

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31年10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30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31年4月1日 | 5 | 12 | 17 | 70.6% | 48 | 52 | 100 | 52.0% |
| 平成30年4月1日 | 7 | 15 | 22 | 68.2% | 68 | 60 | 128 | 46.9% |
| 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% |

(単位：人)

| 臨時職員 | 採用者 | | | |
|----------|-----|-----|-----|------|
| | 男 | 女 | 合計 | 女性割合 |
| 平成30年度任用 | 37 | 115 | 152 | 76% |
| 平成29年度任用 | 38 | 125 | 163 | 77% |
| 平成28年度任用 | 37 | 96 | 133 | 72% |
| 平成27年度任用 | 54 | 90 | 144 | 63% |

②継続勤務年数の割合【取組目標4】

(単位：年、%)

| 各年度退職者 | 30年度 | 29年度 | 28年度 | 27年度 | 26年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 34.3 | 32.7 | 38.4 | 34.5 | 36.9 |
| 女性 | 30.8 | 30.3 | 33.6 | 32.2 | 35.0 |
| 差(男-女) | 3.5 | 2.4 | 4.8 | 2.3 | 1.9 |
| 女性割合 | 89.8% | 92.7% | 87.5% | 93.3% | 94.9% |

今年度の取り組み

計画での目標数値である8割を維持しています。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ます。

③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30年度 | 4月～3月 | 19,685 | 417 | 4,567 | 193 | 930 | 25,792 |
| | 平均 | 1,640 | 35 | 381 | 16 | 78 | 2,149 |
| 平成29年度 | 4月～3月 | 19,384 | 377 | 9,044 | 664 | 1,834 | 31,303 |
| | 平均 | 1,615 | 31 | 754 | 55 | 153 | 2,609 |
| 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 |

今年度の取り組み

平成30年度の超過勤務は前年度と比較して大きく減少しました。平成30年度は選挙がなかったため、災害や選挙を除く超過勤務は前年度比2,696時間増加となりました。今後も業務の効率化や、「働き方改革」の推進により、超過勤務の縮減に努めます。

④管理的地位にある女性職員の割合

(単位：人、%)

| | 31年度 | 30年度 | 29年度 | 28年度 | 27年度 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性管理職員数 | 20 | 21 | 24 | 25 | 25 |
| 全管理者数 | 66 | 66 | 74 | 78 | 89 |
| 女性職員の割合 | 30.3% | 31.8% | 32.4% | 32.1% | 28.1% |

⑤各役職段階に占める女性職員の割合【取組目標1】

| | 平成31年度 | | | | 平成30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% | 医師 | 1 | 0 | 1 | 0.0% |
| 部長級 | 7 | 0 | 7 | 0.0% | 部長級 | 6 | 0 | 6 | 0.0% |
| 副部長級 | 6 | 1 | 7 | 14.3% | 副部長級 | 4 | 1 | 5 | 20.0% |
| 課長級 | 25 | 4 | 29 | 13.8% | 課長級 | 27 | 4 | 31 | 12.9% |
| 主幹級 | 7 | 15 | 22 | 68.2% | 主幹級 | 7 | 16 | 23 | 69.6% |
| 副課長級 | 10 | 8 | 18 | 44.4% | 室長級 | 2 | 1 | 3 | 33.3% |
| | | | | | 副主幹級 | 10 | 7 | 17 | 41.2% |
| 係長級 | 63 | 31 | 94 | 33.0% | 係長 | 75 | 92 | 167 | 55.1% |
| 主任級 | 24 | 63 | 87 | 72.4% | 係長級 | 35 | 20 | 55 | 36.4% |
| 一般職級 | 100 | 119 | 219 | 54.3% | 一般職級 | 76 | 99 | 175 | 56.6% |
| 合計 | 243 | 241 | 484 | 49.8% | 合計 | 243 | 240 | 483 | 49.7% |

今年度の取り組み

平成30年度は、係長試験を導入し補職の見直しを行いました。管理・監督職であっても「家庭と仕事」が両立できる職場づくりに努め、昇任試験の受験を促すとともに、キャリアアップ研修を通じて、女性管理職の割合増加に取組みます。

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30年度 | 4 | 0 | 0.0% | 0.0 | 7 | 7 | 100.0% | 31.0 |
| 平成29年度 | 10 | 0 | 0.0% | 0.0 | 12 | 12 | 100.0% | 28.7 |
| 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 |

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いませんでした。制度は認知されているものの、男性職員が育児休業を取得する風土が醸成されていないことが要因と考えられます。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きます。

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・平均取得日数【取組目標2】

(単位：人、%、日)

| | 対象者 | 配偶者出産休暇 | | | 育児参加のための休暇 | | |
|--------|-----|---------|--------|--------|------------|-------|--------|
| | | 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30年度 | 4 | 4 | 100.0% | 2.0日 | 2 | 50.0% | 3.0日 |
| 平成29年度 | 10 | 8 | 80.0% | 1.4日 | 2 | 20.0% | 2.9日 |
| 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 |

今年度の取り組み

子どもの生まれた男性職員全員が配偶者出産休暇を取得しました。育児参加のための休暇についても50%が取得する等、積極的な制度活用が図られました。引き続き対象者への制度活用を案内し、両方の休暇で取得率100%を目指します。