

# 女性活躍推進法に基づく 郡上市特定事業主行動計画



平成28年4月

郡上市

## 女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画

平成28年 4月 1日

郡上市長

郡上市議会議長

郡上市選挙管理委員会

郡上市代表監査委員

郡上市公平委員会

郡上市固定資産評価審査委員会

郡上市農業委員会

郡上市消防長

郡上市教育委員会

女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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、郡上市長、郡上市議会議長、郡上市選挙管理委員会、郡上市代表監査委員、郡上市公平委員会、郡上市固定資産評価審査委員会、郡上市農業委員会、郡上市消防長、郡上市教育委員会（以下 特に明示がない場合は、事業主（郡上市）とする。）が連名で策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とします。

### 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、以下の項目を基本として、計画の実施を図ります。

- ① 庁議を主体として、組織全体への制度の周知徹底を系統的に進めます。
- ② 新規採用職員への計画書の配布や、グループウェアのインフォメーションへの掲示など、さまざまな情報伝達の手段を有効に活用した情報提供に努めます。
- ③ 計画の進捗状況を把握するため、具体的な指標に基づいて、毎年10月迄にその評価を行い平成31年度には各目標が達成できるように取り組みます。

### 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、事業主(郡上市)において、職員のまとまり※1ごとに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いました。当該課題分析の結果、事業主、職員のまとまりごとの環境等の差は多少認められましたが、女性の職業生活における活躍を推進するために、部局等の枠にこだわらず、郡上市全体として、女性職員の活躍を推進する取組みを進めるために、次のとおり目標を設定します。

#### (1) 管理職の女性割合

平成31年度までに、事業主(郡上市)の管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(18%)より2%以上引き上げ、20%以上にする。

#### (2) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

平成31年度までに、事業主(郡上市)の男性の配偶者出産休暇等の取得率を、平成26年度の実績(59%)より21%引き上げ、80%以上にする。  
(第2次郡上市職員の子育て応援行動計画(前期計画)の目標と同じ)

#### (3) 定時退庁する職員の割合

平成31年度までに、月に8割以上定時退庁する職員の割合を、平成27年度の実績(69%)より6%引き上げ、75%以上にする。(毎年9月に調査)

#### ※1 職員のまとまり

「職員のまとまり」とは、職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づく職員のまとまりであって、当該まとまりに属している職員について他のまとまりに属している職員とは異なる人事の事務を行うことを予定して設定しているものをいう。その判断に当たっては、単なる形式ではなく、人事の事務の実態に即して行う必要がある。(平成27年11月30日付内閣府男女共同参画局長通知)

本計画の策定にあたり、職員を下記のとおり区分して分析を行いました。

①市長部局

市長が任命権者である職員（郡上市民病院、県北西部地域医療センターを除く）  
議会事務局職員（任命権者は議長であるが人数が少数であるため、市長部局  
と併せて分析を行いました。）

②消防部局

消防長が任命権者である消防職員

③教育部局

教育委員会が任命権者である教育委員会事務局の職員

④病院等

市長が任命権者である郡上市民病院、県北西部地域医療センター（国保白鳥病院、  
和良診療所等）の病院等に勤務する職員

#### 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

3. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 管理職の女性割合

女性の登用を阻害する要因として、育児等による時間制約等により職務経験が蓄積できないことや、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルである女性職員が少ないことなどが考えられるため、女性の能力・意欲向上のための研修に参加する機会を提供するとともに、女性管理職のキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくものとする。

(取組1) 女性のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、昇任試験に合格した女性職員を研修機関が実施する女性職員のキャリアアップ研修に、年1人以上派遣（毎年）

(取組2) 自治大学校、各種研修への女性職員の参加機会を積極的に確保（毎年）

(取組3) 管理職の女性職員と女性職員の意見交換会の開催（平成28年度）

(取組4) 若手職員に対するキャリア研修の実施（平成29年度又は平成30年度）

(取組5) 女性職員に対する女性活躍の推進に関するアンケート調査（平成31年度）

## (2) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

ワークライフバランスの実現に向けて、仕事と家庭の両立支援制度等の導入が進んでいるが、少子高齢化の時代においては、男女ともに家事・育児・介護等に参加する機会が増加していくものと考え、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得を促進し、男性職員の家庭生活への関わりを推進するものとする。

(取組1) 出産を控えているすべての男女に対し、管理職員(又は人事担当)から、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)を活用するよう勧奨する。(毎年)

(取組2) 仕事と生活の調和、職員の家庭生活への関わりの推進及び年次有給休暇取得の促進を目的として、夏季休暇の時期に併せて、年次有給休暇を3日間計画的に付与するよう取り組む。(毎年)

※第2次郡上市職員の子育て応援行動計画(前期計画)の指標:年次有給休暇の取得日数を、平成30年までに毎年10日/年とする。

(取組3) 郡上市子育てハンドブックを半年に1回、グループウェアのインフォメーションに掲示して制度の周知を図る。(毎年)

## (3) 定時退庁する職員の割合

長時間労働の常態化や、長く働くことが評価されるような職場風土を払しょくし、定時退庁を基本とする雰囲気醸成し、女性職員だけでなく、男性職員も定時退庁することで、家庭生活(家事、育児、介護等)に積極的に参加できるような職場環境づくりに取り組む。

(取組1) 岐阜県では、「安心して子どもを産み育てることができる岐阜県づくり」を社会全体で進めるため、その取組の1つとして、毎月「8」のつく日を「早く家庭に帰る日」としていることから、毎月「8」のつく日には、館内放送、グループウェアインフォメーション等で定時退庁を促す。(毎年)

(取組2) 職員の健康管理面等に配慮し長時間労働を抑制するために、所属ごとに年間予算枠(目標)を設定し、時間外勤務の管理を計画的に行う。また、職員1人あたり時間外勤務の目標上限時間を原則年間180時間以下とし、目標上限時間を超える場合は事前協議をすることとする。(毎年)

## 5. 情報公表

毎年10月までに、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第12号）に基づく、情報公表に併せ、公表を行うこととします。

	目標値	公表年度			
		H28	H29	H30	H31
管理職の 女性割合 (市全体)	20%				
男性の配偶者出産 休暇等の取得率 (市全体)	80%				
定時退庁する 職員の割合	75%				

※管理職の女性割合以外は、前年度の実績を公表年度に公表します。

## 6. その他

この計画に基づき、郡上市職員が一体となって女性の職業生活における活躍の推進に取り組んでいくものとします。