

# 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

平成28年4月1日

飛驒市長  
飛驒市議会議長  
飛驒市選挙管理委員会  
飛驒市代表監査委員  
飛驒市公平委員会  
飛驒市消防本部消防長  
飛驒市農業委員会  
飛驒市教育委員会

## 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。

この「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」は、女性の職場生活における活躍の推進に関する法律等に基づく特定事業主計画として策定したものです。

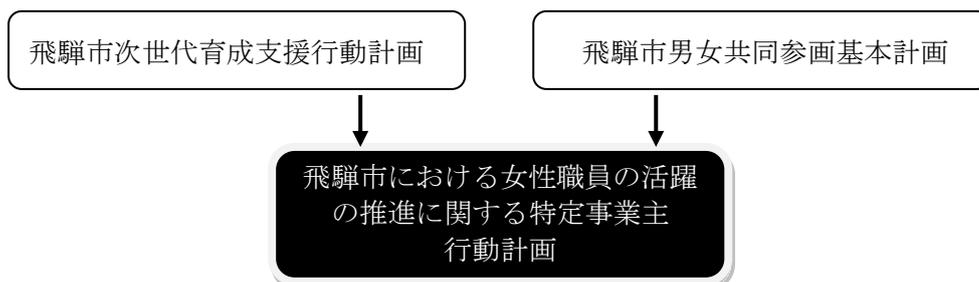
家庭生活における活動について自らの役割を円滑に果たしつつ職業生活における活躍ができるよう、職員一人ひとりが協力しあい、女性の力が十分に発揮できる職場づくりに取り組みます。

## 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（平成26年度の状況）

### 1 女性職員の採用割合

本市職員の平成26年度採用職員のうち女性職員の占める割合をみると一般行政職、医療職、臨時職員においては男性職員を上回っています。

保育士、技能労務職においては採用がなく、消防職の応募者は男性のみでした。

	男性	女性	計	女性採用の割合
一般行政職	1人	2人	3人	66%
保育士	0人	0人	0人	—
消防職	1人	0人	1人	0%
医療職	2人	7人	9人	77%
技能労務職	0人	0人	0人	—
臨時職員	16人	58人	74人	78%

※医療職は病院、診療所勤務職員のうち医療職給料表適用者

### 2 平均継続勤務年数

本市職員の平均継続勤務年数を男女別で見ると一般行政職、保育士、医療職のうち保育士の継続勤務年数が長い状況です。これまでは結婚や出産を理由に退職する女性職員がいましたが、最近では職場環境が整ってきたことにより継続して勤務する傾向が強くなったことが要因の一つと考えられます。また、消防職は女性職員の人数が1人で継続勤務年数が短いのが現状です。

	男性	女性
一般行政職	20.77年	15.33年
保育士	—	22.09年
消防職	16.28年	8年
医療職	13.62年	12.31年
技能労務職	16.83年	14.71年

### 3 超過勤務の状況

本市職員の超過勤務時間は、年間で39,223時間であり1人当たりの時間数は84.71時間です。過重労働は心身の健康への影響だけでなく、子育てを始めとする家庭生活や趣味等の私的活動への影響を及ぼすため各部署での業務の見直や業務配分を行う必要があります。

超過勤務対象者	463人
---------	------

超過勤務時間	25,391時間
代休時間	13,832時間
合計	39,223時間

1人当たりの時間数 84.71時間

1月当たりの時間数 7.05時間

#### 4 管理職の女性割合

本市は係長以上への昇格に対して昇任試験を実施しており、管理職に登用されるためには係長や課長補佐を経る必要があります。平成 26 年度の女性職員の昇任試験受験率は全体の 33%と低いため、女性職員の意識調査や意識改革を進め受験者の増加を図る必要があります。

男性	女性	合計	女性の割合
50 人	5 人	55 人	9%

#### 5 各役職段階の女性割合

役職が上がるにつれ、女性の占める割合が減少しています。これは上記 4 でも述べたように、女性の昇任試験の受験率が低いことが原因であり、女性が管理職として活躍していきたいという職場づくりや仕事と家庭生活の両立ができるような環境を整えていくことが必要です。

