

## 北秋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

平成 28 年 3 月 31 日

北秋田市長

北秋田市議会議長

北秋田市教育委員会

北秋田市農業委員会

北秋田市代表監査委員

北秋田市選挙管理委員会

北秋田市消防長

北秋田市水道事業者

北秋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、北秋田市長、北秋田市議会議長、北秋田市教育委員会、北秋田市農業委員会、北秋田市代表監査委員、北秋田市選挙管理委員会、北秋田市消防長、北秋田市水道事業者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、女性職員の活躍推進委員会を総務部総務課総務係に設置し、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する。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状分析

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、市農業委員会事務局、市監査委員事務局、市選挙管理委員会事務局、市消防本部、市水道企業部門の全部局において、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。

## 【現状分析】

### 1. 採用の女性割合（全部局）（単位：人）

各年度採用者	平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
男性	10	16	15
女性	4	4	4
合計	14	20	19

### 2. 継続勤務年数の割合（単位：年）

各年度	平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
男性	16.78	16.76	17.94
女性	17.97	18.02	19.06
差（男－女）	△1.19	△1.26	△1.12

### 3. 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（全部局）（単位：時間）

平成 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
職員一人当たりの時間外勤務時間	9.88	11.81	8.98	9.12	4.77	9.51	9.54	10.0	11.05	6.83	6.43	8.99

### 4. 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）（単位：人、%）

	平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
課長級以上の女性管理職数	1	1	1
課長級以上全管理職数	41	40	41
女性の割合	2.4	2.5	2.4

※医師職、医療技術職を除く。

### 5. 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）（単位：人、%）

	平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
主幹級以上の女性職員数	16	15	20
主幹級以上の職員数	103	105	128
女性の割合	15.5	14.2	15.6

※医師職、医療技術職を除く。

#### 6. 男女別の育休取得率（全部局）

平成 26 年度取得率 男性職員 0.0% 女性職員 100% 男女合計 35.7%

#### 7. 男性職員の配偶者出産休暇取得率（全部局）

平成 26 年 1 月 1 日～12 月 31 日 配偶者出産休暇取得率 82.4%

### ◎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に、次のとおり目標を設定する。なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市農業委員会事務局、市監査委員事務局、市選挙管理委員会事務局、市消防本部、市水道企業部門の全部局における共通した目標として位置づけ、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。

#### 【1】管理的地位への女性職員の登用

平成 32 年度までに、課長級以上にしめる女性職員の人数を、平成 26 年度実績 1 名（2%）から、4 名増やし 10%を目指す。

#### 【2】男性職員の育児休業取得の促進

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員を 1 名以上にする。

#### 【3】時間外勤務の縮減

平成 32 年度までに、常勤職員の超過勤務の縮減に向け、平成 26 年度実績（月 8.89 時間）から 2 割縮減し、月 7.1 時間以下とする。

### 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。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市農業委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市選挙管理委員会事務局、市消防本部、市水道事業部局において、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から順に掲げている。

### **【1】管理的地位への女性職員の登用**

- ①平成 28 年度より、係長、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う。
- ②平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする能力・意欲向上のための研修等へ派遣を行う。
- ③女性管理職との意見交換会等の開催を行う。
- ④多様な職務機会の付与、計画的な育成、キャリア形成支援を図る。

### **【2】男性職員の育児休業取得の促進**

- ①平成 28 年度から、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ②平成 28 年度から、出産を控えている全ての男女に対し、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）の活用促進に努める。
- ③平成 28 年度から、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ④平成 28 年度から、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

### **【3】時間外勤務の縮減**

- ①平成 22 年度から毎週水曜日、毎週金曜日に「ノー残業デー」を設定し、時間外勤務の縮減と効率的な事務処理体制の確率を図り、職員の健康・増進に資するため実施しているところであるが、平成 28 年度から、総務課において再度周知徹底を図るとともに、管理職員から各職員に早期退庁を勧奨する。