

南あわじ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の実施状況及び女性の職業選択に資する情報公表について

平成29年7月1日
 南あわじ市長
 南あわじ市議会
 南あわじ市選挙管理委員会
 南あわじ市監査委員会
 南あわじ市教育委員会
 南あわじ市農業委員会

南あわじ市では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」）に基づき、女性が力を十分に発揮できる環境、働くすべての職員が働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境づくりを推進するため、平成28年4月に「南あわじ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」を策定しました。

計画における目標は以下のとおりとなっております。

- (1) 各役職段階に占める女性職員の割合を増やすための支援
- (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取得の促進
- (3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間の縮減
- (4) 男女別平均継続勤務年数の差異の縮小
- (5) 男性職員の育児休業の取得促進

女性活躍推進法第15条第6項の規定に基づき、これら計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報については毎年公表することになっています。

平成28年度の実施状況及び情報公表については以下のとおりです。

①採用女性の割合

(単位：人)

正規職員	採用者				応募状況			
	男	女	合計	女性割合	男	女	合計	女性割合
平成29年4月1日	4	21	25	84.0%	70	80	150	53.3%
平成28年4月1日	4	10	14	71.4%	46	66	112	58.9%
平成27年4月1日	1	6	7	85.7%	55	64	119	53.8%
平成26年4月1日	7	4	11	36.4%	70	69	139	49.6%
平成25年4月1日	3	4	7	57.1%	45	77	122	63.1%

(単位：人)

臨時職員	採用者			
	男	女	合計	女性割合
平成28年度任用	37	96	133	72%
平成27年度任用	54	90	144	63%
平成26年度任用	33	76	109	70%
平成25年度任用	35	81	116	70%

②継続勤務年数の割合【取組目標4】

(単位：年、%)

各年度退職者	28年度	27年度	26年度	25年度
男性	38.4	34.5	36.9	37.3
女性	33.6	32.2	35.0	35.5
差(男-女)	4.8	2.3	1.9	1.8
女性割合	87.5%	93.3%	94.9%	95.2%

今年度の取り組み

計画での目標数値である8割を維持している。今後も仕事と出産・子育てが両立できる職場環境の推進に努める。

③職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間【取組目標3】

(単位：時間)

		平日		休日		振替	合計
		普通 (125/100)	普通 (150/100)	普通 (135/100)	普通 (160/100)	(25/100)	
平成28年度	4月～3月	17,279	176	5,320	342	1,710	24,827
	平均	1,440	15	443	29	143	2,069
平成27年度	4月～3月	16,111	302	3,173	47	1,250	20,883
	平均	1,343	25	264	4	104	1,740
平成26年度	4月～3月	26,358	1,356	8,211	298	2,161	38,384
	平均	2,197	113	684	25	180	3,199
平成25年度	4月～3月	20,694	1,175	10,080	562	2,902	35,413
	平均	1,725	98	840	47	242	2,951

今年度の取り組み

平成28年度は参議院議員通常選挙があり、その影響3,276時間を除くと概ね前年度並となった。引き続き業務の見直しや効率化に取組み、時間外勤務を縮減していく。

④管理的地位にある女性職員の割合

(単位：人、%)

	29年度	28年度	27年度	26年度	25年度
女性管理職員数	24	25	25	26	31
全管理者数	74	78	89	100	122
女性職員の割合	32.4%	32.1%	28.1%	26.0%	25.4%

⑤各役職段階に占める女性職員の割合【取組目標1】

(単位：人、%)

	平成29年度				平成28年度			
	男	女	合計	女性割合	男	女	合計	女性割合
医師	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%
部長級	10	1	11	9.1%	10	1	11	9.1%
課長級	27	4	31	12.9%	28	4	32	12.5%
主幹級	12	19	31	61.3%	14	20	34	58.8%
副主幹級	12	6	18	33.3%	13	8	21	38.1%
課長補佐級	72	91	163	55.8%	71	86	157	54.8%
係長級	37	22	59	37.3%	34	32	66	48.5%
一般職級	77	93	170	54.7%	85	82	167	49.1%
合計	248	236	484	48.8%	256	233	489	47.6%

今年度の取り組み

概ね前年程度の割合となった。女性のキャリアアップのための研修等を実施し、女性職員の管理職への昇任を促す。

⑥男女別の育児休業取得率【取組目標5】

(単位：人、%、月)

	男性職員				女性職員			
	対象者	取得者	取得率	平均取得月数	対象者	取得者	取得率	平均取得月数
平成28年度	6	0	0.0%	0.0	3	3	100.0%	23.7
平成27年度	8	0	0.0%	0.0	13	13	100.0%	23.4
平成26年度	13	0	0.0%	0.0	4	4	100.0%	21.0
平成25年度	14	0	0.0%	0.0	17	17	100.0%	24.4

今年度の取り組み

今年度も男性職員の育児休業取得者はなかった。制度は周知できているが、男性職員が育児休業を取得する環境、職場づくりがまだまだできていない。対象となる職員へ育児休業の取得を積極的に案内していく。

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・平均取得日数【取組目標2】

(単位：人、%、日)

	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇		
	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	取得者	取得率	平均取得日数
平成28年度	6	2	33.3%	0.5日	0	0.0%	0.0日
平成27年度	8	6	75.0%	1.7日	1	12.5%	4.0日
平成26年度	13	11	84.6%	1.7日	3	23.1%	3.5日
平成25年度	14	6	42.9%	1.8日	3	21.4%	4.6日

今年度の取り組み

子どもの生まれた男性職員に休暇制度について周知し、取得の促進を図ったが今年度は新たに対象となった職員も少なく、目標である出産休暇(2日)＋育児参加休暇(1日)の取得にはいたらなかった。引き続き対象者への積極的な制度活用を案内していく。