

# 白山市特定事業主行動計画

～ 女性も男性も

ともに輝く職場環境を目指して ～

平成28年4月

石川県白山市

# 白山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

はじめに

白山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、白山市関係の各任命権者が共同で策定しました。

平成28年4月

白 山 市 長  
白 山 市 議 会 議 長  
白山市選挙管理委員会  
白山市代表監査委員  
白山市農業委員会  
白山市教育委員会

# I 総論

## 1 目的

法第5条第1項の規定に基づき、策定された女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を踏まえつつ、女性職員が個性と能力を十分に発揮し、職業生活における活躍の推進を計画的かつ着実に推進するため、事業主行動計画策定指針に即して、本計画を策定し、公表することとします。

なお、職員には常勤の職員のほか、臨時・非常勤職員についても、原則、対象として含むものとします。

## 2 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間

## 3 計画の推進体制

- (1) 本計画の所管は人事担当課とし、機関内の各部局と連携を図りながら、職員に対して本計画の内容を周知し、着実に推進していきます。
- (2) 本計画を効果的に推進するため、毎年度、本計画に基づく取り組みの実施状況を検証するとともに、必要に応じて数値目標の達成状況の点検・評価を行うものとします。
- (3) 人事担当課において、女性職員の活躍を推進するための啓発や研修、情報提供、仕事と生活の両立等についての相談を行います。
- (4) 本計画を実施するに当たって、保育や学校教育など業務内容に違いがありますが、各機関は、それぞれの職場の状況に応じて実施していくこととします。

# II 数値目標

## 1 状況把握

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、白山市及び関係執行機関において、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する。

(1) 職員に占める女性割合（平成26年度実績）

＜採用者の女性割合＞

（人・％）

	全体	一般行政職	技能労務職	臨時・非常勤
女性の採用者数	45	7	0	38
採用者数	59	14	0	45
女性採用者の割合	76.3	50.0	—	84.4

＜職員全体に占める女性割合＞

（人・％）

	全体	一般行政職	技能労務職	臨時・非常勤	派遣
女性職員数	800	408	10	379	3
全職員数	1,282	860	16	397	9
女性職員の割合	62.4	47.4	62.5	95.5	33.3

(2) 継続就業の状況（平成26年度実績）

＜平均継続勤務年数の男女差異＞

（年・％）

	全体	一般行政職	技能労務職	臨時・非常勤
女性の平均継続勤務年数	19.67	19.7	20.2	—
男性の平均継続勤務年数	22.62	22.7	18.4	—
差異（女性／男性）	87.0	86.8	109.8	—

(3) 長時間勤務の状況（平成26年度実績）

＜職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間＞

（時間）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外勤務時間	8.9	8.0	7.7	4.6	4.4	6.9	6.1	6.7	5.4	5.5	6.0	8.1

※ 臨時・非常勤職員を除く647人の平均時間

(4) 女性職員の登用状況（平成26年度実績）

＜各役職段階の職員の女性割合＞

（人・％）

職名	職員数	男性	女性	女性の割合
部長・次長級	38	37	1	2.6
課長級	94	77	17	18.1
管理職 合計	133	115	18	13.5
課長補佐級	164	107	57	34.8
係長級	155	82	73	47.1

(5) 仕事と生活の両立支援制度の利用状況

＜育児休業の取得状況＞（平成26年度実績）

（人）

	全体	一般行政職	技能労務職	臨時・非常勤
女性の育児休業対象者数	17	16	0	1
女性の育児休業取得者数	17	16	0	1
女性の育児休業取得率	100	100	—	100
平均取得期間(申請期間)	—	766日	—	34日
男性の育児休業対象者数	11	11	0	—
男性の育児休業取得者数	0	0	0	—
男性の育児休業取得率	0	0	—	—

※ 平成26年度に新たに育児休業を取得した者を対象とする。

＜男性の配偶者出産休暇等の取得状況＞（平成26年度実績）

（人・％）

	全体	一般行政職	技能労務職	臨時・非常勤
配偶者出産休暇取得対象者数	11	11	0	—
配偶者出産休暇取得者数	2	2	0	—
平均取得期日数	1.5日	1.5日	—	—
育児参加休暇取得者数	0	0	0	—
休暇取得率	18.2	18.2	—	—

＜両立支援制度の利用状況＞（平成26年度実績）

（人）

		全体	一般行政職	技能労務職	臨時・非常勤
部分休業	女性	17	17	0	0
	男性	0	0	0	0
育児短時間勤務	女性	3	3	0	0
	男性	0	0	0	0
介護休暇	女性	3	2	1	0
	男性	1	1	0	0
短期介護休暇	女性	3	2	1	0
	男性	1	1	0	0
看護休暇	女性	16	16	0	0
	男性	10	10	0	0

