

魚沼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

魚 沼 市 長

魚 沼 市 議 会 議 長

魚沼市選挙管理委員会

魚沼市代表監査委員

魚 沼 市 農 業 委 員 会

魚 沼 市 消 防 長

魚 沼 市 教 育 委 員 会

魚沼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

魚沼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、魚沼市長、魚沼市議会議員、魚沼市選挙管理委員会、魚沼市代表監査委員、魚沼市農業委員会、魚沼市消防長、魚沼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 38 年 3 月 31 日までの 10 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、魚沼市女性職員の活躍推進委員会を設置し、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する。

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、魚沼市長、魚沼市議会議員、魚沼市選挙管理委員会、魚沼市代表監査委員、魚沼市農業委員会、魚沼市消防長、魚沼市教育委員会において、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。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。

なお、この目標は、魚沼市長、魚沼市議会議員、魚沼市選挙管理委員会、魚沼市代表監査委員、魚沼市農業委員会、魚沼市消防長、魚沼市教育委員会において、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、内閣府令第 2 条に基づく以下の 7 項目とする。

- 内閣府令第 2 条に基づき、把握する 7 項目
 - 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

内閣府令に基づく状況把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合「正職員+非常勤職員等」（平成26年度実績）

- 全 体 採用数 37名「うち女性18名（48.6%）」
- ・市長部局 採用数 26名「うち女性 15名（57.7%）」
 - ・教育委員会事務局 採用数 7名「うち女性 3名（42.9%）」
 - ・消防本部 採用数 4名「うち女性 0名（0%）」

② 平均した継続勤務年数の男女の差異「正職員」（平成 26 年度実績）

- 全 体 565 名 「うち女性 207 名（36.6%）」平均勤務年数 19.7 年
【男性職員平均 19.9 年、女性職員平均 19.4 年（男性比-0.5 年）】
- ・市長部局 354 名 「うち女性 117 名（33.1%）」平均勤務 20.0 年

- 【男性職員平均 21.1 年、女性職員平均 17.5 年（男性比-3.6 年）】
- ・議会事務局 4 名 「うち女性 2 名（50.0%）」平均勤務年数 25.3 年
【男性職員平均 33.0 年、女性職員平均 17.5 年（男性比-15.5 年）】
 - ・監査委員事務局 2 名「うち女性 0 名」平均勤務年数 31.0 年
【男性職員平均 31.0 年】
 - ・教育委員会事務局 130 名 「うち女性 86 名（66.2%）」平均勤務年数 20.5 年
【男性職員平均 17.3 年、女性職員平均 22.1 年（男性比+4.8 年）】
 - ・農業委員会事務局 3 名「うち女性 1 名（33.3%）」平均勤務年数 22.6 年
【男性職員平均 26.4 年、女性職員平均 15.0 年（男性比-11.4 年）】
 - ・消防本部 72 名「うち女性 1 名（1.4%）」平均勤務年数 16.3 年
【男性職員平均 16.2 年、女性職員平均 22.0 年（男性比+5.8 年）】

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間「正職員+非常勤職員」（平成 26 年度実績）
全体 年間 1 人 1 月当たり 15.1 時間【男性職員 18.6 時間、女性職員 12.2 時間】
任命権者別時間外勤務数（月別 1 人当たり）

（単位：時間）

任命権者	議会事務局		市長部局		監査委員事務局		教育委員会事務局		農業委員会事務局		消防本部	
月	正職	非常勤等	正職	非常勤等	正職	非常勤等	正職	非常勤等	正職	非常勤等	正職	非常勤等
4 月	5.0		17.8	3.1		-	10.2	2.0	1.0		17.6	-
5 月			15.0	3.6		-	12.2	2.0	1.0		30.9	-
6 月	5.0		14.8	3.5		-	12.9	2.3	1.0		10.4	-
7 月			15.1	4.0		-	13.2	2.8	1.0		24.6	-
8 月			11.5	4.9	13.0	-	10.1	3.4	1.0		9.8	-
9 月	2.7		16.2	7.4		-	11.2	2.1	1.0		32.0	-
10 月	4.0	1.0	18.6	9.4	4.0	-	13.3	2.7	2.0	1.0	28.3	-
11 月	9.3		19.1	4.6		-	15.9	2.1	2.0		27.3	-
12 月	2.0	2.0	12.4	5.2		-	8.6	2.7	2.0	17.0	34.5	-
1 月			14.7	3.1		-	10.2	2.1	1.0		34.9	-
2 月	11.0		16.4	3.4		-	12.2	2.3	1.0		18.0	-
3 月		2.0	22.6	5.1		-	11.1	2.3	1.0		15.1	-

