

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年3月

人吉市

1 計画策定の趣旨

人吉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、人吉市長、人吉市議会議長、人吉市代表監査委員、人吉市農業委員会、人吉市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 取組の方向

「男性女性に関わらず、職員の価値が十分生かされている組織
～ ワークライフシナジーの実現 ～ 」

（計画推進の基本的な考え方）

- 法に基づき本計画を策定しますが、女性の活躍できる職場は、男性も活躍できる職場との考え方のもと、男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる組織を目指します。
- 職員のニーズをきめ細かく把握し、実効性のある取組を進めます。

ワークライフシナジーとは…

「ワークライフシナジー」とは、仕事と生活のどちらも欲張り、その両方を充実させることで「相互作用・相乗効果(シナジー)」を生み、仕事と生活両方の「質」を向上させるという考え方です。机の上で仕事ばかりしていても、なかなかいいアイデアが生まれません。仕事以外つまりライフで様々な場所に出向き、人との出会いを通じて発見があり、そこからアイデアというのは生まれてくる。

ライフでインプットをする（いろいろな情報を取り込む）からこそ、発想力が広がって、人脈が広がって、健康的でいられる。ライフが充実するからこそ、仕事でアウトプット（成果や実績）の質も上がる。効率的に働き早く帰ることで、またライフが潤う……二者は、ぐるぐると好循環する関係だという発想です。

3 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年間とします。

4 推進体制

○実施委員会の設置

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、特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「実施委員会」という。）を設置し、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。

○人事担当部局の役割

計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、着実に推進します。

○各部局主管課担当者の役割

所属内に当該計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率先して実行します。

5 女性の活躍推進に関する現状と課題及び数値目標

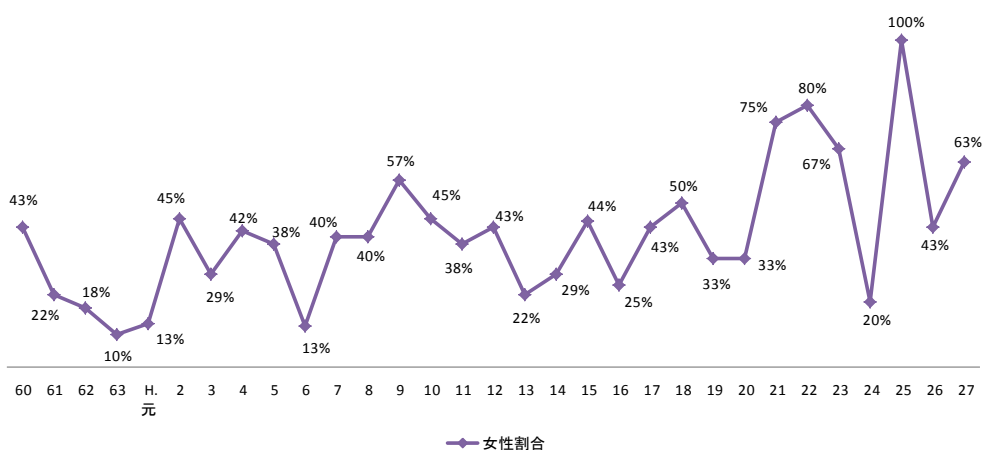
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職員採用は競争試験による採用が中心となるため、年によって女性比率は変わるものの、平成21年から女性比率の増加が顕著であり、特に20歳代の若手職員にあっては、女性職員の割合の方が高い状況です。

職員採用の結果からも、近年では多くの女性職員が各職場においてその能力を発揮する機会が増えていますが、一方では子育て世代の女性が増えており、女性が働きやすい組織改革が喫緊の課題となっています。

数値目標：女性の採用割合 30%以上 をキープ

採用者に占める女性割合の推移



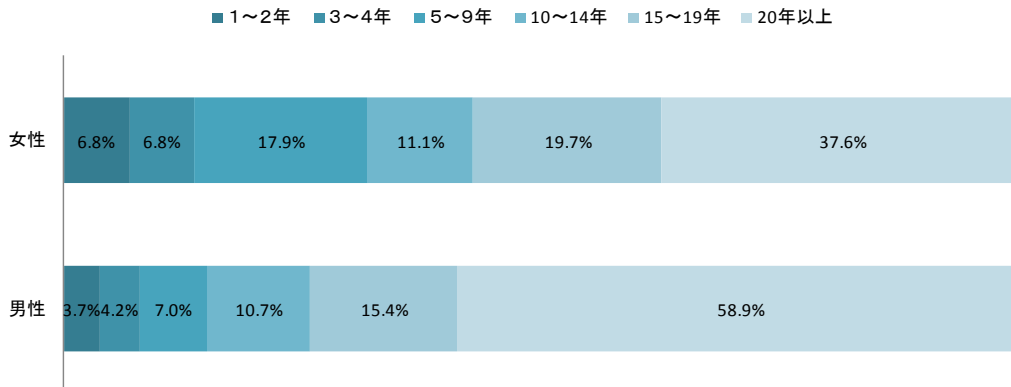
(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

