

大和高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4月1日

大和高田市市長
大和高田市議会議長
大和高田市選挙管理委員会
大和高田市代表監査委員
大和高田市公平委員会
大和高田市農業委員会
大和高田市固定資産評価審査委員会
大和高田市教育委員会

大和高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、大和高田市市長、大和高田市議会議長、大和高田市選挙管理委員会、大和高田市代表監査委員、大和高田市公平委員会、大和高田市農業委員会、大和高田市固定資産評価審査委員会、大和高田市教育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。

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、女性職員の活躍推進委員会を人事課に設置し、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している。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組及び実施時期

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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局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、改善すべき事情について分析を行った。

【1】 採用した職員に占める女性職員の割合

○採用試験受験者と採用職員の実績

(単位：人)

区 分		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成 27 年度	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	27	4	82	12	46	11	96	11
	女	15 (35.7%)	2 (33.3%)	42 (33.9%)	7 (36.8%)	28 (37.8%)	8 (42.1%)	43 (30.9%)	9 (45.0%)

【2】 平均した継続勤務年数の男女の差異 (各年度退職者)

(平均勤続年数：年)

各年度退職者	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成 26 年度
男 性	38.4	26.9	38.4	36.5
女 性	36.8	35.0	28.0	36.8
(男一女)	1.6	▲8.1	10.4	▲0.3

※割愛職員及び医療職職員を除く。

【3】 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(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	17.2	13.8	12.6	12.1	12.4	11.8	11.7	12.1	10.0	10.8	11.1	13.5
女性職員一人当たりの時間外勤務時間	14.4	11.1	10.1	9.3	10.0	10.3	8.3	9.2	8.1	8.6	8.6	11.5

【4】 管理職員 (課長補佐以上) に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成 27 年度
女性管理職数	26	29	33	30
全管理職数	120	125	125	116
女性の割合	21.7	23.2	26.4	25.9

※割愛職員及び医療職職員を除く。

【5】 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、%)

役職	男	女 (割合)	合計
部長級	10	1 (9.1)	11
次長級	4	0 (0.0)	4
課長級	45	6 (11.8)	51
課長補佐級	27	23 (46.0)	50
係長級	90	36 (28.6)	126
主任級	110	84 (43.3)	194
その他	58	73 (55.7)	131
合計	344	223 (39.3)	567

※割愛職員及び医療職職員は除く。

【6】 男女別の育児休業取得率

平成26年度 取得率 男性職員 0.0% 女性職員 100.0%

【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

平成26年度 男性職員の配偶者出産休暇取得率 93.3%

育児参加のための休暇取得率 13.3%

4. 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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、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) 女性職員の管理職登用

- ・医療職を除く管理的地位にある職員に占める女性割合を平成32年度までに、平成27年度の実績(25.9%)より4.1%以上引き上げ、30%以上にする。

(2) 男性職員の育児参加の促進

- ・平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の人数を平成26年度実績(0人)から引き上げ3名以上にする。
- ・平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%に、育児参加のための休暇の取得割合を30%以上にする。

(3) 指導的地位への女性職員の人材育成

- ・平成32年度までに、係長相当職の女性職員の割合を、平成27年度の実績(28.6%)より6.4%以上引き上げ、35%以上とする。

5. 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

4. 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、この取組は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、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) 女性職員の管理職登用

- ・平成29年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ・平成29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。

(2) 男性職員の育児参加の促進

- ・平成28年度より、組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ・平成28年度より、対象職員に対し、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。
- ・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。

(3) 指導的地位への女性職員の人材育成

- ・平成29年度より、女性職員にスキルアップのための研修や外部研修への派遣をより多く行う。
- ・平成29年度より、女性職員の活躍推進に向けて、指導的地位を担う女性職員を積極的に登用する。