

八女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4月

## 八女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4月1日  
八女市長  
八女市議会議長  
八女市代表監査委員  
八女市農業委員会  
八女市教育委員会

八女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、八女市長、八女市議会議長、八女市代表監査委員、八女市農業委員会、八女市教育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、八女市男女がともに活躍できる職場づくり推進委員会（仮称）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ている。

### 3 女性職員の活躍の推進に関する状況と課題

#### （1）女性職員の採用、登用

本市における女性職員の採用では、平成27年度職員採用試験の一般事務受験者数は150人で、そのうち女性は70人、全体の46.6%となっている。さらに、採用では14人のうち女性が5人で、全体の35.7%となっている。

女性職員の登用では、平成27年度管理職（部課長級）43人のうち、女性職員は6人で13.9%となっている。また、係長相当職以上の職員は245人のうち、女性職員は62人で25.3%である。女性職員が管理職や役職者となり、より一層活躍できるよう人材育成のための施策や環境整備に取り組む必要がある。

#### （2）仕事と家庭の両立

平成27年度の育児休業を取得した男性職員は1件、出産補助休暇を取得した男性職員

は12件、育児参加のための休暇を取得した男性職員は3件となっている。これらの休暇取得は、育児参加への第一歩であるとも考えられ、さらに取得促進に努める必要がある。

育児・子育て、家族の介護など家庭生活における問題について、家族を構成する男女が性別を問わず、仕事と家庭を両立できるよう、環境整備と職員の意識啓発が必要と言える。

### (3) 労働環境の整備

平成26年度の時間外勤務の状況は、月平均で15時間以上勤務した職員は69人で年間時間外勤務が180時間を超過している。職員の健康管理や効率的な業務遂行の面からも時間外勤務を恒常化させないよう、日常的な状況把握と管理監督者からの適切な助言・指導が必要である。

年次有給休暇の取得状況では、平成26年の取得率は17.4%となっている。年次有給休暇の有効な活用により職員の仕事と家庭の両立を図るため、計画的な取得促進の取り組みが必要である。

## 4 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、前項に記載のとおり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、改善すべき課題について検討を行った。課題検討の結果、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。なお、最終目標年度は、平成32年度とする。

### (1) 女性職員の採用、登用

- ① 一般事務受験者の女性割合を、平成27年度の実績(46%)より4ポイント以上引き上げ、50%以上にする。
- ② 管理職に占める女性職員の割合を、平成27年度の実績(14%)より6ポイント以上引き上げ、20%以上にする。
- ③ 係長相当職以上の女性職員の割合を、平成27年度の実績(25%)より5ポイント以上引き上げ、30%以上にする。

### (2) 仕事と家庭の両立

- ① 制度が利用可能な男性職員の育児休業を取得する割合を5%以上にする。
- ② 制度が利用可能な男性職員の出産補助休暇を取得する割合を90%以上にする。
- ③ 制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を20%以上にする。

### (3) 労働環境の整備

- ① 月に15時間以上時間外勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績(15%)より5ポイント以上引き下げ、10%以下にする。
- ② 職員の月平均時間外勤務を、平成26年度の実績(月平均8.3時間)から月平均7時間以下にする。
- ③ 職員の年次有給休暇の平均取得率を、平成26年の実績(17%)より8ポイント以上引き上げ、25%以上にする。

## 5 女性職員の活躍の推進に向けた取組

女性職員の活躍の推進に向け、数値目標その他の目標を達成するため、次に掲げる取組を実施する。

### (1) 女性職員の採用、登用

- ① 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等に掲載する。
- ② 女性職員の配置に偏りが出ないように多様な職場に積極的に配属する。
- ③ 女性職員を対象とする研修や外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣を行う。
- ④ 女性職員が積極的に参加できるよう研修内容、実施方法を見直す。
- ⑤ 八女市人材育成基本計画の推進、人事評価制度の活用により職員の能力開発と人材育成を行う。

### (2) 仕事と家庭の両立

- ① 出産を控えている職員(配偶者を含む。)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)の活用促進に関する助言を行う。
- ② 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、庁内LAN等で閲覧できる環境にしておく。
- ③ 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを行う。
- ④ 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。
- ⑤ 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) 労働環境の整備

- ① 時間外勤務の縮減に向け、毎週金曜日をノー残業デーに設定するとともに、管理職が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ② 年次有給休暇の取得計画を定め、各職員への徹底を図る。
- ③ ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに取り組む。
- ④ 早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の研究を行う。

数値目標に関する状況調査

(資料)

	比較数値	状況把握
<b>(1)</b>	<b>女性職員の採用、登用</b>	<b>全体に占める女性の割合(平成 27 年度)</b>
①	職員採用試験受験者の状況	150 人のうち 70 人 46.6%(一般事務のみ)
②	職員採用の状況	14 人のうち 5 人 35.7%
③	管理職(部課長級)	43 人のうち 6 人 13.9%
④	係長相当職以上	245 人のうち 62 人 25.3%
<b>(2)</b>	<b>仕事と家庭の両立</b>	<b>休暇取得の状況(平成 27 年度)</b>
①	育児休業取得の男性職員	1 件
②	出産補助休暇	12 件
③	育児参加休暇	3 件
<b>(3)</b>	<b>労働環境の整備</b>	<b>勤務等の状況(平成 26 年度)</b>
①	月 15 時間超過の時間外勤務	453 人(1H 未満を除く)のうち 69 人 15%(年 180H)
②	月平均時間外勤務	453 人(1H 未満を除く)の年平均 100H/12=月平均 8H
③	年休平均取得率	3169/18109 日 17.4%