育児休業取得経験者の体験談等による育児に関する情報共有を行い、制度の周知と育児休業を取得しやすい雰囲気づくりの醸成を図る。
- ・ 出産・育児に関する休暇・休業制度の取得手続き及び経済的支援制度等の情報をまとめた「職員のための子育て支援ハンドブック」を活用し、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職員用電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

【目標】

- (3) 各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成
- (4) 職員1人あたりの年次休暇取得日数10日以上

【取組】

- ・ 目標達成に向けて、市全体・所属・職員ごとに時間外勤務等の状況を定期的に集約・分析し、目標達成が困難な所属や職員の把握を行うとともにその原因の抽出に努め、必要な対応を行うとともに、業務の進め方の見直しなどを行いつつ、職員の意識の向上を図る。
- ・ 毎週水曜日に実施しているノー残業デーの実施に加え、水曜日以外でのノー残業デーを毎月1回以上実施し、所属長による職員への意識の徹底を行う。
- ・ 業務計画表及び休暇取得計画表の作成などの取組の推進や各種研修の実施などを通じて、各職員が計画的・効率的に業務を遂行する意識の向上に努める。

6 計画の推進にあたって

本計画の推進にあたっては、「5 目標を達成するための取組」で講じた各種の取り組みを通じて、女性職員・男性職員の両方が個人としての個性と能力を最大限に発揮できるよう必要な環境整備を行うことに努め、その結果が数値目標の達成につながるよう進めていくこととする。

資料編

「3 課題分析」の詳細

- 1 採用した職員に占める女性職員の割合
- 2 平均した継続勤務年数の男女の差異
- 3 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間
- 4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 5 各役職段階に占める女性職員の割合
- 6 男女別の育児休業取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

1 採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年度

	計				備考
	男	女	女性率		
事務職	31	23	8	25.8%	事務
事務職以外	12	4	8	66.7%	学芸員、土木、保育士、保健師
計	43	27	16	37.2%	

平成26年度

	計				備考
	男	女	女性率		
事務職	22	15	7	31.8%	事務
事務職以外	9	2	7	77.8%	土木、保育士、保健師、管理栄養士
計	31	17	14	45.2%	

平成27年4月1日現在の全職員に占める女性職員の割合は、40.03%であり、事務職の採用者数に占める女性の割合がやや下回るものの、全体として大きな課題はない。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年度

	全体	平均勤務年数		
		男	女	差異
事務職	17.8	17.8	17.8	0.0
事務職以外	19.1	22.3	16.2	-6.1
計	18.2	18.8	17.2	-1.6

平成26年度

	平均勤務年数			
	全体	男	女	差異
事務職	18.2	18.3	18.0	-0.3
事務職以外	20.3	23.3	17.4	-5.9
計	18.8	19.6	17.8	-1.8

事務職以外に差異があるものの、有意の差ではなく大きな課題はない。

3 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
平成26年度	25.2	21.0	20.4	18.2	12.7	15.2	16.7	18.7	18.2	21.5	19.9	23.0	230.7
平成25年度	21.5	15.5	16.2	14.3	10.5	12.5	18.7	18.8	17.5	17.0	17.9	22.8	203.2

第1・4四半期に時間外勤務時間数が多い状況がある。

職員の勤務時間の状況を把握するため、各職員の年次休暇の取得状況も含め、分布状況等に細分し把握を行った。（詳細の把握）

(1) 年間の時間外勤務時間数の人数分布

	平成26年度		平成25年度	
	人数	割合	人数	割合
360時間超	61	14.7%	84	18.3%
240時間超 360時間以下	66	15.9%	65	14.2%
120時間超 240時間以下	105	25.3%	136	29.7%
120時間以下	183	44.1%	173	37.8%

(2) 年次休暇の年間取得日数の人数分布

	平成26年度		平成25年度	
	人数	割合	人数	割合
15日以上	101	13.7%	118	16.0%
10日以上15日未満	209	28.4%	212	28.7%
5日以上10日未満	265	36.1%	277	37.4%
5日未満	160	21.8%	132	17.9%
平均取得日数	5.60日		8.37日	

約4割の職員が「時間外勤務120時間以下」・「年休取得10日以上」である一方で、「時間外勤務360時間超」・「年休取得10日未満」の職員も存在することから課題がある。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

5 各役職段階に占める女性職員の割合

各役職段階職員数及び女性割合

	平成27年度				平成26年度			
	男性	女性	合計	女性割合	男性	女性	合計	女性割合
部長級	17	2	19	10.53%	17	2	19	10.53%
次長級	1	0	1	0.00%	1	0	1	0.00%
課長級	54	6	60	10.00%	57	3	60	5.00%
副課長級	27	15	42	35.71%	23	18	41	43.90%
係長級	76	46	122	37.70%	84	44	128	34.38%
係員	201	182	383	47.52%	199	183	382	47.91%
合計	376	251	627	40.03%	381	250	631	39.62%

役職段階が高くなればなるほど、女性職員の割合が低くなる状況にある。
管理監督職の女性割合は、20%を超えているが、職員数に占める女性職員の割合を考慮すると課題がある。

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

男性職員				女性職員			
対象者数	取得者数	取得率	平均月数	対象者数	取得者数	取得率	平均月数
72	1	1.4%	6.50	18	18	100.0%	15.94

平成25年度

男性職員				女性職員			
対象者数	取得者数	取得率	平均月数	対象者数	取得者数	取得率	平均月数
49	0	0.0%	0	13	13	100.0%	13.76

男性職員の取得率及び取得月数の水準が低い状況であり課題がある。

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

(1) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

平成26年度

男性職員			
対象者数	取得者数	取得率	平均日数
22	17	77.3%	1.66日

平成25年度

男性職員			
対象者数	取得者数	取得率	平均日数
17	9	52.9%	1.89日

(2) 男性職員の育児参加休暇取得率及び平均取得日数

平成26年度

男性職員			
対象者数	取得者数	取得率	平均日数
22	3	13.6%	3日

平成25年度

男性職員			
対象者数	取得者数	取得率	平均日数
17	6	35.3%	1.89日

配偶者出産休暇の所得率は上昇しており、大きな課題はないが、育児参加休暇については、男性職員の育児休業取得率と同様低い水準である。