

女性職員の活躍の推進に関する 府中市特定事業主行動計画

(平成28年度～平成32年度)



府中市

はじめに

女性職員の活躍の推進に関する府中市特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とし制定された、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条の規定に基づき、府中市長、府中市議会議長、府中市選挙管理委員会、府中市代表監査委員及び府中市教育委員会が連名で策定した計画です。

府中市では、本行動計画に基づき女性職員の職業生活における活躍を推進していきます。

平成28年3月

府中市長	高野律雄
府中市議会議長	市川一徳
府中市選挙管理委員会	
府中市代表監査委員	夏目俊一
府中市教育委員会	

1 計画期間

この行動計画は、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とします。

法は平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法となっており、この行動計画はその前半部分となっています。

2 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

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）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の把握を次のとおり行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

		男性	女性	計
事務職	人数	16	11	27
	割合	59.3%	40.7%	100.0%
技術職 (土木)	人数	1	0	1
	割合	100.0%	0.0%	100.0%
保育士職	人数	0	8	8
	割合	0.0%	100.0%	100.0%
全体	人数	17	19	36
	割合	47.2%	52.8%	100.0%

※ 平成27年4月1日採用

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：年)

	男性	女性	男女
事務職等	14.4	13.2	13.9
保育士職等	3.5	17.7	17.5
技能労務職	20.8	19.1	20.4
全体	15.0	15.2	15.1

※ 事務職等には、事務職のほかに技術職及び保健師職を含みます。

※ 保育士職等には、保育士職のほかに栄養士職、看護師職及び歯科衛生士職を含みます。

(3) 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
男性	14.1	10.0	11.2	11.3	8.3	9.1
女性	12.6	10.3	9.8	9.2	7.1	8.1
全体	13.3	10.1	10.5	10.2	7.7	8.6

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性	14.5	13.4	12.9	12.4	12.6	14.4
女性	11.9	9.9	10.2	9.1	9.4	11.8
全体	13.2	11.6	11.6	10.8	11.0	13.1

※ 平成26年度実績

(4) 過去3年間の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	管理職数	うち女性	女性割合
平成27年	124	12	9.7%
平成26年	117	12	10.3%
平成25年	122	12	9.8%

※ 各年とも4月1日時点

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

(単位：人)

	管理職				係長職	全体
	部長職	次長職	課長職	課長補佐職		
人数	14	8	54	48	173	297
うち女性	0	2	4	6	37	49
女性割合	0.0%	25.0%	7.4%	12.5%	21.4%	16.5%

※ 平成27年4月1日時点

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(単位：人、月)

		男性	女性	男女
事務職等	対象者	21	17	38
	取得者	1	17	18
	取得率	4.8%	100.0%	47.4%
	平均取得月数	3.1	9.3	9
保育士職等	対象者	0	10	10
	取得者	0	10	10
	取得率	0.0%	100.0%	100.0%
	平均取得月数	0	11.4	11.4
技能労務職	対象者	2	1	3
	取得者	0	1	1
	取得率	0.0%	100.0%	33.3%
	平均取得月数	0	14.1	14.1
全体	対象者	23	28	51
	取得者	1	28	29
	取得率	4.3%	100.0%	56.9%
	平均取得月数	3.1	10.3	10

※ 平成26年度に新たに取得可能となった職員を対象としています。

(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

(単位：人、日)

対象者	取得者	取得率	平均取得日数
23	19	82.6%	3.3

※ 平成26年度実績

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

改善すべき事情について分析を行った結果、今後もより一層女性職員が政策決定過程に参画し、その柔軟な発想をもって様々な行政課題に取り組む必要があることや、女性管理職の割合が女性活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であること等から、府中市においては管理的地位にある職員に占める女性割合に最も大きな課題があると判断しました。

このことから、女性職員の活躍の推進に向け当該割合の向上を目指すにあたり、具体的には国が策定した第4次男女共同参画基本計画における、「平成32年度末までに市町村の本庁課長相当職に占める女性割合を20%とする」との目標を鑑み、次のとおり数値目標を設定します。

【数値目標】 平成33年4月1日時点で、管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。

4 数値目標を達成するための取組

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

取組1 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。

取組2 各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた任用及び人材育成を行います。

取組3 昇任制度について、現行の試験による任用に加え、選考による任用の導入を検討します。

取組4 女性管理職等を講師とした研修や、ロールモデルやキャリアパス事例を紹介する研修など、女性職員を対象とした研修を充実させ、女性職員の昇任に対する意識を向上させます。

取組5 管理職等となった後のフォローアップを含め、女性職員のキャリア形成等をサポートするため、組織の枠を超えたメンター制度の導入を検討します。

取組6 全管理職のほか、男性職員に対しても女性の活躍推進について理解を深めるための研修を実施し、職場全体で女性職員が活躍できる雰囲気醸成します。

取組7 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における各種取組を推進し、仕事と子育ての両立等を可能とする職場環境を整備します。

5 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、行動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・評価等を行う組織を設置します。