

輪島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

平成 28 年 4 月 1 日
輪 島 市 長
輪 島 市 議 会 議 長
輪 島 市 教 育 委 員 会
輪 島 市 選 挙 管 理 委 員 会
輪 島 市 代 表 監 査 委 員
輪 島 市 農 業 委 員 会

輪島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、策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、継続的に女性職員の活躍を推進するため総務課に事務局を置き、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・評価等を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◇ 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、本市の全機関において、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、改善すべき事業について分析を行った。

(1) 採用の女性割合(平成27年4月1日採用者)

(単位:人、%)

	男	女	計	女性の割合
行政職	3	3	6	50.0

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異(平成27年3月31日現在)

(単位:人、年)

区分	男性	女性	比較(女性-男性)
人数	198	97	-101
継続勤務年数	17.1	14.2	-2.9

※ 継続勤務年数は、単純に職員数(再任用職員を除く。)で除したもの

(3) 職員1人当たり各月ごとの時間外勤務時間

(単位:時間)

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
職員1人当たりの時間外勤務	13.2	12.1	12.4	9.2	9.4	8.9	19.4	18.5	16.1	10.2	9.3	11.5

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

(単位:人、%)

平成26年度	女性管理職員数	全管理職員数	女性の割合
行政職	9	55	16.4

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

(単位:人、%)

平成26年度	係長相当職以上の女性職員数	係長相当職以上の職員数(全体)	女性の割合
行政職	51	164	31.1

※ (4)管理職員を除く。

(6) 男女別の育休取得率

(単位：人、%)

平成 26 年度	男性	女性
対象者	5	6
取得者	0	6
取得率	0.0	100.0

(7) 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

平成 26 年度 配偶者出産休暇取得率 100.0%

〃 育児参加のための休暇取得率 0.0%

◇ 女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、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。

なお、この目標は、本市の全機関において、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し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 男性職員の育児参加、育児休業取得の促進

① 平成 32 年度までに、育児参加休暇を取得する男性職員を 20.0%以上にし、平均取得日数を 3 日以上とする。

② 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員を 1 人以上にする。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

① 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績(16.4%)より 3.6%引き上げ、20.0%以上にする。

② 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員を除く係長相当職以上の女性職員の割合を、平成 26 年度の実績(31.1%)より 3.9%引き上げ、35.0%以上にする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、本市の全機関において、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し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 男性職員の育児参加、育児休業取得の促進

- ① 平成 28 年度より、出産又は配偶者の出産を控えている全ての職員に対し、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)の活用促進に努める。
- ② 平成 28 年度中に、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、電子掲示板で常時閲覧できる状態にし、周知を図る。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 平成 28 年度より、係長以上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。
- ② 平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を積極的に行う。