

## 角田市特定事業主行動計画（第3期計画）実施状況報告書

## 1. 目的

平成27年3月に策定した角田市特定事業主行動計画について、次世代育成支援対策推進法と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行動計画として一体的に策定し、実施状況を報告することで、角田市における職員の状況を把握し、今後の計画推進に向けた取組に役立てることを目的とします。

【第3期計画期間：平成27年4月1日から平成33年3月31日までの6年間】

## 2. 実施状況

- (1) 育児休業対象職員に対して、人事担当課が制度及び諸手続きを説明しました。  
 (2) 時間外勤務の多い職員に対し、産業医等による面談（健康相談）を実施しました。  
 (3) 時間外勤務縮減のため、毎週水曜日及び給与支給日を一斉退庁日「ノー残業デー」とし、庁内イントラネット等で職員に周知徹底を行いました。

## 3. 仕事と育児の両立支援のための休暇制度の取得実現

(1) 育児に係る休暇の取得状況

① 男性職員の育児に係る休暇取得状況

## ・配偶者の出産休暇（2日取得可能）

調査期間	対象職員数 (a)	取得可能日数 (b)	取得実日数 (c)	平均取得日数 (c) / (a)	取得率 (%)
H24. 1. 1～ H24. 12. 31	5	10	2	0.4	20
H25. 1. 1～ H25. 12. 31	6	12	6	1	50
H26. 1. 1～ H26. 12. 31	6	12	12	2	100
H27. 1. 1～ H27. 12. 31	2	4	4	2	100
総数	19	38	24	1.26	63.0

## ・男性職員育児参加のための休暇（5日間）

調査期間	対象職員数 (a)	取得可能日数 (b)	取得日数 (c)	平均取得日数 (c) / (a)	取得率 (%)
H24. 1. 1～ H24. 12. 31	5	25	10	2	40
H25. 1. 1～ H25. 12. 31	6	30	11	1.83	36.6
H26. 1. 1～ H26. 12. 31	6	30	0	0	0
H27. 1. 1～ H27. 12. 31	2	10	0	0	0
総数	19	95	21	1.11	22.2

※妻の産前・産後休暇中に取得可能

## ・男性職員の育児休業

取得実績はありません。前期計画で男性職員の育児休業の取得率10%を目標としておりましたが、結果は0%でした。

②女性職員の育児に係る休暇取得状況

・育児時間取得（特別休暇）

調査期間	対象職員数 (a)	取得者 (b)	取得率 (%) (b) / (a)
H24. 1. 1～ H24. 12. 31	8	1	12. 5
H25. 1. 1～ H25. 12. 31	11	1	9. 1
H26. 1. 1～ H26. 12. 31	9	2	22. 2
H27. 1. 1～ H27. 12. 31	5	0	0. 0
総数	33	4	11. 0

・育児休業（女性）

調査期間	対象職員数 (a)	取得者 (b)	取得率 (%) (b) / (a)
H24. 1. 1～ H24. 12. 31	4	4	100
H25. 1. 1～ H25. 12. 31	9	8	88. 9
H26. 1. 1～ H26. 12. 31	10	10	100
H27. 1. 1～ H27. 12. 31	5	5	100
総数	28	27	97. 2

・育児短時間休業（部分休業）

育児短時間休業の実績はありません。

～実績について～

育児に係わる休暇について、男性職員も女性職員も取得できる日数の全てを利用できていません。この原因として、制度の周知不足や、制度利用しにくいと感じる環境があると考えられます。

(2)年次有給休暇の取得状況

・年次有給休暇の取得状況（勤務条件調査より）

報告年度	対象期間	休暇付与日数 (a)	総取得日数 (b)	全対象職員数 (c)	平均取得日数 (b) / (c)	消化率 (b) / (a)
24	H23. 1. 1～ H23. 12. 31	4, 973. 0	1, 249. 6	128	9. 8	25. 1
25	H24. 1. 1～ H24. 12. 31	4, 876. 0	1, 201. 7	131	9. 2	24. 6
26	H25. 1. 1～ H25. 12. 31	5, 195. 4	1, 343. 7	134	10. 0	25. 9
27	H26. 1. 1～ H26. 12. 31	5, 028. 0	1, 216. 1	129	9. 4	24. 2
総数又は平均		20, 072. 4	5, 011. 1	522. 0	9. 6	25. 0