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合「正職員」（平成 26 年度実績）

室長級以上職員

- 全 体 59 名（全職員 565 名）10.2%
- 課長級 26 名 4.6% 「うち女性職員 0 名」
 - 室長級 33 名 5.8% 「うち女性職員 6 名（18.2%）」
 - ・市 長 部 局 43 名
 - 課長級 18 名「うち女性職員 0 名」
 - 室長級 25 名「うち女性職員 5 名（20.0%）」
 - ・議 会 事 務 局 1 名
 - 課長級 1 名「うち女性職員 0 名」
 - ・監 査 委 員 事 務 局 1 名
 - 課長級 1 名「うち女性職員 0 名」

- ・教育委員会事務局 7名
 課長級 4名「うち女性職員 0名」
 室長級 3名「うち女性職員 1名（33.3%）」
- ・農業委員会事務局 1名
 室長級 1名「うち女性職員 0名」
- ・消防本部 6名
 課長級 2名「うち女性職員 0名」
 室長級 4名「うち女性職員 0名」

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合「正職員」（平成26年度実績）

- 全 体 565名「うち女性職員 207名（36.6%）」
- 課長級 26名「うち女性職員 0名」
 - 室長級 33名「うち女性職員 6名（18.2%）」
 - 施設長級 19名「うち女性職員 11名（57.9%）」（保育園長含む）
 - 係長級 87名「うち女性職員 19名（21.8%）」（保育園副園長含む）
 - その他 400名「うち女性職員 171名（36.6%）」
 - ・市長部局 355名
 - 課長級 18名「うち女性職員 0名」
 - 室長級 25名「うち女性職員 5名（20.0%）」
 - 施設長級 6名「うち女性職員 1名（16.7%）」
 - 係長級 62名「うち女性職員 10名（16.1%）」
 - その他 244名「うち女性職員 101名（41.4%）」
 - ・議会事務局 4名
 - 課長級 1名「うち女性職員 0名」
 - 係長級 1名「うち女性職員 0名」
 - その他 2名「うち女性職員 2名（100.0%）」
 - ・監査委員事務局 2名
 - 課長級 1名「うち女性職員 0名」
 - 係長級 1名「うち女性職員 0名」
 - ・教育委員会事務局 129名
 - 課長級 4名「うち女性職員 0名」
 - 室長級 3名「うち女性職員 1名（33.3%）」
 - 施設長級 10名「うち女性職員 10名（100.0%）」（保育園長含む）
 - 係長級 15名「うち女性職員 9名（60.0%）」（保育園副園長含む）
 - その他 97名「うち女性職員 86名（66.7%）」
 - ・農業委員会事務局 3名
 - 室長級 1名「うち女性職員 0名」
 - その他 2名「うち女性職員 1名（50.0%）」
 - ・消防本部 72名
 - 課長級 2名「うち女性職員 0名」
 - 室長級 4名「うち女性職員 0名」
 - 施設長級 3名「うち女性職員 0名」
 - 係長級 8名「うち女性職員 0名」
 - その他 55名「うち女性職員 1名（1.4%）」

