

女性活躍推進法に基づく
多賀城市特定事業主行動計画

多 賀 城 市 長
多 賀 城 市 議 会 議 長
多 賀 城 市 教 育 委 員 会
多 賀 城 市 選 挙 管 理 委 員 会
多 賀 城 市 代 表 監 査 委 員
多 賀 城 市 農 業 委 員 会
多 賀 城 市 水 道 事 業 管 理 者

平成28年3月31日

目次		頁
I 総論		
1	はじめに	2
2	計画期間	2
3	計画の推進体制	2
II 計画内容		
1	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の向上	3
	(1) 現状及び課題	3
	(2) 取組目標	3
	(3) 取組内容	4
2	時間外勤務の縮減	5
	(1) 現状及び課題	5
	(2) 取組目標	5
	(3) 取組内容	6
III 女性職員の活躍の推進に向けた状況の把握について		
1	採用した職員に占める女性職員の割合	7
2	職員の平均した継続勤務年数の男女の差異	7
3	職員一人当たりの時間外勤務の状況	7
4	管理職に占める女性職員の割合	8
5	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	8
6	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	9
7	配偶者が出産した男性職員の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	9

I 総論

1 はじめに

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の課題であることから、平成27年8月、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「女性活躍推進法」という。）が平成38年3月31日までの時限立法として制定されました。

平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が閣議決定され、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供と活用」、「職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とする環境の整備」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思の尊重」が基本原則として定められました。

本市では、男性職員を含め育児や介護をしながらでもキャリア形成できる環境づくりに努め、女性職員がその能力と個性を十分に発揮し、もって、豊かで活力のある社会の実現に資することを目的とし、女性活躍推進法第15条第1項の規定に基づき、事業主の立場として本計画を策定します。

なお、この計画は、多賀城市長、多賀城市議会議長、多賀城市教育委員会、多賀城市選挙管理委員会、多賀城市代表監査委員、多賀城市農業委員会、多賀城市水道事業管理者が連名で策定します。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

なお、本計画期間中においても、社会経済環境や職員ニーズの変化等によっては、必要に応じて見直しを行います。

3 計画の推進体制

この計画とこの計画に掲げる具体的な女性の活躍推進を実効性のあるものとするため、総務部総務課人事係をこの計画の推進事務局とし、「各所属の管理監督者（以下「各所属長」という。）」、そして「職員」等がそれぞれ主体的に取り組むことを促すこととします。

Ⅱ 計画内容

1 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の向上

(1) 現状及び課題

本市の各役職段階における女性割合は、平成27年4月1日現在で、部長級が7.1%、次長級が5.6%、課長級が13.3%、課長補佐級が25.0%、係長級が41.5%となっています。

平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画の目標値と比較すると、係長級は目標値を達成していますが、その他の役職においては目標値を下回っており、各役職段階の女性職員の割合が高いとは言えない状況です。

各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

事業主名	部長級	次長級	課長級	補佐級	係長級
多賀城市長	9.1%	7.1%	25.0%	25.9%	43.1%
多賀城市議会議長	0.0%	—	0.0%	0.0%	—
多賀城市教育委員会	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	36.4%
多賀城市選挙管理委員会	—	—	0.0%	0.0%	—
多賀城市代表監査委員	—	0.0%	—	0.0%	—
多賀城市農業委員会事務局	—	—	—	0.0%	—
多賀城市水道事業管理者	—	0.0%	0.0%	25.0%	33.3%
合 計	7.1%	5.6%	13.3%	25.0%	41.5%

(2) 取組目標

全事業主合計での各役職段階に占める女性割合について、次のとおり目標値を設定します。

- ア 平成32年度までに、部長相当職の女性割合を10%以上とする。
- イ 平成32年度までに、次長相当職の女性割合を10%以上とする。
- ウ 平成32年度までに、課長相当職の女性割合を20%以上とする。
- エ 平成32年度までに、課長補佐相当職の女性割合を30%以上とする。
- オ 平成32年度までに、係長相当職の女性割合35%以上を維持する。

