

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

都 留 市 長

都留市議会議長

都留市教育委員会

都留市選挙管理委員会

都留市代表監査委員

都留市農業委員会

都 留 市 消 防 長

都留市水道事業管理者

平成28年3月

都留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

本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、都留市長、都留市議会議長、都留市教育委員会、都留市選挙管理委員会、都留市代表監査委員、都留市農業委員会、都留市消防長、都留市水道事業管理者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 年間を計画期間とし、5 年後に見直しを行います。

なお、法は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間を期間とする時限立法です。

2．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、人事管理を所管する総務課を中心として、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・評価等について協議を行います。

3．状況把握、数値目標及び取組内容

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、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、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及び取組内容を設定します。

（1）状況把握

内閣府令第 2 条に基づき、計画の策定に必要な項目を把握した結果は次のとおりです。

採用

平成 27 年度に採用した職員（臨時職員を除く）に占める女性の割合は、46%であり、職員採用にあたっては、能力に応じた試験選考を行っている。

継続就業

平成 26 年度における男性職員の平均勤続年数は 17 年 5 月、女性職員の

平均勤続年数は13年2月、男女差は4年3月となっている。

時間外勤務

平成26年度における各月平均の超過勤務時間は11時間程度となっており、最も多い月で15.5時間である。しかし、年間360時間を超える職員が22名いることから、限られた時間の中で効率的な業務が行えるよう努める必要がある。

管理的地位及び各役職段階にある女性職員の割合

平成27年度における一般職の管理的地位にある職員に占める女性の割合は7.69%であり、第3期都留市男女共同参画推進計画の目標値を大きく下回っている。また、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合についても低いものとなっていることから、意欲と能力のある女性職員については、適切な地位への配置を継続的に行っていく必要があり、管理職への登用については、性別に関わらず能力に応じた登用をしていく必要がある。

男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇取得率等

平成26年度における男女別の育児休業については、女性の取得率は100%であるのに対し、男性の取得者はなく、第3期都留市男女共同参画推進計画の目標値を下回っている。また、配偶者出産休暇取得率は50%となっているが、育児参加休暇の取得者はいない状況となっていることから、育児休業及び育児参加休暇の取得促進のための取り組みが必要である。

採用した職員に占める女性職員の割合

(平成26年年度)

区分	男	女	計	女性割合
行政職	7人	4人	11人	36.4%
消防職	5人	0人	5人	0%
医療職	2人	8人	10人	80.0%
臨時職員	14人	22人	36人	61.1%

再任用職員を除く

男女の平均した継続勤務年数の差異

(平成27年4月1日現在)

区分	男	女	差異
行政職・消防職	18.2年	17.6年	0.6年
医療職	12.9年	10.1年	2.8年

再任用職員を除く

職員一人当たりの各月平均超過勤務時間

(平成26年度)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
平均時間外 勤務時間	15.5	12.3	12.1	9.7	8.2	8.4	10.8	12.3	13.4	12.4	10.6	13.7	11.4

臨時職員を除く

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日現在)

職種	男	女	計	女性職員割合
行政職	24人	2人	26人	7.7%
消防職	3人	0人	3人	0%
医療職	4人	2人	6人	33.3%

「管理的地位にある職員」は課長相当職以上の職員

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日現在)

職種	主な役職	男	女	計	女性職員割合
行政職 ・消防職	部長	7人	0人	7人	0%
	課長	20人	2人	22人	9.1%
	課長補佐	23人	4人	27人	14.8%

男女別の育児休業取得率

(平成26年度)

	取得可能職員	取得者数	取得率	平均取得期間
男	10人	0人	0%	0月
女	17人	17人	100%	13.8月
合計	27人	17人	63.0%	13.8月

臨時職員を除く

男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

(平成26年度)

区分	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	10人	5人	50.0%	2.2日
育児参加のための休暇		0人	0%	0日

(2) 数値目標及び取組内容

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に基づき、平成 28 年度から次に掲げる取組を実施する。

目標：平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10% 以上にする。

取組内容

育児休業等の制度や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図る。

育児休業に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気づくりを行う。

妊娠を申し出た職員に対して、個別に制度の説明を行う。

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する情報提供や職場復帰時の研修等の必要な支援を行う。

目標：平成 32 年度までに、課長補佐相当職にある職員に占める女性割合を、25% 以上にする。

取組内容

リーダー・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

女性職員のみを対象とする研修（山梨県職員研修所等）への参加を促す。

研修へ派遣した職員による内部研修会を実施する。

目標：平成 32 年度までに、年間 360 時間以上超過勤務を行う職員の割合（平成 26 年度実績 7.6%）を、より 2.6% 以上引き下げ、5% 以下にする。

取組内容

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。

定時退庁日を定め、庁内放送及び電子メール等により注意喚起を図ります。また、管理者による職員への巡回指導を実施するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努める。

超過勤務の多い職員に対する個別相談等を実施するとともに、健康面における配慮を行う。