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間「正職+非常勤職員」（平成 26 年度実績）

全 体 （男性取得者なし）

取得可能者 男性 11 名 女性 14 名 計 25 名

休暇取得者 男性 0 名 女性 14 名 計 14 名（取得率 56.0%）平均取得日数 374.0 日

・市長部局

取得可能者 男性 10 名 女性 6 名

休暇取得者 女性 6 名（取得率 37.5%）平均取得日数 387.2 日

・教育委員会事務局

取得可能者 男性 1 名、女性 8 名

休暇取得者 女性 8 名（取得率 88.9%）平均取得日数 364.0 日

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

「正職+非常勤職員」（平成 26 年度実績）

取得者 なし

課題分析及び目標

女性職員の割合については人事異動により変動する為、職員全体として課題の分析を行い、目標を設定することとする。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 26 年度 29.4% 平成 27 年度 33.3%（6 名/18 名）

女性職員を優先した採用は行っていないが、性差なく優秀な人材の採用を行う。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異

職員全体で、男性職員平均 19.9 年・女性職員平均 19.4 年であり、継続年数に男女の差異は認められない。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

全体 年間 1 人 1 月当たり 14.6 時間、「男性職員 17.5 時間・女性職員 12.2 時間」であり、女性職員が男性職員に比べ、若干超過勤務時間は少ない結果となった。

人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」で定める時間外勤務の上限の目安時間（年間 360 時間）を超えて勤務しないよう努める。

「目標達成年度：32 年度」

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

全管理職 59 名「うち女性職員 6 名（10.4%）」

課長級 26 名「うち女性職員 0 名」

室長級 33 名「うち女性職員 6 名（18.2%）」

女性を優先した登用は特に行っていないが、適任者であれば性差なく管理職へ登用することとする。（女性職員の中には昇任を希望しない職員が多い為、昇任への意識改革に取り組む。）

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成 26 年度 全職員 565 名、うち女性職員 207 名（36.6%）

平成 27 年度 全職員 547 名、うち女性職員 196 名（35.8%）

女性職員を優先した採用は行っていないが、性差なく優秀な人材を引き続き採用する。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 26 年度 取得可能者 25 名（男性職員の取得者なし）

休業取得者 女性 14 名（全体取得率 56.0% 女性取得率 100.0%）平均取得日数 374.0 日

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休業取得率及び平均取得日数

平成 25 年度男性の取得者 0 名、平成 26 年度男性の取得者 0 名

育児休業取得率 男性 10%以上・女性 90%以上の育児休業等取得率を目標とする。

「目標達成年度：32 年度」

⑧ 職員 1 人当たりの年次休暇の取得

平成 26 年度 全体 38.8% 男性 31.8%、女性 45.5%

職員 1 人当たりの年次休暇の取得を前年対比で 5 %増加させることを目標とする。

「目標達成年度：32 年度」

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、この取組は、魚沼市長、魚沼市議会議長、魚沼市選挙管理委員会、魚沼市代表監査委員、魚沼市農業委員会、魚沼市消防長、魚沼市教育委員会において、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。

超過勤務の縮減の取組み【平成 22 年度から継続実施】

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 定時退庁（退勤）日を設定し、「ノー残業デー」と位置付け、一斉定時退庁（退勤）を実施する。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

職員の意識啓発を図るとともに、定期的に定時退庁（退勤）できない部署を調査把握し、管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

育児休業取得率向上の取組み【平成 22 年度から継続実施】

育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行う。

イ 育児休業等に関する資料を庁内イントラ等の活用により各職場に配布し、制度の周知を図る。

ウ 育児休業等経験者の体験談等の情報提供を行い、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

エ 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行う。

男性の育児休業等の取得促進

ア 男性職員も育児休業等の取得ができることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得促進を図る。

イ 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知徹底及び年次休暇の取得促進を図る。（特別休暇 2 日＋年次休暇）

ウ 父親の特別休暇及び年次休暇の取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

休暇の取得の促進【平成 22 年度から継続実施】

ア 年次休暇の取得の促進

- (ア) 各課長は、部下の年次休暇を把握し、計画的な取得を指導する。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。
- (イ) 各課長は、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備する。
- (ウ) 総務課長は、取得状況を把握し、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

イ 連続取得の促進

- (ア) 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- (イ) 月曜、金曜と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。