

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月策定

加西市特定事業主

加西市長
加西市議会議長
加西市教育委員会
加西市病院事業管理者
加西市選挙管理委員会
加西市代表監査委員
加西市公平委員会
加西市農業委員会

I 総 論

1 目的

この行動計画は、女性職員の採用及び登用を拡大し、かつ、仕事と生活の調和を積極的に推進し、もって加西市の政策方針決定過程への女性の参画という女性の活躍の推進を図ることを目的とする。

2 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間

3 推進体制

- (1) 行動計画の周知及び公表
- (2) 加西市特定事業主行動計画策定推進委員会の設置
- (3) 職務及び各種ハラスメント相談窓口体制の整備
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等による行動計画の内容の周知徹底
- (5) 職員に対するアンケート調査又は意見交換会の実施
- (6) 行動計画の年度ごとの見直し



II 女性職員の職場環境の現状

1 女性職員の割合及び採用した職員に占める女性の割合（各 4 月 1 日時点）

	女性職員割合	女性採用割合
(1) 平成 27 年度	54.4%	45.9%
(2) 平成 26 年度	55.2%	51.4%
(3) 平成 25 年度	54.3%	43.8%

2 平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異) (各4月1日時点)

	男性	女性
(1) 平成27年度	16年	14年
(2) 平成26年度	17年	14年
(3) 平成25年度	17年	14年

3 職員1人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間 (単位: 時間)

(1) 平成27年度											
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
11.4	9.8	9.8	9.3	7.9	8.9	10.3	9.8	11.8	13.1	-	-
(2) 平成26年度											
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
11.5	10.7	8.4	8.3	7.6	8.2	9.1	9.4	12.9	14.4	10.0	10.7
(3) 平成25年度											
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.2	9.4	9.1	9.0	7.3	7.7	8.2	7.6	6.9	8.4	8.4	12.1

4 年次有給休暇の平均取得実績

(1) 平成26年度	8.8日
(2) 平成25年度	10.2日
(3) 平成24年度	10.0日
(4) 平成23年度	9.2日
(5) 平成22年度	9.2日

5 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (各4月1日時点)

※行政職給料表7級以上及び相当する職員をいい、以下「管理職」という。

(1) 平成27年度	25.4%
(2) 平成26年度	24.6%
(3) 平成25年度	23.5%

6 監督職の地位にある職員に占める女性職員の割合 (各4月1日時点)

※行政職給料表5級及び6級及び相当する職員をいう。

(1) 平成27年度	49.7%
(2) 平成26年度	49.7%
(3) 平成25年度	50.6%

7 男女別の育児休業等取得率

(各4月1日時点)

※育児短時間休業及び部分休業を含む。

	男性	女性
(1) 平成27年度	0%	100%
(2) 平成26年度	0%	100%
(3) 平成25年度	0%	100%

8 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

	休暇取得率	平均取得日数
(1) 平成27年度	100%	0.7日
(2) 平成26年度	100%	0.8日
(3) 平成25年度	100%	0.8日

Ⅲ 計画の具体的内容

(①数値目標又は達成目標並びに②取組内容)

1 職員割合等及び平均在職年数に関して

(1) 女性職員の割合及び採用割合

- ① 女性職員割合及び女性職員採用率は、現在の水準を維持する。
- ② 水準維持のため、以下の取組を行う。
 - ・ 採用案内時に、本行動計画の概要及び女性職員のメッセージを掲載
 - ・ 女性受験者数増加への取組検討
 - ・ 幹部及び面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施



(2) 長く働き続けられる職場環境の整備

- ① 育児や介護などの理由によらず定年まで働ける職場環境づくりに努め、平均在職年数を男性と同水準程度に引き上げる。
- ② 以下の取組を行う。
 - ・ 育児休業・介護休業制度の周知及び各種制度への理解を深め、休業取得しやすい職場風土の醸成に努める。
 - ・ 勤労意欲の高い職員には、定年後の再任用制度を積極的に活用する。