男性のほうが勤続年数の長い職員の比率が高くなっていますが、当時は結婚や出産等で退職する女性職員が多かったからだと思います。

現在は、結婚等により退職することも少なく、子育て等と両立しながら仕事をする職員が増えている状況です。

数値目標：経年により増減があるため現状維持

男女別勤続年数



(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	平成 27 年 2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月
超過勤務 全時間	3,889	2,339	3,189	3,573	1,076	1,032
平均時間 /人	13.36	8.04	10.96	12.28	3.70	3.55
月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	平成 28 年 1 月
超過勤務 全時間	1,524	1,667	1,645	1,981	1,446	2,803
平均時間 /人	5.24	5.73	5.65	6.81	4.97	9.63

上表は、全職員の超過勤務全時間及び一人当たりの平均時間をまとめたものです。6月～12月については、平均時間が3～5時間台と低い割合ですが、1月～5月については、9～13時間台と高い割合となっています。当初予算編成や確定申告など時期的に業務量が増大する部署が多くなるのが原因と考えられます。

男女別に分析を行ったところ、女性より男性職員のほうが超過勤務を行っていました。また女性職員に絞って分析したところ、未婚や小さな子どもを養育していない女性職員が超過勤務をしている傾向にありました。

配慮を必要とする職員を組織全体で支援する体制も必要ですが、事務・事

業が特定の職員に集中しがちな状況も一部見受けられるようです。

いずれにしても、職員個々の働き方を見直す必要があり、効率的な業務改善等を行っていく必要があります。

数値目標：全月 平均時間 7時間／人 未満

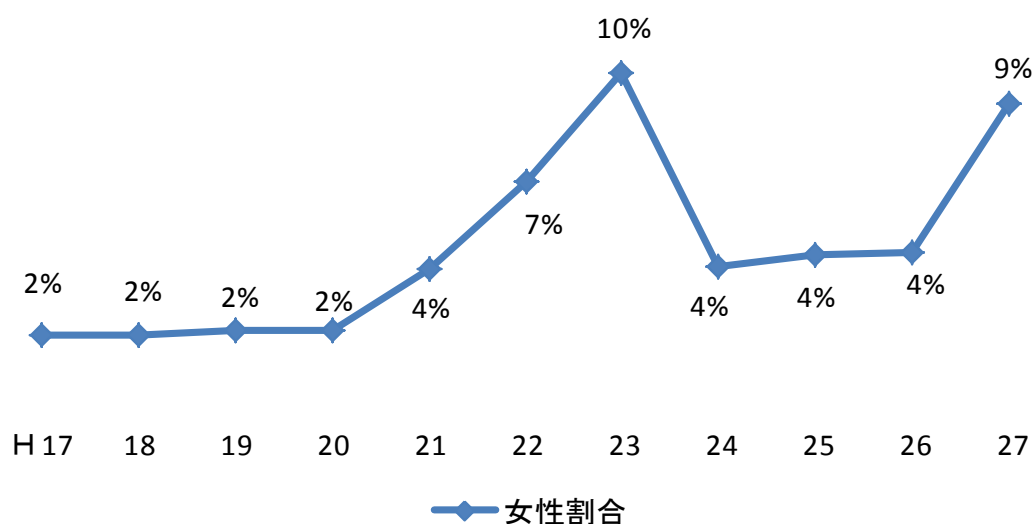
(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度の人事異動において、女性職員の登用を継続的に取り組んでいます。50歳代に占める女性職員の絶対数自体が少ないことから、その割合は上がっていない状況です。

今後は、各年齢層における女性職員の割合が徐々に増えていくため、その割合も上がっていくと考えられますが、管理的地位で必要とされる能力を30代、40代のうちから身に付けていけるように、職員個々がキャリアプランを意識した能力開発に取り組む必要があります。