＜女性職員の育児休業等の取得状況の推移＞

(人)

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
子どもが生まれた職員数	23	11	12	12	16
育児休業取得者数	47	45	36	34	39
部分休業取得者数	13	15	17	22	17
育児短時間勤務者数	7	7	3	2	3

※ 臨時・非常勤職員を除く

＜男性職員の育児休業等の取得状況の推移＞

(人)

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
子どもが生まれた職員数	16	11	11	9	11
育児休業取得者数	1	1	0	0	0
部分休業取得者数	0	0	0	0	0
配偶者の出産休暇取得者数	4	5	7	7	2
育児参加休暇取得者数	0	0	0	1	0

※ 臨時・非常勤職員を除く

## 2 課題分析

### (1) 女性職員の育成・登用に関して

本市職員の男女構成比を見ると、一般行政職においては女性の割合は47.4%であり、採用者の女性の割合は50.0%、管理的地位にある職員に占める女性の割合は13.5%である。これらのことから、採用と女性職員の比率は一定程度確保されているが、出産・育児等のライフイベントを迎える年齢層、さらに高い年齢層では親の高齢化に伴う介護など、仕事以外の拘束時間が増加することが予測される。

また、女性管理監督職の登用では、課長補佐、課長、部長と職位が上がるごとに女性の比率が低くなる傾向にある。年齢構成において、女性比率が低いこともあるが、監督職が可能な限り昇任していけるよう、様々な業務を通じた経験の付与や研修を通し、管理監督者として必要な能力を計画的に育成していく必要がある。

### (2) 仕事と家庭の両立に関して

女性職員の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性職員の育児休業取得者は平成22年度から平成26年度までにおいて2名であった。また、男性の育児参加に関する休暇取得率が依然として低いことから、制度の認知不足と意識啓発の必要性が考えられる。さらに、今後は子育てに加え、介護との両立も想定される。

これらのことから、休暇を希望した場合に完全取得ができるよう、働き方の見直し、職場の環境整備を進め、すべての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図る必要がある。

### 3 数値目標

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。

#### (1) キャリア形成支援（※）による女性職員の育成と登用

＜管理的地位への女性職員の登用＞

平成31年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。

※ キャリア形成支援：職務経験や教育訓練の受講等の積み重ねによる段階的な職業能力の形成を援助すること

#### (2) 仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくり

＜男性職員の育児休業等の取得促進＞

- ① 平成31年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にする。
- ② 平成31年度までに、男性職員の出生時における休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）の取得割合を80%以上にする。

## III 取組内容

IIで掲げた目標の達成に向け、次の取組を実施する。

#### (1) キャリア形成支援による女性職員の育成と登用

- ① 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行うとともに、女性職員を多様な行政分野に配置する。（平成28年度より）
- ② キャリア形成を支援するため、女性職員の外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への積極的な派遣を行う。（平成28年度より）
- ③ 女性職員に対する多様なロールモデル（※）の紹介やネットワークの構築を検討する。（平成29年度より）

※ ロールモデル：将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考とする役割モデル

## (2) 仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくり

- ① 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）に関する情報を電子掲示板に掲載し、制度の周知と取得促進を行う。  
（平成28年度より）
- ② 出産を控えている男女の職員に対し、各種両立支援制度の活用促進やキャリアプラン（※）に関する助言を行うとともに、必要に応じて、代替職員の取得に努める。（平成28年度より）
- ③ 育児休業中の職員に対し、面談や意向調査等を行い、復職後の配属先に配慮するとともに所属職場との連絡体制の確保に努める。（平成28年度より）
- ④ 男性の育児参画を進めるための研修を実施する。（平成28年度より）
- ⑤ 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を重視した人事評価を実施する。（平成28年度より）

※ キャリアプラン：将来像を実現するために必要な経験や知識の習得の手順や手段の構想、計画

## おわりに

女性が活躍できる職場では、多様な視点や価値観を政策に活かすことが可能となり、さらなる市民サービスの向上と本市の行政基盤の強化につながります。本計画により、職員一人一人が女性活躍の必要性を認識するとともに、組織全体が継続的に女性の活躍を推進します。また、女性のみならず、男性にとってもワーク・ライフ・バランスが重要であることから、すべての職員が働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指し、取り組むものとしします。

そして、この取組により、職員が各々の生活環境や職責などを踏まえ、性別に関わらず、多様な経験から持てる力を十分に発揮できる活力ある組織づくりへつながることを目指すものです。