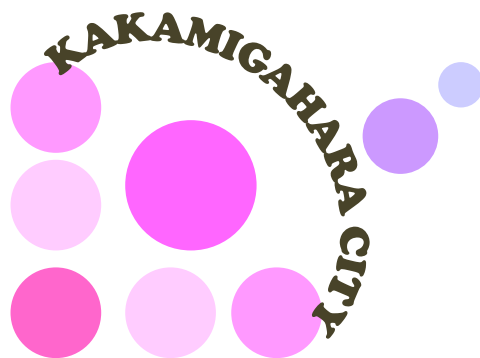


各務原市における 女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

平成28年度から平成32年度まで（5年間）

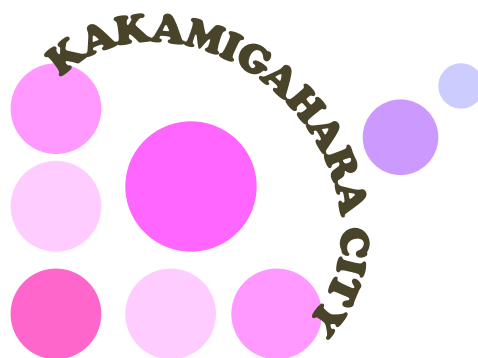


平成28年4月

各務原市長
各務原市議会議長
各務原市教育委員会
各務原市消防長
各務原市選挙管理委員会
各務原市代表監査委員
各務原市公平委員会
各務原市農業委員会

目次

1. 計画期間	1
2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	1
(1) 女性職員の活躍に関する状況把握・分析	
ア 採用した職員に占める女性職員の割合	1
イ 平均した継続勤務年数の男女の差異	1
ウ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	2
エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	2
オ 各役職段階に占める女性職員の割合	2
カ 男女別の育児休業取得率	2
キ 男性職員の「妻の出産補助休暇」及び「育児参加休暇」取得率	3
(2) 女性職員の活躍推進に向けた目標	
◆ 仕事と家庭の両立について	3
◆ 超過勤務の縮減について	3
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	
【取組】 仕事と家庭の両立について	4
【取組】 超過勤務の縮減について	4



各務原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、各務原市長、各務原市議会議長、各務原市教育委員会、各務原市消防長、各務原市選挙管理委員会、各務原市代表監査委員、各務原市公平委員会、各務原市農業委員会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、本計画の策定・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

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握・把握分析

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、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、消防本部、選挙管理委員会事務局、代表監査委員事務局、公平委員会事務局、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。

ア 採用した職員に占める女性職員の割合 (平成27年4月1日採用)

区分	全体	女性	男性
採用人数	42人	11人	31人
採用割合	100.0%	26.2%	73.8%

※ 採用割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

イ 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成27年3月31日現在)

区分	比較	女性	男性
人数	▲286人	255人	541人
継続勤務年数	5年5月	25年2月	19年9月

※ 継続勤務年数は、職員数(年度途中の退職者、任期の定めのある職員は除く。)で除した(小数点以下第2位以下を切り捨て)ものである。

ウ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

（単位：時間）

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの超過勤務時間	15.5	14.7	11.3	10.6	9.2	9.9	12.6	11.9	9.6	10.8	10.5	13.0

※ 職員一人当たりの時間数は、平成26年4月1日現在の職員数（時間外勤務手当が支給されない職員を除く。）で単純に除した（小数点第2位以下を四捨五入）ものである。

エ 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）

区分	全体	女性	男性
対象人数	149人	20人	129人
割合	100.0%	13.4%	86.6%

※ 管理的地位にある職員とは、課長相当職以上の職員とする。

※ 割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

オ 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）

区分		全体	女性	男性
部局長・次長相当職	人数	37人	2人	35人
	割合	100.0%	5.4%	94.6%
本庁課長相当職	人数	112人	18人	94人
	割合	100.0%	16.1%	83.9%
本庁課長補佐相当職	人数	142人	30人	112人
	割合	100.0%	21.1%	78.9%
本庁係長相当職	人数	23人	2人	21人
	割合	100.0%	8.7%	91.3%

※ 割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

カ 男女別の育児休業取得率（平成26年度に新たに取得可能となった者）

区分	女性	男性
対象人数	1人	21人
取得人数	1人	0人
取得率	100.0%	0.0%

※ 取得率は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

キ 男性職員の「妻の出産補助休暇」及び「育児参加休暇」取得率

(平成26年度)

区分	男性
対象人数(A)	21人
妻の出産補助休暇取得人数(B)	10人
育児参加休暇取得人数(C)	5人
両休暇とも取得した人数(D)	4人
取得率 (B+C-D) / A	52.4%

※ 取得率は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである

妻の出産補助休暇：妻の出産に伴う入退院等の付添い、妻の出産の付添い、出生の届出をする場合〔2日の範囲以内（時間でも取得可）〕

育児参加休暇：妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前日から当該出産の日以後8週間を経過するまでの期間で、当該出生に係る子、又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき〔5日の範囲以内（時間でも取得可）〕

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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。この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、消防本部、選挙管理委員会事務局、代表監査委員事務局、公平委員会事務局、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、最も大きな課題に対応するものを掲げている。

◆ 仕事と家庭の両立について

- ・平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の「妻の出産補助休暇」・「育児参加休暇」の取得率を80%以上にする
- ・育児中の男性職員が年次休暇を取得しやすい環境の整備を進める
- ・育児・介護のために設けられている休暇等の制度を周知し、利用を促進する

◆ 超過勤務の縮減について

- ・職場全体で長時間勤務を抑制する雰囲気をつくる（「早く家に帰る日」「ノー残業デー」の励行）
- ・育児・介護期間中の職員の超過勤務を抑えるため、超過勤務の制限の申請を促進する
- ・事務改善や所属内での事務分担の見直しを行う

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. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」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。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、消防本部、選挙管理委員会事務局、代表監査委員事務局、公平委員会事務局、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、最も大きな課題に対応するものを掲げている。

【取組】仕事と家庭の両立について

- ① 平成28年度より、庁内イントラネットや所属長を通じて、育児や介護に関する休暇・休業等の制度の周知し、男性の家事・育児等参加に向けた機運の醸成を図ります。
- ② 平成29年度より、休暇制度等を周知するハンドブックを作成し、育児や介護に関する休暇・休業等の取得促進を図ります。

【取組】超過勤務の縮減について

- ① 平成28年度より、市長から長時間勤務是正に関する強いメッセージの発信を行います。
- ② 岐阜県条例（「安心して子どもを産み育てることができる岐阜県づくり条例」）にしたがい、毎月「8」のつく日（8日、18日、28日）を「早く家に帰る日」として周知を図ります。
毎週水曜日を「ノー残業デー」として周知徹底を図ります。
「早く家に帰る日」、「ノー残業デー」の実行がどうしても困難な場合は、代替日を設けるなど、超過勤務の縮減に向けて職場全体で取り組むように努めます。
- ③ 育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限周知を図ります。所属内において、育児や介護期間中の職員に対する業務分担の配慮を行います。