数値目標：平成32年度までに女性職員の割合を20%

課長級以上の職員に占める女性割合の推移

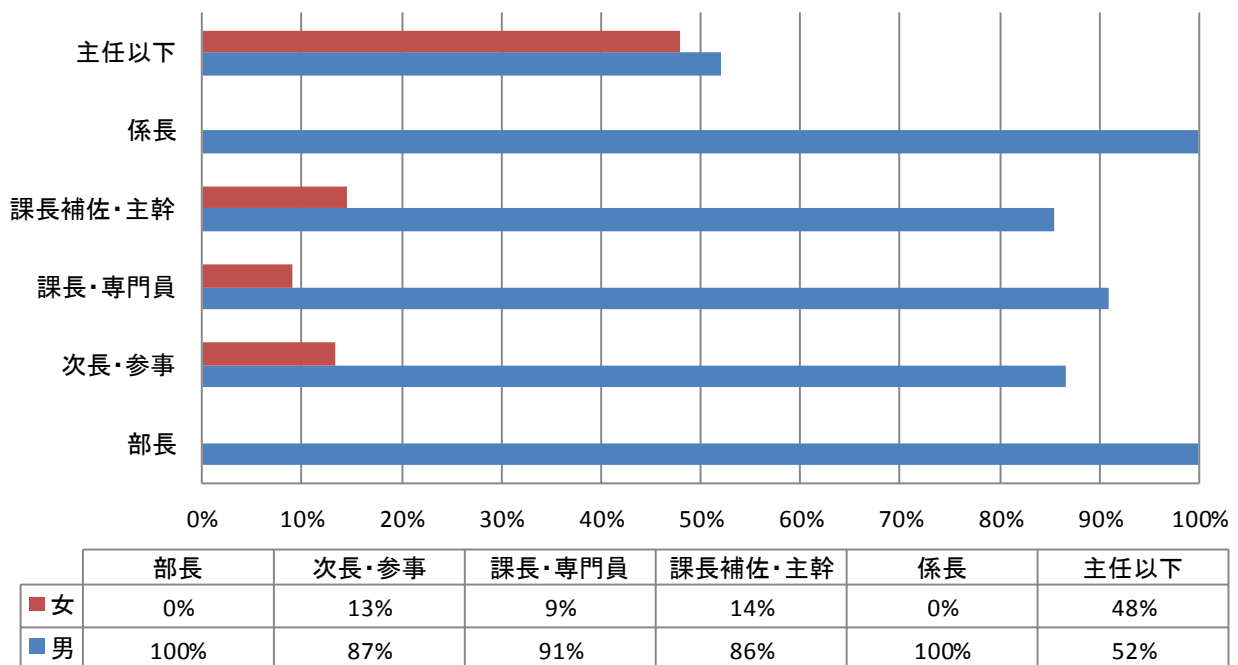


年代別・男女別比率

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	全体
男性	42.2%	54.0%	71.9%	79.4%	64.7%
女性	57.8%	46.0%	28.1%	20.6%	35.3%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各役職段階にある職員に占める割合(平成27年4月1日)



(4)で述べた管理的地位にある職員に占める女性職員の割合と同様、上位職については、40～50歳代の女性職員が少ないことから、あまり割合は上がっていない状況です。

それに比べ、20～30歳代は女性職員が多いため、主任級以下の女性の割合は高くなっています。

20～30歳代の女性職員の中には、出産・育児に多くの時間を費やさなければならない職員も多く、引き続き育児休業等を取得する職員のサポート体制を充実する必要があります。

数値目標：管理・監督の職にある女性職員の割合を平成32年度までに20%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業取得者	男性取得率	女性取得率	取得者の平均取得期間
平成 22 年度	0%	100%	6.5 ヶ月
平成 23 年度	0%	100%	9.5 ヶ月
平成 24 年度	0%	100%	9.8 ヶ月
平成 25 年度	0%	100%	9.6 ヶ月
平成 26 年度	0%	100%	12 ヶ月
平成 27 年度	0%	100%	10 ヶ月

本市の育児休業取得率については、男性職員は0%、女性職員は100%となっており、男性職員の育児休業取得が進んでいない現状です。

男性職員が育児休業を取得しない理由で最も多いのが、「自分以外に育児をする人がいたため」というもので、次に多い意見としては「職場に迷惑をかけるため」「業務が繁忙であったため」といった意見でした。

