

村山市職員の女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

(第2期計画)



平成31年4月

村山市

村山市職員の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年4月1日（策定）

平成31年4月1日（改定）

村山市長
村山市議会議長
村山市選挙管理委員会
村山市監査委員
村山市農業委員会
村山市消防長
村山市教育委員会

1 はじめに

平成27年9月に「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「女性活躍推進法」という。）」が成立し、国や地方公共団体は「特定事業主」として職場内における女性の一層の活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定することが義務づけられました。

本市においても、女性活躍推進法第15条に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するとともに、職員のニーズに即した取組を実施するため、「女性活躍推進法に基づく村山市特定事業主行動計画」を策定し、設定した数値目標の達成に向け取組を行ってきました。

平成30年度で終了する前期計画の進捗状況と課題の分析を踏まえ、職員の仕事と家庭生活の両立支援を図るとともに、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを目指し後期計画を策定します。

2 計画期間

本計画の期間は、女性活躍推進法が平成37（2025）年度までの時限立法であることから、平成31（2019）年4月1日から平成38（2026）年3月31日までの7年間とします。

ただし、計画の進捗状況や社会情勢の変化により、計画期間中であっても必要に応じて見直し等を図ります。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で効果的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を主として本計画の策定・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・評価等について関係各課と協議を行うものとします。

4 数値目標と取組内容・実施時期

本市の状況から課題の分析を行い、女性職員の活躍の推進及び、職員一人一人が能力を發揮できる活力ある職場環境をつくるため次のとおり目標を設定します。

更に、その数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 指導的地位に占める女性の割合

【目標値設定にあたっての課題の現状】

指導的地位にある職員（課長補佐級以上）のうち、女性の占める割合は43人中6人であり、14.0%となっております。

■各役職段階の職員の女性割合（平成30年4月1日現在）

職種区分	割合	男	女	計
課長級	8.0%	23	2	25
課長補佐級	22.2%	14	4	18
課長補佐級以上（計）	14.0%	37	6	43
主査級	16.1%	47	9	56
係長級	32.1%	36	17	53
主任級	48.9%	23	22	45
主事級	42.9%	44	33	77
計	31.8%	187	87	274

【目標値の設定】

・平成37（2025）年度までに、指導的地位にある職員（課長補佐級以上）に占める女性の割合を20%以上にします。

【取組内容】

- ・女性職員を柔軟な人事異動で多様なポストに積極的に配置します。
- ・各役職に応じた研修会や、リーダーとしてのスキルアップを図るために東北自治研修所

等への外部研修へ積極的に派遣します。

- ・管理職を目指し、将来のビジョンを自ら明確にできるよう自己研鑽研修への参加を支援します。

(2) 男性職員の配偶者出産特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得率

【目標値設定にあたっての課題の現状】

配偶者出産特別休暇も育児参加特別休暇も取得率は低く、特に育児参加休暇に関しては取得可能者10名中1人のみの取得となっております。

■男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（平成30年度）

配偶者出産特別休暇（2日間）				育児参加特別休暇（5日間）			
取得可能者数	取得者数	取得率	平均取得日数	取得可能者数	取得者数	取得率	平均取得日数
10人	4人	40%	1.5日	10人	1人	10%	5日

【目標値の設定】

・平成37（2025）年度までに、男性職員の配偶者出産特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得率を100%にします。

【取組内容】

- ・特別休暇制度について周知し、配偶者が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）の取得の促進を図ります。
- ・管理職は休暇取得についての助言を行うとともに、休暇取得をしやすい職場環境を構築することに努めます。

(3) 年次有給休暇の取得の促進

【目標値設定にあたっての課題の現状】

年次有給休暇の平均取得日数は、ここ数年、平均6～8日の横ばい状態で、月1日取得も達成できていない状況です。

■年次休暇等の取得率

年	職員数	年次有給休暇等の取得日数
平成28年	254人	6.8日
平成29年	253人	7.9日
平成30年	250人	8.4日

（新規採用職員、育児休業者、休職期間のある者、派遣職員を除く）

【目標値の設定】

・平成37（2025）年度までに、年次有給休暇の取得日数を平均15日以上にします。

【取組内容】

- ・働き方改革関連法による年次有給休暇の取得義務化に伴い、管理職が部下の年次有給休暇の取得状況の把握を行い、取得日数の少ない職員については、取得時季の指定を行うなど計画的な年次有給休暇取得の指導を行います。
- ・管理職は、業務配分の見直しや、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次有給休暇の取得等、部下が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。
- ・国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

（4）時間外勤務の縮減

【目標値設定にあたっての課題の現状】

平成30年中、月45時間を超える時間外勤務を行った者は19人（延べ21人）で、内女性は5人であった。

■月45時間を超える時間外勤務者数（消防除く）（平成30年1月～12月）

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
0	0	3 (0)	8 (2)	0	8 (3)	0	0	0	2 (0)	0	0

() 内女性職員内数 (人)

【目標値の設定】

・平成37（2025）年度までに、超過勤務の上限（月45時間）を超える時間外勤務者数を平成30年分実績（19人）から50%縮減し、10人以下にします。

【取組内容】

- ・総務課は、時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行います。
- ・管理職は、仕事配分などに偏りがいないかを確認し、事務改善に努めます。