

北上市女性職員活躍推進ビジョン

平成28年4月1日
北上市長
北上市議会議長
北上市教育委員会
北上市選挙管理委員会
北上市代表監査委員
北上市農業委員会

この計画は、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、北上市長、北上市議会議長、北上市教育委員会、北上市選挙管理委員会、北上市代表監査委員及び北上市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 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年間とする。
なお、必要に応じて見直しを行うものとする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、北上市特定事業主行動計画策定等検討委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3 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、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、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 内閣府令第2条に基づき把握する7項目及び関連項目

ア 採用試験の受験者及び採用した職員に占める女性職員の割合(平成27年4月1日採用)

(単位:人、%)

職種	受験申込者	女性受験申込者	女性受験者割合	採用職員数	うち女性職員数	女性採用率
一般事務職等	167	65	38.9	26	9	34.6
保育士	30	28	93.3	7	7	100.0
労務職	16	0	0.0	3	0	0.0
計	213	93	43.7	36	16	44.4

イ 離職率の男女の差異(期間内に自己都合により退職した人数)

(単位:人)

年度	男性	女性	計
平成24年度	5	4	9
平成25年度	5	7	12
平成26年度	3	5	8

ウ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間(平成26年度)

(単位:時)

実績月	時間数
4月	12.5
5月	9.1
6月	11.9
7月	11.5
8月	9.3
9月	12.8
10月	12.3
11月	11.7
12月	8.4
1月	9.5
2月	10.0
3月	12.7
年平均	11.0

エ 管理的地位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）

（単位：人、％）

管理職数	男性管理職 職員数	女性管理職 職員数	男性管理職 登用率	女性管理職 登用率
65	50	15	76.9	23.1

オ 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）

（単位：人、％）

	職 員 数	うち女性職員数	女性の割合
部長級	14	2	14.3
課長級	38	0	0.0
課長補佐級	69	24	34.8
係長級	115	49	42.6
主任級	147	75	51.0
主事・主査級	194	113	58.2
労務職	64	27	42.2
合 計	641	290	45.2

カ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

（単位：人、％、月）

	育児休業 対象者	育児休業 取得者	取得率	平均取得期間
男性	14	0	0.0	—
女性	19	19	100.0	13.8
計	33	19	57.6	—

キ 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及び平均取得期間（平成26年度）

（単位：人、％、日数）

	対象者	休暇取得者	休暇取得率	休暇取得者の 平均取得日数
配偶者出産 休暇	18	12	66.7	2.25
育児参加の ための休暇	20	1	5.0	3.375

(2) 数値目標

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を70%以上とする。

4 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及び実施時期

前項で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 管理職を対象とした人事評価研修等を活用し、仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向け、管理職員のマネジメント能力の向上を図る。
- (2) 平成28年度中に、休暇制度等について庁内LANに掲示し、職員が常時閲覧できる状態にする。