育児休業取得は、各家庭の事情にもよることから強制的に取得させることはできませんが、取得を望む職員が出てきた場合の、職場の理解や協力体制を得ることが課題となりそうです。

また、女性職員については、取得率100%であり、取得期間についても本人が希望する期間、取得ができている状況です。平成26年度から育児休業代替任期付職員を採用する等、休業期間中のサポート体制の構築を進めています。

(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及び平均取得日数

(平成26年度)

取得可能職員	取得者	取得率	平均取得日数
13	9	69%	1.75 日

配偶者出産休暇については、ほとんどの男性職員が取得していますが、育児参加のための休暇については、まだ知名度が低いため取得者が少ない状況です。

今後、休暇の促進を図るため定期的な周知が必要となります。

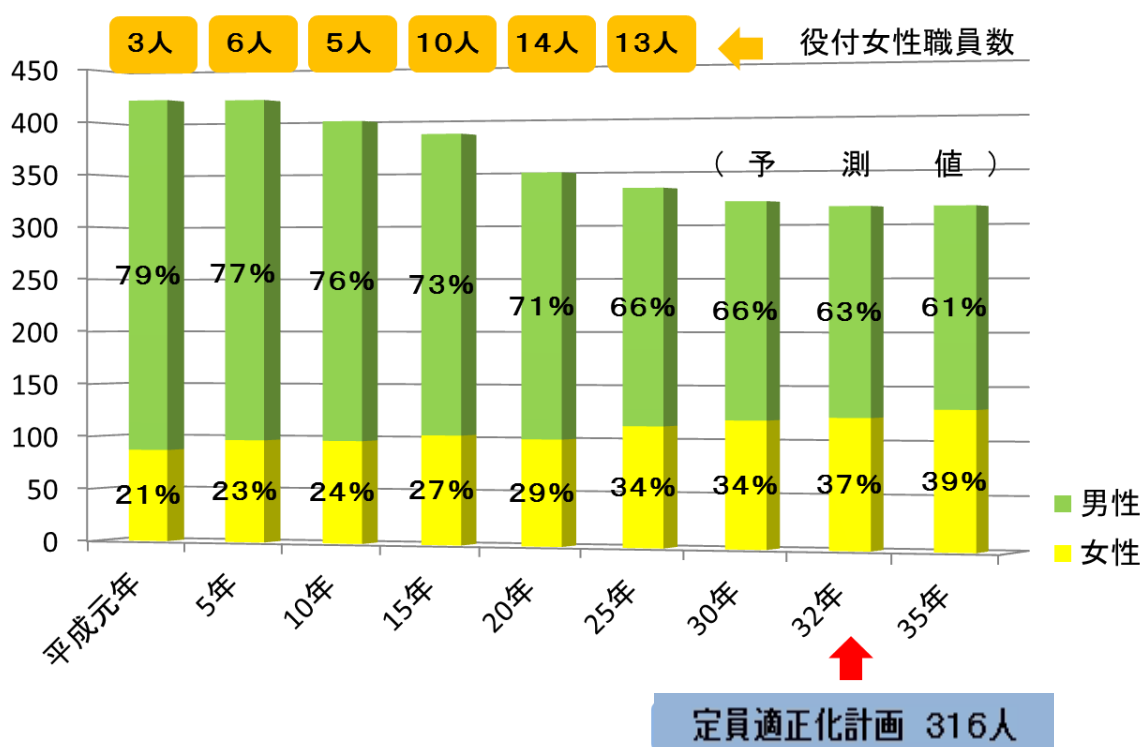
数値目標：平成32年までに取得率 80% 以上

(8) 女性職員の増加

ここ近年で、本市の女性職員の割合は急激に増えており、このままのペースでいくと、平成35年には約4割の職員が女性となります。この数値は女性の活躍を推進していく上で、大変喜ばしい事ではありますが、一方で女性が働きやすい職場環境を整えるためには、組織機構のあり方をはじめ業務のあり方、働き方そのものを見直す必要もあるということです。

今後は、団塊世代が介護世代へ突入します。女性の子育てだけでなく、多くの職員が親の介護等を迫られる時代となってくるのです。

一部の職員だけが、働き方を変えるのではなく、全職員一丸となって働き方を見直さなければ、意味はありません。



6 女性の活躍推進に向けた具体的取組

育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立を支援するための「両立支援」と、能力や適性が十分に発揮できるようにする「活躍支援」を二つの柱として推進します。