

銚田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

平成 28 年 3 月 31 日
銚 田 市
銚 田 市 議 会
銚 田 市 教 育 委 員 会
銚 田 市 農 業 委 員 会
銚 田 市 水 道 事 務 所

銚田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（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、銚田市、銚田市議会、銚田市教育委員会、銚田市農業委員会、銚田水道事務所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。

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、女性職員の活躍躍進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・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する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

○女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事務所において、それぞれの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、改善すべき状況について分析を行った。

【1】採用の女性割合（全部局）

平成 27 年 4 月 1 日の新規採用職員数は 10 人で、そのうち女性は 5 人である。今年度は事務職のみの採用である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、過去 5 年の比率については事務職で 37.0%、専門職で 90.0%、全体で 46.9% となっている。

一般事務職

(単位：人)

| 各年度採用者 | 23年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 計 |
|--------|------|------|------|------|------|----|
| 男性 | 4 | 7 | 10 | 8 | 5 | 34 |
| 女性 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 20 |
| 合計 | 7 | 11 | 13 | 13 | 10 | 54 |

専門職（保育士・幼稚園教諭・保健師・社会福祉士、精神保健福祉士） (単位：人)

| 各年度採用者 | 23年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 計 |
|--------|------|------|------|------|------|----|
| 男性 | 1 | | | | | 1 |
| 女性 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 9 |
| 合計 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 10 |

職員の女性割合（平成27年4月1日）

| 区分 | 全体 | うち女性職員 | 割合 |
|-----|------|--------|-------|
| 職員数 | 385人 | 130人 | 33.8% |

※職員数には再任用職員（フルタイム）を含む。

【2】継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局） (平均勤続年数：年)

| 各年度退職者 | 22年度 | 23年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 |
|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 31年7月 | 39年8月 | 40年2月 | 33年0月 | 37年9月 |
| 女性 | 30年10月 | 35年5月 | 31年7月 | 37年3月 | 32年1月 |
| 差（男－女） | 0年9月 | 4年3月 | 8年5月 | -4年3月 | 5年8月 |

【3】職員一人当たり各月時間外勤務時間（平成26年度実績）（全部局） (単位：時間)

| 平成26年度 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 職員一人当たりの時間外勤務時間 | 2.63 | 1.85 | 4.65 | 4.68 | 2.41 | 3.10 | 2.87 | 2.51 | 4.53 | 7.57 | 7.32 | 5.53 |

【4】 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

| | 23 年度 | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性管理職 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 全管理職 | 49 | 50 | 50 | 48 | 48 |
| 女性の割合 | 0 | 0 | 0 | 2.1 | 6.3 |

※管理職は部長級、課長級職をいう。

【5】 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

| | | 23 年度 | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 課長補佐級 | 女性職員数 | 1 | 4 | 5 | 11 | 9 |
| | 全体 | 34 | 36 | 38 | 40 | 44 |
| | 女性の割合 | 2.9 | 11.1 | 13.2 | 27.5 | 20.5 |
| 係長 | 女性職員数 | 17 | 17 | 19 | 16 | 14 |
| | 全体 | 88 | 87 | 103 | 95 | 87 |
| | 女性の割合 | 19.3 | 19.5 | 18.4 | 16.8 | 16.1 |
| 計 | 女性職員数 | 18 | 21 | 24 | 27 | 23 |
| | 全体 | 122 | 123 | 141 | 135 | 131 |
| | 女性の割合 | 14.7 | 17.1 | 17.0 | 20.0 | 17.6 |

【6】 男女の育児休暇取得率（全部局）

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 26 年度）

| | 育児休業対象者 | 育児休業中 | 復帰者 | 取得率 | 平均取得期間 |
|---|---------|-------|-----|-------|--------|
| 男 | 7 | 0 | 0 | 0.0 | - |
| 女 | 5 | 4 | 1 | 100.0 | 1 年 |

【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（全部局）

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

| 平成 26 年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A) | 配偶者出産休暇を取得した職員数 (B) | 育児参加のための休暇を取得した職員数 (C) | 配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数) | 配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E) |
|-------------------------------------|---------------------|------------------------|--|--|
| 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |

○女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、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。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、水道事務所の全部局における共通した目標として位置付け、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 5%以上にする。
- ②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しやすいよう、育児休業等の制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて、臨時的任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ①平成 32 年度までに、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 6.3%より 3.7%引き上げ 10%以上とする。
- ②平成 32 年度までに、管理職を除く係長職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 27 年度実績 17.6%より 2.4%引き上げ、20%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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取り組みは、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、

水道事務所における共通した取組として位置付け、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

- ① 平成 28 年度より、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。
- ② 平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、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）の活用促進に努める。
- ③ 平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ④ 平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【2】管理職地位への女性職員の登用

- ① 平成 28 年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ② 平成 28 年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う
- ③ 平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行う。