

飛騨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

令和3年4月1日
(令和6年3月29日改正)

飛騨市長

飛騨市議会議長

飛騨市選挙管理委員会

飛騨市代表監査委員

飛騨市公平委員会

飛騨市消防本部消防長

飛騨市農業委員会

飛騨市教育委員会

1 はじめに

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、もって豊で活力のある社会を実現する環境の整備を目的とした「女性の職場生活における活躍の推進に関する法律等」が平成 27 年 8 月に成立されました。これにより、国及び地方公共団体は、特定事業主という立場から職場の女性が家庭生活、職業生活において活躍できるようその目標や具体的な措置を記載した行動計画を策定・公表する事が義務付けられました。

飛騨市においても、平成 28 年度より「飛騨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」を策定し、公表しているところですが、今般「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」(令和元年法律第 24 号)が施行され、これに併せ、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針、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及び事業主行動計画策定指針の改正が行われ、当市における前期計画となる「飛騨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」を引き継ぐ後期計画として、国の指針に基づき制定したものです。

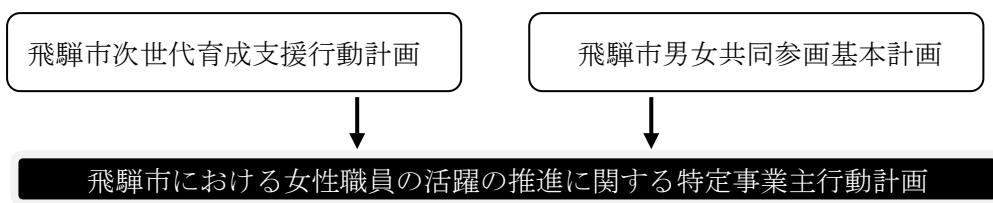
家庭生活における活動について自らの役割を円滑に果たしつつ職業生活における活躍ができるよう、職員一人ひとりが協力しあい、女性の力が十分に発揮できる職場づくりに取り組みます。

2 国の目的

近年自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置について定めることにより、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ています。

3 計画の位置付け

飛騨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 条に基づき飛騨市長、飛騨市議会議長、飛騨市選挙管理委員会、飛騨市代表監査委員、飛騨市公平委員会、飛騨市消防本部消防長、飛騨市農業委員会、飛騨市教育委員会（以下「特定事業主」という。）が策定する特定事業主行動計画です。



第1章 飛騨市における現状（令和元年度の状況）

1. 採用関係

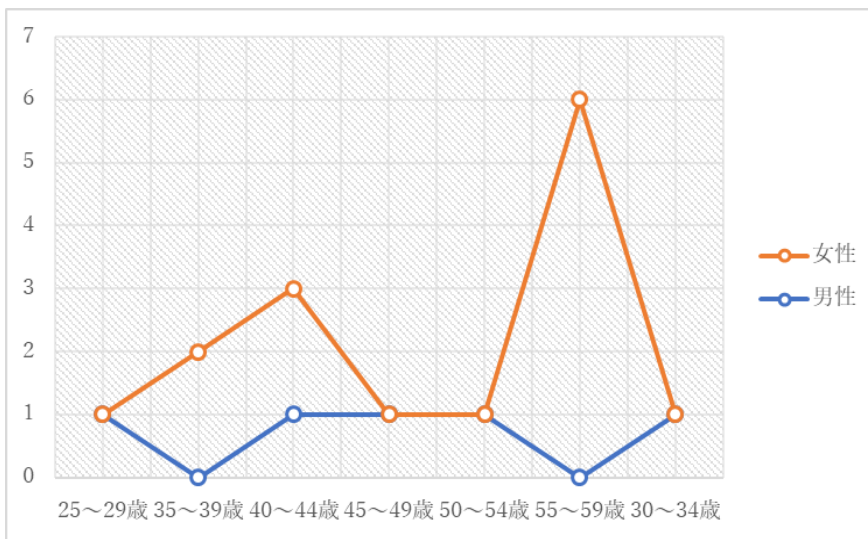
- ・採用した職員に占める女性職員の割合

職種区分	男性	女性	合計	女性採用の割合
一般行政職	14人	6人	20人	30%
消防職	3人	0人	3人	0%
福祉職	0人	2人	2人	100%
医療職	1人	12人	13人	92%
技能労務職	0人	0人	0人	－
全体	18人	20人	38人	53%

○女性職員が半数以上を占めています。職種別にみると、福祉職や医療職が多く、一般行政職は少ない数値となっています。

2. 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

職種区分	男性	女性	合計	女性採用の割合
一般行政職	2人	0人	2人	0%
消防職	1人	0人	1人	0%
福祉職	0人	0人	0人	－
医療職	2人	10人	12人	83%
技能労務職	0人	0人	0人	－
全体	5人	10人	15人	67%



○女性の退職者は、全体の過半数を超えており、職種は医療職のみとなっています。

3. 長時間勤務関係

・ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
(令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査報告値より)

【本庁に勤務する職員】

月	職員数	45 h 以上	100 h 以上	総時間	平均超過勤務時間
4	109	20	0	2,707	24.8
5	108	6	0	2,302	21.3
6	108	5	0	1,829	16.9
7	108	17	4	3,037	28.1
8	108	4	0	1,445	13.4
9	108	6	0	1,802	16.7
10	107	9	0	2,308	21.6
11	108	7	0	1,989	18.4
12	108	9	0	1,666	15.4
1	108	10	0	2,041	18.9
2	108	3	0	1,613	14.9
3	108	16	0	2,571	23.8
合計	1,296	112	4	25,310	234

