

名護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
名護市長
名護市議会議長
名護市選挙管理委員会
名護市代表監査委員
名護市農業委員会
名護市消防長
名護市教育委員会

名護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、名護市長、名護市議会議長、名護市選挙管理委員会、名護市代表監査委員、名護市農業委員会、名護市消防長、名護市教育委員会が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、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事を担当する部署において本計画の策定・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・評価等を行うものとする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

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、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、水道部（名護市水道事業の設置等に関する条例（昭和47年条例第28号）第3条第2項に規定するものをいう。以下同じ。）、教育委

員会事務局の全部局を通して、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条の規定に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況に関する次に掲げる7項目について把握を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

42.85%（新規採用職員 14 人中 6 人）

職員採用に当たっては、原則として試験による選考を実施しており、募集の際に性別による区分を設けていない。男女比に多少の差が生じていることについては、選考試験の結果によるものである。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成26年度退職者）

男性 29.5 年、女性 31.3 年

平成26年度退職者の平均継続勤務年数については、男性に比べて女性のほうが1.8年長い。

(3) 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績）

4月	7.45時間	8月	6.14時間	12月	7.94時間
5月	8.17時間	9月	7.06時間	1月	8.41時間
6月	5.88時間	10月	9.13時間	2月	6.38時間
7月	8.67時間	11月	8.17時間	3月	7.02時間
各月平均		7.53時間			

（参考）月45時間以上超過勤務を行っている職員の人数 **6人**

職員の超過勤務の状況については、月ごとにばらつきが生じており、1人当たりの各月平均超過勤務時間は7.53時間となっている。月45時間以上超過勤務を行っている職員が6人存在していることから、過大な超過勤務が一部の職員に慢性化していることが分かる。

(4) 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1日現在）

9.85%（課長級以上 71 人中 7 人）

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	総数	女性	男性	女性の割合
部長級	13人	1人	12人	7.69%
課長級	58人	6人	52人	10.34%
係長級	141人	38人	103人	26.95%
計	212人	45人	167人	21.22%

(4)、(5)の状況から、管理的地位、各役職段階においても、女性職員の割合は、男性職員に比べて低いことが分かる。

(6) 男女別育児休業等の取得人数及び平均取得日数（平成26年度実績）

	育児休業		育児短時間勤務	
	取得人数	平均取得日数	取得人数	平均取得日数
男性	0人	—	1人	120日
女性	33人	337.1日	0人	—

※男性の育児休業取得については、過去に取得した実績（平成24年度1人：取得日数180日）がある。

男性職員の育児休業等については、平成24年度以降、女性職員の取得人数と比べてごく少数ではあるものの、取得した実績がある。また、女性職員の育児休業取得日数は、比較的長期となる傾向があることから、育児休業によるブランクからスムーズに職場復帰ができる仕組みづくりを求める声がある。

(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等の取得人数及び平均取得日数（平成26年度実績）

休暇の種類	取得人数	平均取得日数
配偶者の出産休暇	10人	1.9日
男性職員の育児休暇	1人	1.5日
子（小学校就学前に限る）の看護休暇	40人	1.1日

（参考）児童手当を受給している男性職員の数：157人

※子の看護休暇を取得する可能性がある人数

男性職員の育児休業等の取得については、わずかなものとなっているものの、他の育児に関する制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）については、活用されつつある状況であるが、これらの制度の存在を知らないという声がある。

これら7項目の把握を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、水道部、教育委員会事務局の全部局を横断した目標及び取組を次のとおり定める。

女性のキャリア形成に関すること

目標

○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27年度の実績（9.85%）より2%以上引き上げ、12%以上にする。

〈取組内容〉

- 平成28年度から、女性のキャリアモデル形成に資する各種研修を実施する。
- 平成28年度から、女性のキャリアアップに資することを目的として、女性のライフステージに応じた心身の健康管理に関する相談体制を整備する。

仕事と家庭の両立に関すること

目標

○平成32年度までに、月に45時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（6人）を0人にする。

〈取組内容〉

- 平成28年度から、超過勤務の縮減に向け、年度当初のタイミングに合わせて市長から全職員向けのメッセージを発信する。
- 平成28年度から、新たに毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- 平成28年度から、モデル部署において、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るとともに、取組の結果も踏まえ、対象部局の拡大について検討を行う。
- 平成28年度から、早出遅出勤務制度（フレックスタイム制）に関する検討を行う。

目標

- 平成32年度までに、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得を促進する。
- 平成32年度までに、育児休業後のスムーズな職場復帰ができる仕組みづくりを行う。

〈取組内容〉

- 平成28年度中に、各種両立支援制度に関する情報をまとめたハンドブックを職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- 平成28年度から、育児休業後のスムーズな職場復帰ができる仕組みづくりについて検討を行う。