

伊勢崎市特定事業主行動計画

女性の活躍を応援する推進プログラム

伊 勢 崎 市 長
伊 勢 崎 市 議 会 議 長
伊 勢 崎 市 選 挙 管 理 委 員 会
伊 勢 崎 市 農 業 委 員 会
伊 勢 崎 市 代 表 監 査 委 員 会
伊 勢 崎 市 公 平 委 員 会
伊 勢 崎 市 水 道 事 業 ・ 管 理 者
伊 勢 崎 市 消 防 長
伊 勢 崎 市 教 育 委 員 会

目 次

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
3	計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
4	計画の対象職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
5	具体的な内容	
	○採用及び登用関係・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	(1)採用した職員に占める女性職員の割合	
	(2)管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	
	(3)各役職段階に占める女性職員の割合	
	○継続就業・仕事と家庭の両立・・・・・・・・	4
	(1)平均した継続勤務年数の男女の差異	
	(2)男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	
	(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	
	(4)職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	
6	おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5

(参考資料)

- 伊勢崎市次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則
- 伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動計画策定
 ・実施委員会設置要綱

1 はじめに

あらゆる分野の行政課題に的確に対応するためには、男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮することが必要であり、複雑多様化する市民ニーズに応えるよう、これまで以上に女性の視点や価値観を政策等に反映することが大切になっています。

しかしながら、現状を見ますと女性職員は、出産や育児、介護等のライフイベントに伴い、時間の制約を受けることも多く、その経験や能力を十分活用できない場合があります。

職員に占める女性の割合が増加傾向にある中、組織全体の活性化を図る上でも女性がそれぞれの役割を担い、継続して活躍することが重要であり、そのための働きやすい職場環境は不可欠と考えます。

この計画は、男女を問わず全ての職員が能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現を目指すものです。

さらには、特に女性職員の活躍推進に向けた実効性の高い取り組みについて、指針を策定したものです。

2 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）は平成28年度から平成37年度までの10年間の時限法ですが、この計画は、その前半の平成28年度から32年度までの5年間の計画期間とし、5年ごとに見直しを行います。

3 計画の推進体制

- (1) 女性職員の活躍推進に向けての取組を効果的に推進するため、次世代育成に関する取り組みとのバランス等を考慮し、各部局における人事担当者等からなる「伊勢崎市次世代育成支援及び女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「推進委員会」という。）」を設置します。
- (2) 職員に対して、女性活躍推進に関する研修や情報提供等を実施します。
- (3) この計画の実施状況については、推進委員会において、計画の推進状況を把握・点検するとともに計画の進行管理を行います。

4 計画の対象職員

この計画は、市長、市議会議長、選挙管理委員会、農業委員会、代表監査委員、公平委員会、水道事業の管理者、消防長及び教育委員会が任命する職員のうち、非常勤の職員及び臨時的任用職員を除く、一般職の職員（再任用短時間勤務職員を除く）全員を対象とします。

ただし、教育委員会職員のうち、県費負担教職員及び四ツ葉中等教育学校教員は除くものとします。

＊県費負担教職員及び四ツ葉中等教育学校教員の勤務条件は群馬県の条例に基づくものとなっています。そのため、本市教育委員会は、群馬県教育委員会が県立学校教職員を対象に策定する特定事業主行動計画を踏まえて、県立学校教職員と本市の県費負担教職員及び四ツ葉中等教育学校教員との間で権衡（バランス）を失することのないように、群馬県教育委員会が策定する特定事業主行動計画との調整を図り適切な措置を講じるものとします。

5 具体的な内容

女性活躍推進法第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、各人事担当課において、過去3年間における女性職員の職業生活での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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次世代育成対策特定事業主行動計画との整合性を確保しつつ、次のとおり目標を設定します。

また、おおむね水準を達成している分野についても、現水準を維持できるように積極的に推進を図ります。

○ 採用及び登用関係

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

事務職として採用した職員の過去3年間の推移では、平成25年4月採用が、26人うち女性が12人、平成26年4月採用が、41人うち女性が17人、平成27年4月採用が、56人うち女性が24人であり、事務職採用者に占める女性数は、ほぼ半数を占めています。今後も男女の採用数のバランスを保ちながら男女の区別なく優秀な職員を採用していきます。

(2) 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月における行政職の職員1,431人の内、女性職員数は571人であり全体に占める女性の割合は約40%となっています。

行政職の職員全体に占める係長職以上の女性職員の割合は、平成25年度では412人うち女性が68人(16.5%)、平成26年度では414人うち女性が70人(16.9%)、平成27年度では427人うち女性が86人(20.1%)となっています。

現在、係長職への登用は、申込みによる選考により、課長職へは課長昇任試験を実施するなど優秀な人材を管理的地位にある職へ登用しています。しかしながら、社会における制度や慣行、性別による固定的役割分担等を反映し、特に課長昇任試験を受験する女性職員が少ない現状があります。

今後とも男女の育児休業等の両立支援制度の活用、長時間労働などの働き方の見直しに取り組み、管理・指導的地位に成長していく人材の育成に努めます。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%とすることを目指します

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合

各役職段階にある職員における女性職員の割合では、主事から主査の役職にある職員では、ほぼ半数が女性職員となっており、これは採用者に占める女性職員の割合が適性であると考えられます。