2 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関して

(1) 管理職に占める女性職員の割合の向上

- ① 管理職に占める女性職員の割合を、平成 27 年度実績 25.4%より 5 %引き上げ、30%以上とする。
- ② 管理職登用に向けた意識向上研修その他必要な取組を検討する。

(2) 監督職の地位にある職員に占める女性職員の割合

- ① 監督職の地位にある職員に占める女性職員の割合を、49.7%である平成 27 年度実績と同水準維持する。
- ② 監督職の地位にある職員に必要なスキルアップ研修を検討する。



(3) 人事配置の柔軟化(多様な職務機会の付与及び職域拡大)

- ① 女性職員の多様な職務機会の付与及び職域拡大を目指す。
- ② 女性職員を多様な部署に積極的に配置する。また、女性が多く占める臨時・非常勤職員が仕事をしやすい職場作りを実現するため、業務研修その他必要な研修を検討・計画する。



3 継続就業及び職場風土に関して

(1) 各種休業復帰後の職場環境改善

- ① 各種休業復帰後にスムーズに職務遂行できる環境を整える。
- ② 各種休業取得前後において、男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修その他の円滑な職場復帰に資する研修や、所管課との連絡体制強化その他必要な支援を行う。



また、異動を命じる場合、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。



(2) 男性職員の育児参画推進

- ① 育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上とする。
- ② 加西市として、イクメン・イクボス宣言、啓発、育児取組の心得研修、互助会による育児支援その他の働きかけにより、育児の参画を進めると同時に、管理職を対象に職場マネジメントに関する研修を実施する。

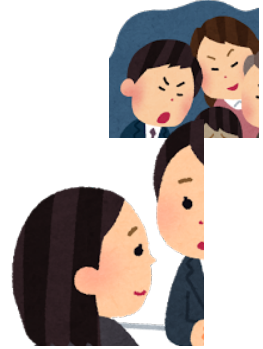
また、市長によるメッセージにより啓発を強化する。



(3) 相談窓口の確立

- ① 女性職員が気軽に相談できる環境を整える。
- ② 人事担当部署等による相談窓口を設置及び周知徹底し、各種休業等取得前後のワークライフバランス、キャリア形成及び各種ハラスメントに関する不安などを気軽に相談できる環境を整える。

また、それらに関する研修の充実を図る。



(4) ワークライフバランスの徹底

- ① 各種休業を含めた各種両立支援制度を周知する。
- ② 各種休業を含めた各種両立支援制度をガイドブック化し、掲示板その他の方法により周知すると同時に、制度を利用しようとする女性職員へのキャリアプラン及び各種休業等取得者の経験談も記載する。

また、スキルアップできるよう、各種休業等時でも資格取得支援助成金制度の利用の可能性を検討する。



4 長時間労働に関して

(1) ノー残業デーの確立

- ① ノー残業デーへの取組及び柔軟化を検討する。
- ② 全庁的でなく、課単位又は個人単位のノー残業デーの実施を検討する。

また、超過勤務の縮減、働き方改革その他能率的な業務遂行取組による管理職等の人事評価への反映を検討する。



(2) 業務内容及び分担の見直し

- ① 業務内容及びその分担を見直し、残業を減少させる。
- ② 残業などを減らすため、ムダ・ムラ・ムリを各種職場で洗い出し作業、業務の整理整頓、単純化、標準化及び専門化の徹底を呼びかける。

そのために、その仕事の目的を把握し、その仕事をやめ、又減らすとどうなるかの視点、やり方を変えたらどうなるかなどの視点を持つ組織風土を定着させる。



(3) 働き方の柔軟化

- ① フレックスタイム制、育児及び介護のための遅出・早出その他の変形労働時間制の導入を検討する。
- ② フレックスタイム制、育児及び介護のための遅出・早出その他の変形労働時間制を検討する会議、委員会の設置、問題点の把握その他の必要な分析及び準備を進める。



(4) 年次有給休暇の目標設定

- ① 職員 1 人当たりの年次休暇の取得を 11 日以上とする。
- ② 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。また、掲示板その他の方法により取得の啓発と取得しやすい環境づくりを行う。

