

稲沢市における女性職員活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月15日

稲沢市長

稲沢市教育委員会

稲沢市議会議長

稲沢市選挙管理委員会

稲沢市代表監査委員

稲沢市公平委員会

稲沢市農業委員会

稲沢市消防長

稲沢市病院事業管理者

I はじめに

稲沢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、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

II 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。

III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、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・評価等を行うことにより、組織全体で継続的に女性職員の活躍の推進に取り組みます。

IV 女性職員の活躍の現状及び活躍の推進に向けた目標

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）第2条に基づき、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者において、それぞれ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いました。

その結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため各任命権者において共通して取り組むべき目標を次のとおり定めます。

1 採用関係

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	現状 (H27.4.1)	数値目標 (H32.4.1)
一般行政職	53.2%	平成32年度において 全ての区分で平成27年 度実績を維持する。 一般行政職では毎年度 50%以上とする。
技能労務職	—	
医師・歯科医師	50.0%	
医療技術職	50.0%	
看護保健職	95.0%	
臨時・非常勤	73.8%	

※ 再任用職員を除く。

【注】 本計画においては、職種、資格、任用形態等の各要素及び採用、配置等の人事管理の一体性を考慮し上記表の区分による職員のまとまりを設定するとともに、各特定事業主の対象職員を通算して分析、目標設定等を行っています。なお、一般行政職は行政職給料表(1)、水道企業職給料表及び病院企業職給料表(1)の適用を受ける職員、技能労務職は行政職給料表(2)及び病院企業職給料表(2)の適用を受ける技能員及び業務員、医師・歯科医師は病院医療職給料表(1)の適用を受ける医療職員、医療技術職は病院医療職給料表(2)の適用を受ける医療職員、看護保健職は病院医療職給料表(3)の適用を

受ける医療職員、並びに、臨時・非常勤は臨時職員の雇用に関する規則（昭和45年稲沢市規則第8号）又は稲沢市民病院臨時職員の雇用に関する規程（平成22年稲沢市病院事業管理規程第15号）に基づき雇用された職員及び補助的・定型的な労働を行う非常勤の職員をいいます。

平成27年4月1日付け採用職員においては、すべての職種区分において半数以上が女性職員でしたが、女性職員活躍の入り口である女性職員の採用数を引き続き確保していくことは極めて重要なことであり、すべての職種区分において、平成32年度においても現行水準を維持することを目指します。特に、一般行政職においては、採用者の女性割合が平成32年度まで毎年度50%以上となることを目標とします。

加えて、十分な女性の採用試験受験者数の確保を目指します。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

区分		現状 (H27.3末現在)
一般行政職	女	16年10月
	男	19年8月
技能労務職	女	15年6月
	男	21年6月
医師・歯科医師	女	1年4月
	男	6年10月
医療技術職	女	11年3月
	男	22年4月
看護保健職	女	14年3月
	男	4年10月

※ 任期に定めのある職員（再任用、臨時・非常勤職員）は除く。

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区分		現状(H26)	
		取得率	平均取得期間
一般行政職	女	100.0%	22.4月
	男	3.0%	1.0月
技能労務職	女	100.0%	33.0月
	男	—%	—%
医師・歯科医師	女	100.0%	9.5月
	男	—%	—%
医療技術職	女	—%	—%
	男	—%	—%
看護保健職	女	100.0%	11.1月
	男	—%	—%

※ 月の中途からの取得又は月の中途での満了は該当月を算入。

※ 任期に定めのある職員（再任用、臨時・非常勤職員）は除く。

制度を利用可能となった女性職員については、出産後に100%育児休業を取得していますが、男性職員においては、平成26年度は一般行政職における取得実績が1名のみと少なかったことから、まずは男性職員に対する育児休業制度の周知・浸透を目指します。

(3) 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

区分	現状 (H26)			
	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数
一般行政職	65.4%	1.7日	0%	0日
技能労務職	—%	—日	—%	—日
医師・歯科医師	0%	0日	0%	0日
医療技術職	0%	0日	0%	0日
看護保健職	0%	0日	0%	0日

※ 小数点以下第2位を四捨五入。

※ 臨時・非常勤職員は除く。

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得については、現状では、制度が利用可能となっても大半の男性職員において休暇の取得までには至っていないことから、まずは男性職員に対する子育てに係る各種休暇制度の周知・浸透を目指します。

