

宇城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

宇城市長
宇城市議会議長
宇城市代表監査委員
宇城市農業委員会
宇城市選挙管理委員会
宇城市教育委員会

宇城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。）第15条に基づく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。

2. 女性の活躍推進に向けて

○管理職が先頭に立って働き方改革を行う。

超過勤務を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みながら、職業生活を営む女性の活躍を困難にするものであり、結果として、職業生活と家庭生活の両方に負担を強いる原因となっている。男女ともに、時間制約のある職員が増加するなか、共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

管理職は、超過勤務縮減のため、各職員の業務の平準化や働き方の見直しを図り、時間当たりの生産性を重視した人事評価の実施を検討するなど評価のあり方の見直しを通じて、職員の一人一人が個性と能力を十分に発揮することができるよう、働き方改革を実践する。

数値目標1：超過勤務及び年次有給休暇取得状況

	現状 (1人当たり)		平成33年 (1人当たり)
時間外勤務の状況	月10.2時間 (H27年度)	10%削減 ➡	月9.1時間 (H33年度)
年次有給休暇の取得状況	年10.3日 (H26. 1. 1～H26. 12. 31)	現状維持 ➡	年10.3日 (H33. 1. 1～H33. 12. 31)

○女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、定年までフルタイムで働くということだけではなく、男性と差異なく、個性と能力に基づき役職に登用され、リーダーシップを発揮することの両者があって成立し得る。

出産・育児による休業期間を経ても働き続けられる職場、復帰後もモチベーションを維持し安心して働ける職場であることは、その後のキャリアアップという点において不可欠である。

女性の活躍を推進することで、性別を問わず優秀な人材を登用し、結果として組織の活性化、政策の質の向上につながるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む。

数値目標 2：役職における女性登用状況

(1) 女性登用率

役 職	平成 27 年度				平成 33 年度末	
	総数	女性	割合		割合	
部長級	11 人	0 人	0%	}	10%	
部次長級	16 人	0 人	0%		20%	
課長級	35 人	4 人	11.4%		35%	
係長級	127 人	43 人	33.9%		30%	
合計（役付き）	189 人	47 人	24.9%			
職員全体 （特別職を除く）	534 人	223 人	41.8%			

(2) 係長昇任試験受験率

	平成 27 年度				平成 33 年度末	
	総数	女性	割合		割合	
受験者	23 人	3 人	13.0%	⇒	50%	
有資格者	130 人	58 人	44.6%			

※有資格者は一部専門職を除く。

○男性の家庭生活への参画を強力に推進する。

職業生活と家庭生活の両立にあたって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ女性の負担は大きく、結果として職業生活が縮小し、職場において活躍することが困難になる。男性の家事・育児等の家庭生活への参画は、女性の職業生活における活躍を推進するうえで、解決しなければならない重要な課題の一つである。

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、育児休業の取得等男性が両立支援制度を活用するよう、男性の家庭生活への参画を強力に推進する。

数値目標：男性の育児にかかわる休暇の取得率

	平成 27 年度				平成 33 年度末	
	取得可能者※	取得者	割合		割合	
男性の育児休業・育児 短時間勤務の取得率	33 人	0 人	0%	⇒	30%	

※取得可能者は3歳以下の子がいる男性職員

これまでの男性中心型労働慣行・男性の生き方を変えていくこと自体が女性活躍推進につながります。