

女性活躍推進法に基づく
美馬市特定事業主行動計画
(第一期計画)

平成28年3月

美馬市

美馬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 3月24日
美馬市長
美馬市議会議長
美馬市選挙管理委員会
美馬市代表監査委員
美馬市公平委員会
美馬市農業委員会
美馬市消防長
美馬市教育委員会

美馬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、美馬市長、美馬市議会議長、美馬市選挙管理委員会、美馬市代表監査委員、美馬市公平委員会、美馬市農業委員会、美馬市消防長及び美馬市教育委員会が連名で策定する特定事業主行動計画とします。

1 計画期間

法が平成28年度から平成37年度まで10年間の時限立法であることから、その全体を5年間毎に区切り、最初の平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の第一期計画の計画期間として行動計画を策定します。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(二) 計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間の、各事業主の実情に応じて**おおむね2年間から5年間に区切る**とともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

美馬市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「美馬市特定事業主行動計画策定等委員会」を設置し、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ます。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(一) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

(中略)組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

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、美馬市で働く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いました。

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ととします。

○内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目は以下の7項目です。

- 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(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

○課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めるため、その他の把握項目を活用して課題分析を行うことが効果的です。

【採用の課題】

- 分析の結果、課題はありませんでした。今後も、採用状況について注視していきます。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題】

- 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年度の実績(25.6%)より4.4%以上引上げ、30%以上とします。

【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題】

- 男性職員の育児休業等の取得促進を積極的に図ります。
- 平成32年度までに、子どもの出生時における父親の特別休暇取得率を100%にします。また、配偶者の産前産後中における父親の育児参加のための特別休暇の取得率を60%以上とします。

【長時間勤務関係の課題】

- 年次休暇取得日数を計画期間終期において12日以上(平成25年全国市区町村平均10.2日の12%増)とします。
- 平成32年度までに、月に46時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績(2.52%)より引き下げます。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。(中略)

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します。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題】

- 平成29年度から、女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- 平成29年度から、事務主任・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- 引き続き積極的に女性職員を外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)へ派遣します。

【継続就業及び仕事と家庭の両立の課題】

- 平成28年度から、出産を控えている全ての職員に対し、秘書課から各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の活用促進に関する助言を行います。
- 各種両立支援制度に関する情報を、庁内 LAN で職員に周知します。

【長時間勤務関係の課題】

- 超過勤務の縮減に向け、総務部長から全職員向けのメッセージを発信します。
- 毎週水曜日を、ノー残業デーに設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。

【参考】事業主行動計画策定指針(抄)

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

(中略)こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。