

行方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（前期計画）

平成28年 4月 1日

行 方 市 長
行 方 市 議 会 議 長
行 方 市 教 育 委 員 会
行 方 市 農 業 委 員 会

行方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、行方市長、行方市議会議長、行方市教育委員会、行方市農業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。

法は、平成37年度までの時限法であり、前期期間を平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間、後期期間を平成33年4月1日から平成38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、女性活躍推進委員会を設置し、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

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、農業委員会において、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。

○分析結果

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人，%)

	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
女性	5	4	5	4	2
計	8	8	8	6	3
女性の割合	62.5	50.0	62.5	66.7	66.7

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

(平均勤務年数：年)

	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	22.9	22.7	22.3	21.5	21.1
女性	22.4	22.7	23.3	22.5	23.3
差(女性－男性)	△0.5	±0	1.0	1.0	2.2

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間)

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1人当たりの 時間外勤務時間	5.6	5.5	5.9	8.4	6.7	4.5	6.8	4.5	2.9	4.3	6.5	5.8

※対象職員 280 人の平均時間

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人，%)

	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
女性管理職数	9	9	9	8	9
全管理職数	83	83	82	78	80
女性の割合	10.8	10.8	11.0	10.3	11.3

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人，%)

	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
係長相当職以上の 女性職員数	42	47	55	52	54
係長相当職以上の 全体職員数	123	134	141	125	118
女性の割合	34.1	35.1	39.0	41.6	45.8

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

(単位：人，%)

		26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
男性	該当者	7	8	4	2	13
	取得者	0	0	0	0	0
	取得率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	該当者	4	5	2	4	1
	取得者	4	5	2	3	1
	取得率	100.0	100.0	100.0	75.0	100.0

※女性職員の平均取得期間 13.2 月

(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・平均取得日数

(単位：人，%)

		26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
配偶者 出産休暇	該当者	7	8	4	2	13
	取得者	6	5	4	1	5
	取得率	85.7	62.5	100.0	50.0	38.5
育児参加 のための 休暇	該当者	7	8	4	2	13
	取得者	1	2	1	0	0
	取得率	14.3	25.0	25.0	0.0	0.0

※配偶者出産休暇の平均取得日数 1.9 日

※育児参加のための休暇の平均取得日数 2.6 日

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、農業委員会において、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】管理職地位への女性職員の登用

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 26 年度の実績 (10.8%) より 4.2%以上引き上げ、15%以上にする。

【2】男性職員の育児参加の促進

①平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員を 1 人以上にする。

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割合を 100%にする。

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、この取組は、市長部局、議会事務局、教育委員会、農業委員会において、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】管理職地位への女性職員の登用

①平成28年度より、女性職員の能力を発揮しやすい部署へ配置する。

(総務部局・保健福祉部局・教育委員会等)

②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。

【2】男性職員の育児参加の促進

①平成28年度より、男性の育児参加の促進に向けて、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平成28年度より、男性の育児参加の促進に向けて、電子掲示板等を活用し周知徹底を図る。