

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

広島県府中市

平成28年3月

府中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

府中市長
府中市教育委員会
府中市議会議長
府中市選挙管理委員会委員長
府中市代表監査委員
府中市農業委員会会長
府中市公平委員会委員長

府中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、府中市長、府中市教育委員会、府中市議会議長、府中市選挙管理委員会委員長、府中市代表監査委員、府中市農業委員会会長、府中市公平委員会委員長（以下「府中市長等」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画とあわせ、本計画において具体的な目標値を掲げ取り組むこととする。

今後、府中市が持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題である。また、女性の力は、行政、企業活動、地域の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体の活力につながるものであり、次の5つの視点にたって計画を推進する。

5つの視点

- トップが先頭に立って意識改革・働き改革を行う。
- 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む
- 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。
- 男性の家庭生活への参画を強力に推進する。
- 育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とする。

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の前期、

平成33年4月1日から平成38年3月31日までの5年間の後期計画期間とする。

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、特定事業主行動計画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する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15条第2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、府中市長等において、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。

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、府中市長等において、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。

課題・数値目標

（1）採用、配置・登用等について

課題：女性の採用・就業継続はできているが、管理的地位にある職員に占める女性割合が少ない。制度的に育児休業等の両立支援の整備は進んでおり、出産後も就業継続する女性が多いものの、キャリアアップができておらず、管理的地位への登用が進んでいないため、登用率を上げる目標を設定する。

数値目標

- ①平成32年度までに、管理的地位にある職員（課長・主幹・課長補佐級以上）に占める女性割合を、平成27年度の実績（22%）より4%以上引き上げ、26%以上にする。
- ②平成32年度までに、係長相当職以上（管理的地位にある職員を含む）の女性職員の割合を、平成27年度の実績（26%）の4%増の30%以上にする。

（2）育児休業等の取得及び仕事と家庭の両立について

課題：男性の育児休業取得が進んでいないため、男性の家庭生活への参画を強力に推進する。

数値目標

- ①平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にする。
- ②平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を100%にする。

(3) 長時間勤務の削減及び年次有給休暇等について

課題：ワークライフバランスの実現のため、長時間勤務の削減、年次有給休暇の取得を促進する。

数値目標

- ①平成 32 年度まで、月に 30 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（7.2%）から毎年 10%縮減する。
- ②平成 32 年度まで、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績（月 8.6 時間）から毎年 10%縮減する。
- ③平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得（消化）率を、平成 26 年度の実績（22%）を 8%以上引き上げ、30%以上にする。
- ④平成 32 年度までに、年次休暇を 30%以上取得する職員の割合（36%）を 50%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

- (1) 女性職員を対象とするキャリアアップ研修や外部研修への派遣を行う。
 - ・管理職手前の女性職員を対象にしたキャリア意識の醸成、研修の実施
 - ・女性管理監督職員に対して人材育成研修の充実
- (2) 男性・女性職員とも育児休業から復帰しやすい体制作りに努める。
 - ・育休中における能力開発とキャリア形成支援の実施
 - ・管理職による育休復職者に対するマネジメント責任の意識の醸成
- (3) 男性・女性職員とも定年まで働き続けられるよう、介護休業制度等の仕組みづくりや休暇制度の充実を図る。
- (4) 男女の働き方のアンケート等を実施し、目標を達成するための課題を把握する。

5. 計画の公表

府中市ホームページで公表し、人事担当課は、本計画の進捗管理を毎年行うとともに、実効性を高めるための調査や施策を検討し、必要に応じて計画の見直しを行う。

女性職員の活躍の推進に関する情報公表

平成 28 年 3 月現在

- ・管理的地位にある職員（課長・主幹・課長補佐級以上）に占める女性割合 22%
- ・係長相当職以上の地位にある職員（管理的地位にある職員を含む）に占める女性割合 26%
- ・年代別女性職員の割合 20代 51.5%、30代 44.2%、40代 43.5%、50代 36.7%
- ・育児休業取得率 女性 100%、男性 0% ※平成 26 年度
- ・男性職員の特別休暇（育児関係）の取得率 配偶者出産休暇 100%、育児参加 40% ※平成 26 年度