

# 可児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

可児市長  
可児市教育委員会  
可児市議会議長  
可児市選挙管理委員会  
可児市代表監査委員  
可児市農業委員会  
可茂公設地方卸売市場組合管理者

## はじめに

我が国では、急速な少子高齢化の進展、国民需要の多様化等により社会経済情勢が変化しており、それに対応できる豊かで活力ある社会づくりが課題となっています。そのような社会を実現するためには、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することが一層重要となります。

国においては、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとりた実施法として、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。）が成立しました。可児市においても、同法第19条に基づき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。）を策定し、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進していきます。

## 1. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### (1) 状況把握

法第19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、女性職員の職業生活における活躍に関する7項目について状況を把握しました。

1	把握項目	説明	区分	27年度	
	女性職員の採用割合	職種別採用者に占める女性の割合	行政職	新規採用22人のうち6人が女性	27.3%
		医療職	新規採用2人が全員女性	100%	
		福祉職	新規採用3人が全員女性	100%	
		期間業務職員	461人のうち412人が女性	89.4%	

2	把握項目	説明	区分	27年度	
	離職率の男女差	男女別の自己都合退職者の割合の差異	行政職	女性は136人のうち2人が離職 男性は318人のうち2人が離職	0.9%
			医療職	女性は21人のうち1人が離職 男性職員なし	4.8%
			福祉職	女性は41人のうち2人が離職 男性は離職なし	4.9%

3	把握項目	説明	区分	26年度	
	超過勤務の状況	各月平均の一人あたりの超過勤務時間数	全職種	年間超過勤務58,293時間／12月／職員数（管理職除く）	10.7時間

4	把握項目	説明	区分	27年度	
	管理職の女性割合	課長職以上の地位にある職員に占める女性の割合	行政職	管理職58人のうち女性が2人	3.4%

5	把握項目	説明	区分	27年度	
	各役職段階の職員の女性割合	係長職以上の女性職員の割合	係長	70人のうち女性が12人	17.1%
			課長補佐	58人のうち女性が7人	12.1%
			課長	46人のうち女性が1人	2.2%
			部長	12人のうち女性が1人	8.3%

	把握項目	説明	区分	27年度	
6	男女別の育休取得率 (平均取得日数)	子どもが生まれた職員の育休取得率 (平均取得日数)	行政職 (男性)	対象者12人が全員取得なし	0%
			行政職 (女性)	対象者5人が全員取得	100% (1,017日)
			医療職 (男性)	対象者なし	—
			医療職 (女性)	対象者なし	—
			福祉職 (男性)	対象者なし	—
			福祉職 (女性)	対象者4人が全員取得	100% (899日)

	把握項目	説明	区分	27年度	
7	男性の配偶者 出産休暇の取得率 (平均取得日数)	子どもが生まれた男性職員の取得率 (平均取得日数)	全職種 (男性)	対象者12人が全員取得	100% (1.3日)
	男性の育児参加のための休暇の取得率 (平均取得日数)	子どもが生まれた男性職員の取得率 (平均取得日数)	全職種 (男性)	対象者12人のうち8人が取得	66.7% (3日)

## (2) 改善すべき事情

平成28年2月に職員を対象に実施した女性活躍の推進に関する意識調査によると、73.4%の女性職員が「年間労働時間の短縮や休暇の取りやすい職場環境」を望んでおり、55.8%の女性職員が「働き続けるには家族や周囲の理解と協力が必要である」と考えています。また、昇任・昇格を望まない女性職員は43.5%おり、男性職員の18.1%と比べると約25%高くなっています。

この意識調査の結果のとおり、現状においても係長職以上に占める女性職員の割合は低く、また、各月一人当たりの超過勤務時間が10時間を超える環境となっています。一方、女性職員の育児休業取得率は100%であり、平均取得期間は行政職で1,017日となっています。これは、子どもがほぼ3歳を迎えるまで育児休業を取得していることを示し、女性職員にとって育児に専念しや

すい職場環境であることが分かります。

今後、更に活力ある職場作りを進めるには、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、仕事と育児を両立しながら活躍できる環境を整えることが必要です。それと同時に、上司が男女の性差なく部下の育成に取り組むと共に、女性が自らの意思によってキャリアアップを望み、活躍の場を広げる意欲をもつことが重要になってきます。

### (3) 目標と取組み内容

現状分析の結果、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、連名となっている事業主の共通した目標として位置づける。

目標		取組み内容
1	平成30年度までに、課長職以上の職員に占める女性の割合を27年度の実績3.4%から <u>10%以上</u> にする。	・キャリアデザイン研修や男女共同参画研修会を毎年1回実施し、キャリアアップへの意欲を促進する。
2	平成32年度までに、係長職以上の職員に占める女性の割合を27年度の実績11.3%から <u>15%以上</u> にする。	
3	平成32年度までに、各月平均の一人あたり超過勤務時間数を26年度実績平均10.7時間から平均 <u>9時間以下</u> にする。	・各職員への業務負担を軽減するため、定員管理計画による適切な職員採用を実施する。

なお、目標とは別に看護休暇や介護休暇等の周知を行い、必要に応じて休暇を取得できる環境を整えていきます。

### 3. 推進体制

連名にある各特定事業主の係長を委員とする委員会を組織し、本計画を推進する。

#### (1) 組織

委員長	市長公室長	
委員	可児市長	秘書課人事係長、人づくり課男女参画・青少年係長
	可児市教育委員会	教育総務課総務係長
	可児市議会議長	議会総務課議事係長
	可児市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局係長
	可児市代表監査委員	監査委員事務局監査係長
	可児市農業委員会	農業委員会事務局係長
	可茂公設地方卸売市場組合管理者	産業振興課農林係長
事務局	秘書課人事係	

#### (2) 協議事項

- ①本計画の策定及び見直しに関すること
- ②本計画の実施に関すること
- ③本計画の公表に関すること