	男性	女性	計	女性の割合
部長	14 人	1 人	15 人	6%
課長	36 人	4 人	40 人	10%
課長補佐	24 人	9 人	33 人	27%
係長	41 人	23 人	64 人	35%
合計	115 人	37 人	152 人	24%

#### 6 男女別育児休暇取得率・平均取得期間

女性職員が 100%取得しているのに対して男性職員が取得していない状況です。その原因としては、男性職員自身が休暇を取得することに対して抵抗感を持っていることや周囲の認識が低いと考えられるため、男性職員の育児休暇制度の周知と取得啓発が必要です。

	男性			女性		
	対象人数	取得率	平均取得期間	対象人数	取得率	平均取得期間
一般行政職	5 人	—	—	3 人	100%	500 日
保育士	—			1 人	100%	492 日
消防	7 人			—	—	—
病院	1 人			6 人	100%	283 日
現業	—			—	—	—
臨時	—			—	—	—

#### 7 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

制度内容や取得の PR 不足のほか、男性が休暇を取得することに対する周囲の理解が不足していることによって取得者がいないのが現状です。

## 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、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、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った結果、重点的に取り組む課題を掲げています。

### — 重点的に取り組む課題 —

#### I 前章「3 超過勤務の状況」について

	男性		女性		計	
	人数	時間	人数	時間	人数	時間
一般行政職	126人	18,232時間	56人	5,443時間	182人	23,675時間
保育士	-	-	30人	1,733時間	30人	1,733時間
消防職	65人	4,613時間	1人	92時間	66人	4,705時間
医療職	14人	2,309時間	48人	2,104時間	62人	4,413時間
技能労務職	10人	178時間	1人	5時間	11人	183時間
臨時職員	20人	998時間	92人	3,516時間	112人	4,514時間
合計	235人	26,330時間	228人	12,893時間	463人	39,223時間

	男性		女性	
	1人あたり	1月あたり	1人あたり	1月あたり
一般行政職	144.69時間	12.05時間	97.19時間	8.09時間
保育士	-	-	57.76時間	4.81時間
消防職	70.96時間	5.91時間	92時間	7.66時間
医療職	164.92時間	13.74時間	43.83時間	3.65時間
技能労務職	17.8時間	1.48時間	5時間	0.41時間
臨時職員	49.9時間	4.15時間	38.21時間	3.18時間

#### 数値目標

平成28年度から平成32年度までの間、月1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度80%以上にする。

## II 前章「5 各役職段階の女性割合」について

	女性職員の 受験対象者数	女性職員の 受験者数	女性職員の 受験率
課長	3人	1人	33%
課長補佐	3人	1人	33%
係長	15人	5人	33%
合計	21人	7人	33%

### 数値目標

平成28年度から平成32年度までの間に、係長以上の女性職員の受験者数割合を40%以上にする。

## III 前章「7 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数」について

	男性職員	取得率	取得日数
子供が生まれた 職員数	13人	0%	0日

### 数値目標

平成28年度から平成32年度までの間に、配偶者出産休暇を取得する男性職員を1人以上にする。

## 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及び実施時期

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。

なお、この取組みは、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った結果、重点的に取り組む課題を掲げています。

◎「超過勤務の状況」への取組み及び実施時期

平成28年度より、新たにノー残業日を毎月1日追加するとともに管理職職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

◎「各役職段階の女性割合」への取組み及び実施時期

平成28年度より、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。

◎「男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数」への取組み及び実施時期

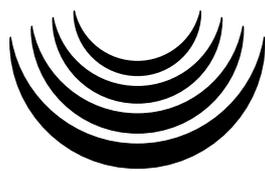
平成28年度より、婚姻した職員に対して配偶者出産休暇のPRを行う。また、職員用電子掲示板等を用いて全職員に啓発する。

**第4章 計画期間**

この計画は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を計画期間とします。

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)				

1. 女性職員の採用割合										
2. 勤続勤務年数の男女差										
3. 超過勤務の状況	●	●	●	●	●					
4. 管理職の女性割合										
5. 各役職段階の職員の女性割合	●	●	●	●	●					
6. 男女別の育休取得率・平均取得期間										
7. 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	●	●	●	●	●					



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**

---

平成28年4月

令和2年1月改訂

飛驒市総務部総務課

TEL : 0577-73-7461

FAX : 0577-73-7077

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

---