※勤務条件調査における調査対象職員とは、非現業の一般職員のうち、市長部局に勤務する職員です。  
※平均取得日数及び消化率については、小数点以下第2位を四捨五入しております。

～実績について～

年次有給休暇の消化率については、後期計画中の取得率は25%前後で推移しております。計画では、職員一人当たりの40%の消化率（取得率）を目標としておりましたが、達成には至りませんでした。これは、業務の増加も要因と考えられ、職員一人当たりの負担が増加しているものと思われます。

#### 4. 女性の活躍推進に向けた取り組み

##### ① 女性職員の採用割合

課題分析における判断の目安	全体に占める女性の割合が4割を下回っているか。
---------------	-------------------------

調査基準日	採用職員数 (a)	男性 採用職員数 (b)	女性 採用職員数 (c)	女性の採用 割合率 (%) (c) / (a)
平成24年4月1日	12	8	4	33.3%
平成25年4月1日	14	8	6	42.9%
平成26年4月1日	13	8	5	38.5%
平成27年4月1日	13	6	7	53.8%
総数	52	30	22	42.3%

課題へ対応する取組	過去4年間の平均値は、4割を超えている。性別に偏った採用のない意欲・能力本位の採用に努める。
-----------	--

##### ② 継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差）

課題分析における判断の目安	継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っているか等。
---------------	--

調査基準日	退職区分					
	定年		勸奨		自己都合	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平成24年3月31日	8	-	2	1	-	-
平成25年3月31日	9	7	-	-	-	1
平成26年3月31日	4	3	-	2	1	1
平成27年3月31日	7	3	-	-	-	-
総数	28	13	2	3	1	2
性別ごと 退職区分割合	90.3%	72.2%	6.5%	16.7%	3.2%	11.1%

課題へ対応する取組	過去の退職状況は男性の9割、女性の7割が定年退職。出産や介護を機に継続就業の障壁となる事情の改善に努めます。
-----------	--

③ 超過勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)

課題分析における判断の目安 残業時間が月平均で45時間を上回っている人数があるか等。

調査年度	平均45時間超え職員数(a)	男性職員数(b)	女性職員数(c)	対象職員数
24年度	17	14	3	239
25年度	13	12	1	230
26年度	10	9	1	234
27年度(4-12月)	7	6	1	238
総数	47	41	6	

課題へ対応する取組 長時間労働が女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害します。男女を通じた働き方改革の実行を目指します。

④ 管理職の女性割合 及び ⑤ 各役職段階の職員の女性割合

課題分析における判断の目安 職員に占める女性の割合が4割を下回っているか等。

平成27年度における職務級ごと構成状況は以下のとおり。

職務級	職員数	性別		構成比率	職務級構成率
		男性	女性		
部長級	11	11	0	—	3.90%
次長級	7	7	0	—	2.50%
課長級	24	20	4	83.3% : 16.7%	8.50%
課長補佐級	37	25	12	67.6% : 32.4%	13.10%
係長級	53	31	22	58.5% : 41.5%	18.80%
係員	141	63	78	44.6% : 55.4%	50.00%
労務職	9	8	1	88.9% : 11.1%	3.20%
合計	282	165	117	58.5% : 41.5%	—

※課長補佐級に主幹を含み、係員に副主幹を含む。  
女性職員のうち29名は保育等職員(任期付保育士7名を含む。)

課題へ対応する取組 職員に占める女性職員の割合は、4割を超えています。配置における性別の偏りや育成・教育訓練の男女格差のない研修計画に努めます。男女区別ない評価・昇格の徹底を図り、評価・登用の透明性の向上に努めます。

5. 今後の課題

前期計画の期間では、数値目標である、男性職員の育児休業取得率10%や年次有給休暇取得率40%は達成するには至りませんでした。この数値目標を達成できるよう、次期計画においても、引き続き休暇等を有効的に使用できる環境整備に努め、仕事と生活の調和を実現できるよう努めてまいります。

また、当計画においては、休暇取得や、職員の地域への参加活動も促進しており、それらを促進するには、時間外勤務の縮減や職場の環境整備が必要になります。これらに対し、制度を利用する職員、制度利用する周囲の職員、各部署の管理監督者、職員一人ひとりが相互に協力、援助して取り組んでいくことが大切であり、次期計画においても継続して取り組まなければならない課題です。