

**女性活躍推進法に基づく
鳴門市特定事業主行動計画
(前期計画)**

平成28年3月

鳴門市

鳴門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3月31日

鳴門市長

鳴門市消防長

鳴門市企業局長

鳴門市議会議長

鳴門市代表監査委員

鳴門市公平委員会

鳴門市選挙管理委員会

鳴門市農業委員会

鳴門市教育委員会

鳴門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、鳴門市長、鳴門市消防長、鳴門市企業局長、鳴門市議会議長、鳴門市代表監査委員、鳴門市公平委員会、鳴門市選挙管理委員会、鳴門市農業委員会及び鳴門市教育委員会が連名で策定する特定事業主行動計画とします。

1. 計画期間

本計画の期間は、法が平成28年度から平成37年までの10年間の時限立法であることから、その全体を5年間毎に区切り、平成28年4月1日から平成33年3月31日までを前期期間として行動計画を策定します。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

鳴門市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、法に基づく鳴門市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、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うこととしています。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、鳴門市長、鳴門市消防長、鳴門市企業局長、鳴門市議会議長、鳴門市代表監査委員、鳴門市公平委員会、鳴門市選挙管理委員会、鳴門市農業委

員会及び鳴門市教育委員会において、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、次のとおり目標を設定します。

①平成27年度 採用した職員に占める女性職員の割合 単位:人

| 職種 | 一般行政 | 土木技術職 | 保健師 | 保育士 | 幼稚園教諭 | 消防士 | 計 |
|----|------|-------|-----|-----|-------|-----|----|
| 女性 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 |
| 男性 | 6 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 10 |
| 計 | 9 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 18 |

採用職種毎に分析を行ったが、職種によっては性別に偏りがあるが、全体としては著しい差は生じていないため、今後も公正な採用を行っていきます。

②平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年4月1日現在の職員（本市に派遣された職員は除く）について職種ごとに分析を行った結果、全体の平均として、男で16.5年、女で16.6年と差はない状況です。今後も離職率の低い職場環境を維持していきます。

③平成26年度 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 単位:時間

| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 21.5 | 22.4 | 15.7 | 13.9 | 18.6 | 13.6 | 19.2 | 17.5 | 17.8 | 18.4 | 15.3 | 18.3 |

月平均約18時間の時間外勤務が発生しており、時間外勤務が常態化している状況であることから時間外勤務の縮減に努めます。

④平成27年度管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

| 管理職数 | 女性管理職数 | 登用率 |
|------|--------|-------|
| 164人 | 45人 | 27.4% |

女性管理職の登用率30%を目指します。

⑤平成27年度各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| | 職員数 | 女性職員 | 登用率 |
|-------|------|------|-------|
| 部長級 | 19人 | 0 | 0% |
| 課長相当職 | 56人 | 12人 | 21.4% |
| 副課長級 | 89人 | 33人 | 37.1% |
| 係長級 | 185人 | 75人 | 40.5% |

本市の役職段階別女性の登用率については、上位の役職ほど女性の登用率が減少する傾向があるため、女性職員においても男性同様積極的に上位の役職への登用を行っていきます。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

| | 該当者 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得日数 |
|----|-----|------|------|--------|
| 女性 | 10人 | 10人 | 100% | 487.6日 |
| 男性 | 15人 | 0人 | 0% | 0日 |

※平成26年4月1日から平成27年3月31日までに出産した職員および配偶者が出産した職員のうち平成27年4月1日までに育児休業を取得した職員

女性職員については取得率100%となっていますが、男性については取得率0%となっており、男性の育児休業については、浸透していない状況であります。そこで、男性の育児休業取得率について年間15%以上を目標とします。

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

| 対象者数 | 配偶者出産休暇（2日以内） | | | 育児参加のための休暇（5日以内） | | |
|------|---------------|-------|--------|------------------|-------|--------|
| | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 |
| 15人 | 13人 | 86.7% | 1.8日 | 2人 | 13.3% | 4.5日 |

※平成26年4月1日から平成27年3月31日までに配偶者が出産した職員のうち平成27年4月1日までに上記の休暇を取得した職員

配偶者出産休暇については、ほぼ取得していますが、育児参加のための休暇については、取得者が少ない状況であることから、今後制度について周知徹底を行っていきます。

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. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用の課題】

○平成28年度より、係長・副課長・課長の各役職段階における人財プールの確保を念頭に置いた人財育成を行っていきます。

○管理職自身が長時間勤務であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらくなっており、管理職に昇任することに抵抗を持つ職員や、意識的に女性を管理職に登用することに消極的になっている雰囲気が存在します。

そこで、管理職自身の超過勤務の管理の徹底を行うとともに、女性でもスムーズに管理職として活躍できるよう、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣、また従来男性職員中心であった職場への女性職員の配置拡大と、それによる多様な職場経験の付与することにより、昇進希望をもてるように改善を行っていきます。

【長時間勤務関係の課題】

○平成28年度より管理職員が、時間外勤務の管理の徹底を行い、毎週水曜日、金曜日のノー残業デーの徹底を図ると共に、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図っていきます。

【仕事と家庭の両立の課題】

○出産を控えている全ての男女に対し、人事課より各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。

また、同時に該当する職員の所属長に対しても同様の情報提供を行うとともに、原則として時間外勤務命令を行わないよう通知します。