※ 各目標値については、平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画で定められた目標値と同一の値としました。

(3) 取組内容

目標達成のために、以下の取組みを推進します。

取組事項	実施者
ロールモデルとなる女性職員を講師とした研修の実施やロールモデルとなる女性職員との交流機会を設定する。	・ 推進事務局
多様な経験によるキャリアアップを図るため、様々な職務機会の付与に配慮した人事異動及び業務の割り当てを行う。	・ 推進事務局 ・ 各所属長
育児休業中の職員が復職する際は、推進事務局職員との面談を実施し、復帰に当たっての不安解消や各種情報提供など、円滑な復帰に向けてのサポートを行う。	・ 推進事務局
育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援のため、育児休業中の職員に対し、市や庁内の動きについて情報提供を行う。	・ 推進事務局
復職時の配属先などについては、所属長と育児休業職員の双方が納得できる柔軟な人事配置を行う。	・ 推進事務局 ・ 各所属長
職員が働きながら子育てを行うことができるよう、育児短時間勤務及び部分休業の取得について支援する。	・ 各所属長
通勤箇所の異なる異動をする際には、当該職員の子育ての事情を把握した上で、人事上の配慮を行う。	・ 推進事務局
育児休業からの復職時に人事異動の対象となる場合には、復職前の面談において、家庭の事情等を十分に聞き取った上で行う等配慮する。	・ 推進事務局

2 時間外勤務の縮減

(1) 現状及び課題

平成26年度における正職員（保育士除く）の時間外勤務の月平均実績は、全事業主の合計で、男性が26.7時間、女性が22.0時間となっています。

恒常的な残業を前提とした働き方は、女性が、家事や育児等の家庭生活を営みながら職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性の活躍を低下させる原因とも考えられます。

また、共働き世帯の増加とともに、男性も家事や育児といった家庭生活での役割を担わなければなりません。

男性も含めて、時間的制約のある労働者の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活の両立しつつ、十分な能力を発揮できるようにするためには時間外勤務の縮減が課題となっています。

時間外勤務月平均時間（平成26年度）

事業主名	正職員（保育士除く）		正職員（保育士）	
	男性	女性	男性	女性
多賀城市長	29.5	23.1	—	2.2
多賀城市議会議長	11.3	3.5	—	—
多賀城市教育委員会	16.4	19.8	—	—
多賀城市選挙管理委員会	22.8	25.1	—	—
多賀城市代表監査委員	10.3	7.8	—	—
多賀城市農業委員会事務局	—	—	—	—
多賀城市水道事業管理者	19.2	19.6	—	—
合 計	26.7	22.0	—	2.2

(2) 取組目標

全事業主合計での正職員（保育士除く）の時間外勤務月平均時間について、次のとおり目標値を設定します。

ア 平成32年度までに、男性の時間外勤務月平均時間を、21.3時間以下とする。（平成26年度実績の2割減）

イ 平成32年度までに、女性の時間外勤務月平均時間を、17.6時間以下とする。（平成26年度実績の2割減）

(3) 取組内容

目標達成のために、以下の取組みを推進します。

取組事項	実施者
定時退庁日において、所属長は原則時間外勤務の命令をしないこととし、自身が率先して定時退庁するよう努め、可能な限り定時退庁できるような雰囲気づくりを図るとともに、やむを得ず時間外勤務を命じる場合は、その理由の把握に努めることとする。	・各所属長
1月の時間外勤務時間の上限を30時間とし、1年間の時間外勤務時間の上限を360時間としていることを意識し、業務の見直し、割り振りを行う。	・各所属長
時間外勤務命令については、所属長が事前にその勤務内容を把握した上で命ずることとし、必要以上に時間外勤務をすることがないよう努める。	・各所属長
1月の時間外勤務が100時間を超えた職員に対し、産業医との面談を行うこととし、場合によってはその後の時間外勤務を制限する。	・各所属長
1年の時間外勤務時間の上限を超える職員が多い部署を把握し、事務改善や担当業務の見直し等について管理職へ助言、指導を行う。	・各部等
各所属長は、職員へ週休日に勤務を命じた場合には、可能な限り振替により対応するよう努める。	・各所属長
業務を効率化し、時間外勤務を縮減するため、処理量を重要とする業務については、部内相互援助制度の活用を推進する。	・各所属長 ・各部等
業務を簡素化し、時間外勤務を縮減するため、定例的、恒常的業務のマニュアル化を推進する。	・各所属長 ・職員
時間外勤務を縮減するため、定時退庁日には庁内システムを活用し、定時退庁を促す。	・推進事務局

Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた状況の把握について

女性活躍推進法第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、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ました。

1 採用した職員に占める女性職員の割合 （平成26年度）

正職員	臨時・非常勤職員
39.1%	77.9%

2 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異 （平成27年3月31日現在） （年）

事業主名	男性	女性
多賀城市長	19.2	14.2
多賀城市議会議長	29.7	16.0
多賀城市教育委員会	26.2	20.8
多賀城市選挙管理委員会	37.8	25.0
多賀城市代表監査委員	22.0	29.0
多賀城市農業委員会事務局	42.0	—
多賀城市水道事業管理者	21.7	19.5
合 計	20.7	15.6

3 職員一人当たりの時間外勤務の状況 （平成26年度） （時間/月）

事業主名	正職員（保育士除く）		正職員（保育士）	
	男性	女性	男性	女性
多賀城市長	29.5	23.1	—	2.2
多賀城市議会議長	11.3	3.5	—	—
多賀城市教育委員会	16.4	19.8	—	—
多賀城市選挙管理委員会	22.8	25.1	—	—
多賀城市代表監査委員	10.3	7.8	—	—
多賀城市農業委員会事務局	—	—	—	—
多賀城市水道事業管理者	19.2	19.6	—	—
合 計	26.7	22.0	—	2.2

4 管理職に占める女性職員の割合
(平成27年4月1日現在)

事業主名	管理職に占める 女性職員の割合
多賀城市長	19.1%
多賀城市議会議長	0.0%
多賀城市教育委員会	0.0%
多賀城市選挙管理委員会	0.0%
多賀城市代表監査委員	0.0%
多賀城市農業委員会事務局	—
多賀城市水道事業管理者	0.0%
合 計	13.2%

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
(平成27年4月1日現在)

事業主名	部長級	次長級	課長級	補佐級	係長級
多賀城市長	9.1%	7.1%	25.0%	25.9%	43.1%
多賀城市議会議長	0.0%	—	0.0%	0.0%	—
多賀城市教育委員会	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	36.4%
多賀城市選挙管理委員会	—	—	0.0%	0.0%	—
多賀城市代表監査委員	—	0.0%	—	0.0%	—
多賀城市農業委員会事務局	—	—	—	0.0%	—
多賀城市水道事業管理者	—	0.0%	0.0%	25.0%	33.3%
合 計	7.1%	5.6%	13.3%	25.0%	41.5%

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
(平成26年度)

事業主名	男性		女性	
	取得率	平均取得期間(日)	取得率	平均取得期間(日)
多賀城市長	25.0%	16	100.0%	391
多賀城市議会議長	-	-	-	-
多賀城市教育委員会	0.0%	-	100.0%	538
多賀城市選挙管理委員会	-	-	-	-
多賀城市代表監査委員	-	-	-	-
多賀城市農業委員会事務局	-	-	-	-
多賀城市水道事業管理者	-	-	-	-
合 計	20.0%	16	100.0%	454

7 配偶者が出産した男性職員の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率
(平成26年度)

事業主名	出産休暇		育児参加休暇	
	取得率	平均取得期間(日)	取得率	平均取得期間(日)
多賀城市長	62.5%	1.8	12.5%	5
多賀城市議会議長	-	-	-	-
多賀城市教育委員会	100.0%	2.0	50.0%	5
多賀城市選挙管理委員会	-	-	-	-
多賀城市代表監査委員	-	-	-	-
多賀城市農業委員会事務局	-	-	-	-
多賀城市水道事業管理者	-	-	-	-
合 計	70.0%	1.9	20.0%	5