3 長時間勤務関係

(1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区分	現状 (H26) (単位 時間)					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一般行政職	15.3	16.4	11.7	12.2	8.1	12.9
技能労務職	1.1	1.9	0.7	1.2	0.7	1.8
医師・歯科医師	12.1	14.0	15.0	18.7	17.1	17.0
医療技術職	8.9	6.2	8.3	8.2	8.9	9.0
看護保健職	3.5	3.5	4.9	5.5	3.6	5.3
臨時・非常勤	0.7	0.7	0.7	0.9	0.7	1.0

現状 (H26) (単位 時間)						区分
10月	11月	12月	1月	2月	3月	
15.2	15.1	26.5	15.8	16.4	15.5	一般行政職
1.9	2.5	2.7	1.3	0.8	0.9	技能労務職
18.8	24.6	24.7	21.0	14.4	20.6	医師・歯科医師
16.4	26.9	13.7	12.6	10.2	11.9	医療技術職
3.2	7.6	9.1	9.6	6.3	5.7	看護保健職
1.1	1.3	1.9	1.2	1.1	1.0	臨時・非常勤

※ 時間外勤務手当等の支給対象職員が対象。

※ 小数点以下第2位を四捨五入。

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の切実な願いであり、超過勤務は公務のための臨時又は緊急の必要がある場合にのみ行われる勤務であるという認識の周知徹底と超過勤務の縮減をすべての職種区分の職員において目指します。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	現状 (H27.4.1)	数値目標 (H32.4.1)
一般行政職	6.8%	12.0%
技能労務職	—%	/
医師・歯科医師	9.5%	
医療技術職	0.0%	
看護保健職	100.0%	

※ 小数点以下第2位を四捨五入。

平成32年度までに、一般行政職における課長職以上の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を12.0%とすることを目指します。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分		現状 (H27.4.1)
一般行政職	主査級	33.3%
	主幹級	24.5%
	課長級	10.2%
	部・次長級	0.0%
医師・歯科医師	主幹級	28.6%
	課長級	11.1%
	部・次長級	0.0%
医療技術職	主査級	50.0%
	主幹級	0.0%
	課長級	0.0%
	部・次長級	0.0%
看護保健職	主査級	100.0%
	主幹級	100.0%
	課長級	100.0%
	部・次長級	100.0%

※ 医師・歯科医師については、給料表における位置づけ等を他の職種区分と比較して相当すると考えられる役職段階での集計です。

女性職員の活躍を促し登用を拡大するためには、特に女性職員に対する計画的な人材育成が必要であることから、平成32年度までに各職種区分において確実な人材プールの形成を目指します。

V 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

IVで掲げた目標の達成に向け、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者において、共通して次に掲げる取組を実施します。

1 採用関係

- ・ 平成28年度より、採用説明会を開催し、その中で特に女性に向けた説明を行います。
- ・ 平成28年度より、職場で活躍する女性職員の声などを採用案内パンフレット、ホームページ等で広報します。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

- ・ 平成28年度以降も引き続き機会を捉え、庁議などを通じて職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進め、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、介護休暇等）を利用しやすい職場環境の醸成に努めます。
- ・ 平成28年度より、育児休業以外の育児短時間勤務や部分休業といった制度や子どもの出生時における父親の特別休暇も含めた柔軟な働き方に資する制度についてグループウェアを活用するなど積極的に職員へ周知します。
- ・ 平成28年度より、各種休業制度等を利用しようとする職員へ手続等の質問・相談に応じることはもちろん希望や必要に応じて過去に休暇制度等を利用した職員を紹介するなど経験や情報の共有に資するよう努めます。

3 長時間勤務関係

- ・ 平成28年度より、毎週水曜日の定時退庁日（ノー残業デー）について庁内放送に加え庁内巡回を丁寧に行うなど、より一層職員への周知を徹底します。
- ・ 平成28年度以降も機会を捉え、庁議や各課ヒアリングなどを通じて超過勤務は臨時又は緊急の必要がある場合にのみ行われるものであること

を周知するとともに、引き続き、所属から提出される毎月の時間外勤務報告書の点検などを通じて、超過勤務の多い職場や職員に対する指導や健康相談に努めます。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- 平成28年度より、女性リーダーの育成に向け、中堅の女性職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修の実施を検討していきます。
- 平成28年度より、希望する女性職員を積極的に女性のみ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）に派遣するなど女性職員の能力開発支援に努めます。