しかしながら、係長代理での段階では、女性職員の割合が70%を超えています。こうした背景には、平成26年まで行っていた係長昇任試験の影響や係長昇任時が子育て期と重なり、女性に子育ての比重が多いことなどが考えられます。

現在は、係長昇任試験を取りやめ、男女の区別なく優秀な職員を選考により登用する取り組みを実施しています。さらには、男女の働き方・暮らし方の見直しなど、生活と仕事の調和(ワーク・ライフ・バランス)や管理職に対する意識啓発に取り組みます。

係長代理にある職員に占める女性職員の割合を60%とすることを目指します

○継続就業・仕事と家庭の両立

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

各年度における男女別の継続勤務年数は、平成25年度は、男性職員約18.3年に対し女性職員約18.5年、平成26年度は、男性職員約17.2年に対し女性職員約17.8年、平成27年度では、男性職員約16.2年に対し女性職員約16.8年となっており、男女間の継続勤務年数の差は無い状況です。今後も女性職員が安心して長く勤められるような、自己申告制度の活用による人事配置や職場環境づくりに努めます。

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

女性職員の育児休業取得率については、過去3年間の実績から100%となっており、今後も育児に専念できるような職場環境づくりを進めます。また、平成26年度末に育児休業を終了した職員の平均取得期間についても、約575日となっており、今後も育児休業に伴う代替職員の完全配置など安心して育児休業を取得できるよう努めます。

しかしながら、男性職員における育児休業の取得については、過去3年間で2件であり、取得を積極的に推進しているにもかかわらず、未だ取得が進んでいないのが現状です。

今後は、男性の育児参加を進めるため、より一層の周知と啓発を図るとともに、所属長に対し取得しやすい職場環境の改善に向けた取り組みを行います。

男性職員が育児休業を取得できる職場環境づくりを目指します

(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

男性職員の配偶者出産に伴う休暇については、平成27年度の実績では、該当者68人中59人(86.8%)が取得しています。配偶者出産休暇については、該当する全ての職員が3日間取得できるよう職場への周知を図るとともに、育児参加のための休暇についても、取得可能日数5日間を取得できるよう併せて周知の徹底、職場環境の改善を図り積極的な休暇取得に取り組みます。

男性職員の配偶者出産に伴う育児休業等の取得率を80%とする ことを目指します（※出産前後における特別休暇等の取得を含みます）

（4）職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員一人当たりの超過勤務時間については、市民ニーズの多様化や権限委譲等による事務事業の増大等などにより、平成24年度が平均7.3時間（男性8.3時間、女性5.7時間）、平成25年度が平均7.8時間（男性8.8時間、女性6.2時間、前年比6.2%増）、平成26年度が平均9.1時間（男性10.4時間、女性7.1時間、前年比15.7%増）と、この3年間徐々に増加傾向にあります。しかしながら、職場によるばらつきや職場内においても係間によるばらつきも見受けられます。

今後とも「時間外勤務の縮減に関する指針」に基づき、毎週水曜日のノー残業デーの徹底、業務分担見直しや管理職の長時間勤務是正に向けたマネージメントなどの研修などを実施し、超過勤務の縮減を目指していきます。

職員1人当たりの時間外勤務時間数を5%の縮減することを目指 します（※計画期間初年度と最終年度との対比とします）

6 おわりに

この特定事業主行動計画の実施によって、すべての職員がワーク・ライフ・バランスの重要性を強く認識することが重要になります。

そのためには、長時間労働などの働き方の見直しや、家事・育児・介護への参画に向けた環境を整えることが必要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、一人ひとりが豊かで活力ある環境の実現を目指します。

同時に、円滑かつ継続的な仕事と家庭の両立を可能にするとともに、男性職員における育児等への意識改革に向けた啓発促進に努めることにより、職員の多様な生き方、働き方を実現し、ゆとりある豊かで活力あふれる職場環境を整備していきます。

本計画の推進により、将来、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待してやみません。

○伊勢崎市次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則

平成17年4月1日

規則第245号

次世代育成支援対策推進法施行令（平成15年政令第372号）第2項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1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施行令（平成27年政令第318号）第1条第2項の規定に基づき、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64号）第15条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
議会	議会の議長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
水道事業の管理者	水道事業の管理者が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

○伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動計画策
定・実施委員会設置要綱

平成17年4月1日

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1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（平成27年法律第64号）第15条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定及び実施するため、伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 行動計画案の策定に関すること。
- (2) 行動計画の実施方策及び進行管理に関すること。
- (3) 行動計画の改定に関すること。
- (4) その他行動計画の推進に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

2 委員会に委員長及び副委員長各1人を置き、委員長には総務部長の職にある者を、副委員長には総務部副部長の職にある者をもって充てる。

3 委員長は、会務を統括し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集し、議長となる。

2 委員長は、必要があると認めるときは、関係職員を会議に出席させ、行動計画についての意見を求めることができる。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、決裁の日（平成22年5月10日決裁）から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、決裁の日（平成28年3月31日決裁）から施行する。

別表（第3条関係）

委員長	総務部長
副委員長	総務部副部長
委員	職員課長
	人権課長
	こども保育課長
	水道局総務課長
	消防本部総務課長
	経営企画部企画財政課長
	議会事務局庶務課長
	選挙管理委員会事務局選挙課長
	農業委員会事務局長
	監査委員事務局監査課長
	公平委員会事務局長
教育部総務課長	

職員団体が推薦した者 2 人