【本庁以外に勤務する職員】

月	職員数	45 h 以上	100 h 以上	総時間	平均超過勤務時間
4	203	11	2	2,591	12.8
5	202	12	1	2,610	12.9
6	202	10	1	2,300	11.4
7	200	20	2	3,569	17.8
8	200	9	0	2,472	12.4
9	199	9	0	2,589	13
10	200	5	0	2,041	10.2
11	199	1	0	1,875	9.4
12	199	2	0	1,523	7.7
1	200	1	0	1,325	6.6
2	200	1	0	1,516	7.6
3	200	6	0	1,830	9.2
合計	2,404	87	6	26,241	131

○本庁に勤務する職員 1 人あたりの年間平均が 234 時間(全国市区町村平均 154.1 時間)、本庁以外に勤務する職員が 131 時間(全国平均 108.9 時間)となっています。全国平

均よりも多い数値となっており、女性が働きやすい職場環境の整理のためにも、時間外勤務時間の削減が課題です。なお、令和元年度における管理職員の時間外勤務時間の把握は行っていません。

4. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- ・管理職に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

(女性活躍推進法第 21 条に基づく職業選択に資する情報の公表状況報告値より)

年度	管理職割合	本庁部長 相当職	本庁課長 相当職	本庁課長補佐 相当職	本庁係長 相当職
H29	-	0%	3%	26%	36%
	-	-	-	-	-
H30	-	0%	10%	24%	35%
	-	-	233%	-8%	-3%
R1	8%	0%	12%	33%	34%
	-	-	20%	38%	-3%

※上段女性職員の割合、下段その伸び率

○平成 29 年度から比べ、課長補佐以上の割合が増加してきています。しかし、係長相当職の割合は減少傾向にあります。

5. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

- ・男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査報告値より)

育児休業	男性職員	9.1%
取得率	女性職員	100.0%

<取得期間>

男性職員：5日未満 100%

女性職員：1年以上1年半未満 100%

- ・男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（いわゆる「男の産休」）の取得率並びに合計取得日数の分布状況

（令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査報告値より）

令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員（A）	配偶者出産休暇を取得した職員数（B）	B/A	育児参加のための休暇を取得した職員数（C）	C/A	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数（D=B+C-両休暇とも取得した職員数）	D/A	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数（E）	E/A
11	3	27.3%	2	18.2%	4	36.4%	1	9.1%

○飛騨市役所で初の男性育児休業取得となったが、全体の9.1%であり、これは国の第5次男女共同参画基本計画内で示された成果目標30%未満となっている。また、男の産休の取得率は、平成30年度58%から下回っており、引き続き周知が必要である。

6. セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

被害防止研修や制度の周知	実施済
相談窓口の設置	実施済
相談を受けた際の対応マニュアルの整備・周知	実施済

○平成29年4月に飛騨市職員のハラスメントの防止等に関する規程を定め、イントラネット等により周知を行っている。

第2章 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、特定事業主において、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、重点的に取り組む課題として、次のとおり目標を設定します。

一 重点的に取り組む課題

I 前章「3. 長時間勤務関係」について

【目標】

時間外勤務時間の削減

【数値目標】

職員一人あたりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間（全職員）令和7年度数値までに、**10時間/月**とする。

※令和元年度数値 12.99時間/月

（女性活躍推進法第21条に基づく職業選択に資する情報の公表状況報告値より）

※派遣職員含む、管理職・非常勤職員を除く

II 前章「4. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係」について

【目標】

各役職段階における女性職員の占める割合の増加

【数値目標】

令和7年度までに昇任に対する意欲（職員満足度調査）の満足傾向を**27%以上**にする。

※令和5年度の実績 14%

II 前章「5. 就業継続及び仕事と家庭の両立関係」について

【目標】

①男性職員の育児休業取得率の増加

②男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（いわゆる「男の産休」）の取得率増加

【数値目標】

①男性職員の育児休業者取得者率

一般行政部門：**85%（1週間以上）**

消防部門・教育委員会部門・公営企業部門：**50%**

②「男の産休」の取得率を**80%以上**とする。

※令和元年度の実績 ①0%（1週間以上） ②36.4%

第3章 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み

第2章で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

◎「時間外勤務時間の削減」への取組み

- ・8の付く日をノー残業デーと定め、庁内イントラネット等による周知、パソコンの強制終了などにより、定時退庁の習慣を継続する。
- ・平日の時間外勤務時間を原則9時までとし、勤務時間を制限するとともに、事務の簡素化や合理化を行うための手法を常に考え、効率的・効果的に業務を行えるように職員の意識改革のために、研修等の機会の提供に努める。

◎「男性職員の育児休業取得率の増加、男性職員の配偶者出産休暇

及び育児参加のための休暇（いわゆる「男の産休」）の取得率の増加」への取組み

- ・婚姻した職員に対して配偶者出産休暇のPRを行う。また、職員用イントラネット等を用いて全職員に啓発する。

◎「各役職段階における女性職員の占める割合の増加」への取組み

- ・係長以上の人材プール確保を念頭においた人材育成を行う。

第4章 計画期間

この計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

計画年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
行動計画	特定事業主行動計画 (前期計画)									
						特定事業主行動計画 (後期計画)				



H I D A C I T Y

飛 驒 市

飛驒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

令和3年4月

飛驒市総務部総務課

TEL : 0577-73-7461

FAX : 0577-73-6373

E-mail : soumu@city.hida.gifu.jp
