

## 秩父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

秩 父 市 長

秩 父 市 議 会 議 長

秩 父 市 教 育 委 員 会

秩 父 市 選 挙 管 理 委 員 会

秩 父 市 代 表 監 査 委 員

秩 父 市 公 平 委 員 会

秩 父 市 農 業 委 員 会

秩父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、秩父市長、秩父市議会議員、秩父市教育委員会、秩父市選挙管理委員会、秩父市代表監査委員、秩父市公平委員会、秩父市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 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 年間とします。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- ・各機関の人事担当課を中心に、各年度において計画の進捗状況の把握・点検・評価を行うとともに、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しに反映します。
- ・各機関の人事担当課を中心に、各種相談対応、諸制度に関する情報提供・周知等を行います。
- ・本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は重要です。所属長は、職員が仕事と家庭生活を両立するための職場環境の整備は自分の責務であることを再認識し、自ら率先し、本計画を推進してください。
- ・職場における女性の活躍推進は、女性職員だけの問題ではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠です。  
そのため、各職場の所属長を中心にして、職員一人ひとりがこの計画の趣旨をよく理解し、職場一丸となって本計画の推進に努めてください。

### 3 女性の活躍の推進に向けた目標と取り組み内容

法第15条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）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、分析を行いました。（別添資料のとおり）

この結果を勘案し、本計画では、職員および職員の配偶者が、職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境の整備」に主眼を置き、女性の活躍推進の基盤整備に取り組むため、次のとおり、目標を設定し、目標を達成するための取り組みを実施します。

#### ◎女性が活躍できる職場環境をつくるために

より広い視野に基づいた行政運営推進のため、意欲と能力ある女性職員の管理職への登用に努めます。

職業生活における女性の活躍推進は、職場全体で取り組む課題であるという意識の向上を図るとともに、職員の能力開発を促進します。

##### 【目標及び達成時期】

- ・意欲と能力ある女性職員の管理職への登用に努める。（各年度）
- ・女性の活躍推進のため、職員の意識啓発と能力向上を図る。（各年度）

##### 【取組内容】

- ・人事評価制度・業務状況調査等を活用し、職員の意欲と能力の把握に努める。（随時）
- ・意欲と能力ある女性職員の管理職への登用に努める。（各年度）
- ・外部研修機関で実施されるものを含め、各種研修の参加機会の確保・周知（随時）

#### ◎仕事と子育ての両立に関わる諸制度を安心して利用できる職場環境をつくるために

○妊娠中及び子育て中の職員及びその配偶者が、安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠です。

出産・子育てに関する諸制度の趣旨を十分理解し、出産を控えた職員や子育てをしている職員が安心して制度を利用できるよう職場の雰囲気づくりに努めるとともに、職業生活における女性の活躍推進は、性別にとらわれず取り組む課題であるという意識の向上を図り、女性職員だけでなく、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組みます。

##### 【目標及び達成時期】

- ・女性職員の育児休業：取得率100%（現状維持）
- ・男性職員の育児休業：取得率5%（平成32年度）
- ・出産補助休暇：取得率90%（平成32年度）

#### 【取組内容】

- ・本行動計画の周知（随時）
- ・子育て支援制度マニュアルの改定（適宜）
- ・子育て支援制度マニュアルの情報系システムへの掲載（随時）
- ・制度の理解を深めるための職員研修の実施（適宜）
- ・育児休業予定職員への子育て支援制度マニュアルの配付・相談対応（随時）
- ・育児休業中職員への通信教育等研修機会の提供・周知（随時）
- ・育児休業職員代替臨時・パート職員人件費確保（予算編成時）

○職員及びその配偶者が仕事と家庭生活の両立を図るために、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなどの取組を推進します。

また、子育て中の職員が、子どもの参観日などの学校行事や学校の夏休み・冬休みの期間、家族の記念日等に年次休暇を取得できるよう、所属職員の協力と職場の雰囲気を醸成するため、年次有給休暇の計画的な取得を促進します。

所属長は職員が互いに気兼ねなく必要な休暇を取得できるよう、効率的に業務を進めるための工夫や体制づくり、また、職場全体の雰囲気づくりに努めてください。

#### 【目標及び達成時期】

- ・1人当たり月平均時間外勤務時間：5時間（平成32年度）
- ・1人当たり年次有給休暇取得日数：13日（平成32年）

#### 【取組内容】

- ・毎週水曜日・金曜日のノー残業デーの継続（随時）
- ・政策推進会議・情報系システム等により、休暇取得促進のための啓発・周知（適宜）
- ・管理職研修等による所属長・管理職への職場における時間外勤務縮減・休暇取得促進の啓発（適宜）

秩父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別添資料  
 ○女性職員の活躍に関する状況把握

(1) 職員の女性割合(平成26年4月1日現在)

	男性	女性	全体
職員数	419	337	756
女性割合	44.6%		

(2) 採用の女性割合(平成26年4月1日～平成27年3月31日採用)

	男性	女性	全体
受験者数	53	37	90
受験者に占める女性割合	41.1%		
採用人数	23	15	38
採用者に占める女性割合	39.5%		

※再任用職員は除く

(3) 離職率の男女差(平成26年4月1日～平成27年3月31日)

	男性	女性	全体
H26.4.1～H27.3.31退職者数	15	11	26
H26.4.1職員数	406	332	738
離職率	3.7%	3.3%	3.5%

※当期間内の退職者数÷年度当初の在籍者数×100

※H26.4.1採用で年度内に退職した者は除く

(4) 超過勤務の状況(平成26年4月～平成27年3月実績)

	男性	女性	全体
年間時間外勤務時間数	23,965	23,698	47,663
H26.4.1職員数※管理職を除く	221	266	487
1人当たり時間数(年平均)	108.4	89.1	97.9
1人当たり時間数(月平均)	9.0	7.4	8.2

※H26.4.2以降の採用職員は含まない

(5) 管理職における女性職員の割合(平成26年4月1日現在)

	男性	女性	全体
管理職職員数	199	71	270
割合	26.3%		

(6) 各役職段階における女性職員の割合(平成26年4月1日現在)

	男性	女性	全体
8級(部長級)職員数	20	1	21
8級女性割合	4.8%		
7級(次長級)職員数	30	4	34
7級女性割合	11.8%		
6級(課長級)職員数	95	24	119
6級女性割合	20.2%		
5級(主幹級)職員数	54	42	96
5級女性割合	43.8%		
4級(主査級)職員数	96	117	213
4級女性割合	54.9%		
3級(主任級)職員数	64	66	130
3級女性割合	50.8%		
2級(主事級)職員数	49	77	126
2級女性割合	61.1%		
1級(主事補級)職員数	11	6	17
1級女性割合	35.3%		

(7)男女別の育休取得率・平均取得期間(平成26年度)

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
男性	23	0	0	0
女性	19	18	94.7%	1年6か月

(8)男性の出産補助休暇の取得率・平均取得日数(平成26年)

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
男性	17	11	64.7%	2.71日