

三浦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
三浦市長
三浦市議会議長
三浦市教育委員会
三浦市選挙管理委員会
三浦市代表監査委員
三浦市農業委員会
三浦市病院事業管理者
三浦市消防長

三浦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、三浦市長、三浦市議会議長、三浦市教育委員会、三浦市選挙管理委員会、三浦市代表監査委員、三浦市農業委員会、三浦市病院事業管理者、三浦市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

2 計画の推進に向けた取組等

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、人事課において、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について、毎年 1 回点検・評価し、その結果を公表します。

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、市長部局、議会事務局、教育委員会、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、市立病院、消防本部において、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。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会、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、市立病院、消防本部において、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ます。

(1) 人材育成及び登用について

全部局共通（医療職、消防職及び技能労務職を除く）

ア 平成32年度末までに、管理・監督的地位にある職員（グループリーダー・主査級以上の職員）に占める女性割合を平成27年4月1日時点の実績10.77%から引き上げ、15%以上にします。

役職段階別の女性割合(平成27年4月1日時点)

職種	総職員数			主任以下級			グループリーダー・主査級			管理職級		
	男性	女性	割合	男性	女性	割合	男性	女性	割合	男性	女性	割合
行政職	224	87	27.97%	108	73	40.33%	58	12	17.14%	58	2	3.33%
医師	12	1	7.69%	10	1	9.09%	—	—	0.00%	2	0	0.00%
医療技術	16	14	46.67%	13	13	50.00%	—	—	0.00%	3	1	25.00%
看護師	8	76	90.48%	8	68	89.47%	0	5	100.00%	0	3	100.00%
消防職	73	4	5.19%	46	4	8.00%	18	0	0.00%	9	0	0.00%
技能労務職	35	0	0.00%	35	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
合計	368	182	33.09%	220	159	41.95%	76	17	18.28%	72	6	7.69%

※割合は、「総職員数」、「主任以下級」、「グループリーダー・主査級」及び「管理職級」それぞれの総数に占める女性割合をいう。

(2) 仕事と家庭の両立について

全部局共通

ア 平成32年度末までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%にします。

イ 平成32年度末までに、男性職員の育児休業取得率を13%以上にします。

男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数(平成26年中)

所属	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
病院	1	1	100.00%	3
消防	2	2	100.00%	2
その他	9	8	88.89%	2.38
合計	12	11	91.67%	2.36

育児休業取得率及び平均取得期間(平成26年中)

所属	育児取得可能人数		育児取得人数		育児取得割合		平均取得期間(月数)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
病院	0	1	0	1	0.00%	100.00%	0	10
消防	2	1	0	1	0.00%	100.00%	0	10
その他	7	0	0	0	0.00%	0.00%	0	0
合計	9	2	0	2	0.00%	100.00%	0	10

(3) 超過勤務について

全部局共通(医療職、消防職及び技能労務職を除く)

ア 職員一人あたりの時間外勤務時間数について、平成26年度の実績の平均値(年157.46時間)で維持し、特に子育て期間中の職員については、年100時間以下にすることを目指します。

職員一人当たりの各月の超過勤務時間(平成26年度)

職種	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
行政職	15.80	15.27	13.55	10.53	9.28	9.87	18.54	8.13	14.16	11.15	12.80	18.38	157.46
医師	11.50	15.42	15.17	9.58	15.67	14.25	6.92	2.25	24.50	6.42	3.67	7.25	132.60
医療技術	20.69	18.31	20.19	19.69	19.69	20.58	24.58	9.73	33.42	20.96	19.42	22.23	249.49
看護師	2.93	4.05	2.71	3.38	3.27	2.63	3.01	1.66	13.80	13.72	2.68	2.84	56.68
消防職	3.13	8.18	7.01	6.12	4.53	3.18	9.29	2.46	7.47	6.72	4.38	7.97	70.44
技能労務職	5.55	9.85	1.13	4.68	0.43	9.55	9.63	5.30	20.85	10.78	5.60	1.90	85.25

※選挙に係る超過勤務時間を除く

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。

なお、この取組は、市長部局、議会事務局、教育委員会、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、市立病院、消防本部において、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ます。

(1) 人材育成及び登用について

ア 平成28年度より、女性職員を人事・財政・政策等、組織の中核を担う管理部門に配置したり、希望する業務に従事させることで意欲の向上を図り、グループリーダー及び主査級に昇格を希望し、その後も管理職となって能力を発揮し続ける、意識や意欲の高い女性職員の育成を図ります。

イ 行政職の主任級以下の職員に占める女性割合が40.33%であるのに対し、グループリーダー及び主査級の職員に占める女性割合が17.14%、課長級以上の職員に占める女性割合が3.33%である状況を鑑み、平成28年度より、グループリーダー及び主査級、課長級

の各役職段階における将来的な人材の確保を念頭に置いた育成を図ります。

ウ 女性職員にとって、どの職場においても身近にロールモデルとなる職員がいる環境にするため、女性職員を偏ることなく配置することを目指します。

(2) 仕事と家庭の両立について

ア 平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職又は人事担当より、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇等）の活用促進に関する助言を行うことを徹底し、職員が安心して子育てに取り組める環境の整備を図ります。

イ 平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、制度のより一層の周知・徹底を行い、全職員の意識改革や管理職の職場マネジメント改革を目指します。

(3) 超過勤務について

ア ワークライフバランスを考慮し、特に子育て期にある職員については、その所属長に対し、可能な限り時間外勤務等の負荷を軽減する等、必要に応じた配慮をするように指導します。

イ 妊娠がわかった女性職員に対し、業務の軽減を図る等の配慮を行うとともに、妻の妊娠がわかった男性職員から報告があったときも、男性の子育てへの積極参加を支援する見地から、同様に配慮します。

ウ ノー残業デー（毎週水曜日及び給与支給日）の徹底を図ります。