

坂東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

坂 東 市



## 坂東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

坂 東 市 長

坂 東 市 議 会 議 長

坂東市選挙管理委員会

坂東市代表監査委員

坂東市農業委員会

坂東市教育委員会

坂東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、坂東市長、坂東市議会議長、坂東市選挙管理委員会、坂東市代表監査委員、坂東市農業委員会及び坂東市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

本計画は、平成28年度から平成37年度までの10年間とし、平成28年度から平成32年度までの5年間の前期計画、平成33年度から平成37年度までの5年間の後期計画として定めます。

なお、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 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、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、検証を行います。

### 3. 女性職員の活躍に関する状況把握

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、農業委員会事務局及び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の把握を行いました。

#### （1）女性職員の採用割合

職員募集時に性別による制限は一切設けていませんが、採用に当たっては、厳正な試験選考を行っており、年度により採用割合に開きがあります。

区 分	平成 26 年度	平成 27 年度
女 性	11 人	8 人
男 性	19 人	11 人
計	30 人	19 人
採用割合	36.7%	42.1%

（再任用職員を除く各年度4月1日新規採用者数）

#### （2）継続勤続年数の男女差

性別による大きな差は見られません。

区 分	平成 25 年度	平成 26 年度
女 性	19.1 年	17.8 年
男 性	19.3 年	18.0 年
差（女性－男性）	△0.2 年	△0.2 年

（各年度3月31日現在）

#### （3）職員一人当たりの各月ごとの超過勤務

平成25、26年度とも月平均13時間台の超過勤務になっています。

月	平成 25 年度			平成 26 年度		
	対象職員数	総時間数	平均	対象職員数	総時間数	平均
4 月	360 人	6,634h	18.4h	368 人	6,457h	17.5h

月	平成 25 年度			平成 26 年度		
	対象職員数	総時間数	平均	対象職員数	総時間数	平均
5月	354人	4,272h	12.1h	368人	4,805h	13.1h
6月	353人	4,150h	11.8h	368人	4,784h	13.0h
7月	353人	7,162h	20.3h	368人	4,397h	11.9h
8月	352人	3,313h	9.4h	368人	3,320h	9.0h
9月	353人	6,092h	17.3h	369人	4,199h	11.4h
10月	352人	3,999h	11.4h	369人	5,140h	13.9h
11月	352人	6,994h	19.9h	369人	5,357h	14.5h
12月	352人	3,765h	10.7h	369人	8,267h	22.4h
1月	353人	3,663h	10.4h	369人	4,288h	11.6h
2月	353人	4,404h	12.5h	369人	4,921h	13.3h
3月	353人	3,999h	11.3h	369人	4,304h	11.7h
月平均	4,240人	58,447h	13.8h	4,423人	60,239h	13.6h

#### (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長補佐相当職以上の職に就く女性職員は、20%に満たない状況で、部長級の女性職員はいませんが、課長相当職に就く女性職員は、平成26年度の4人から平成27年度は6人に増えています。

区 分	性別等	平成 26 年度	平成 27 年度
課長補佐相当職以上	女 性	13人	12人
	男 性	67人	74人
	計	80人	86人
	割 合	16.3%	14.0%

(各年度4月1日現在)

#### (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

係長相当職以上の職に就く女性職員は、30%に届かない状況です。

区 分	性別等	平成 26 年度	平成 27 年度
係長相当職以上	女 性	40 人	36 人
	男 性	101 人	101 人
	計	141 人	137 人
	割 合	28.4%	26.3%

(各年度 4 月 1 日現在)

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業対象の女性職員は、全員が取得していますが、男性職員で取得した者はいませんでした。

区分	平成 25 年度				平成 26 年度			
	対象者数	取得者数	取得率	平均日数	対象者数	取得者数	取得率	平均日数
女性	4 人	4 人	100.0%	1 年 5 月	4 人	4 人	100.0%	1 年 8 月
男性	9 人	0 人	0.0%	—	4 人	0 人	0.0%	—

(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及び平均取得日数

配偶者の出産に伴う特別休暇については、対象者のほとんどが取得していますが、育児参加休暇については、取得した職員がいませんでした。

また、子の看護休暇についても取得率が低い状況です。

区 分	平成 25 年度				平成 26 年度			
	対象者数	取得者数	取得率	平均日数	対象者数	取得者数	取得率	平均日数
配偶者出 産休暇	9 人	8 人	88.9%	2.6 日	4 人	3 人	75.0%	2.0 日
育児参加 休暇	9 人	0 人	0.0%	0.0 日	4 人	0 人	0.0%	0.0 日
子の看護 休暇	49 人	3 人	6.1%	4.2 日	44 人	4 人	9.1%	2.3 日

## 4. 女性職員の活躍推進に向けた目標

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、農業委員会事務局及び教育委員会事務局における、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ます。

### (1) 各役職段階への女性職員の登用

【目標】平成32年度までに、係長相当職以上の職に就く女性職員の割合を平成27年度の実績26.3%から30.0%以上に引き上げます。

### (2) 管理的地位への女性職員の登用

【目標】平成32年度までに、課長補佐相当職以上の職に就く女性職員の割合を、平成27年度の実績14.0%から18.0%以上に引き上げます。

### (3) 男性職員の育児休業取得の促進

【目標】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年度の実績0人から1人以上に引き上げます。

### (4) 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進

【目標】平成32年度までに、育児参加休暇を取得する男性職員の人数を、平成26年度の実績0人から1人以上に引き上げます。

## 5. 目標を達成するための取組及び実施時期

### (1) 各役職段階への女性職員の登用

- ①今後も、性別を問わずすべての職員が最大限の能力を発揮できるよう、適材適所の人員配置を基本としつつ、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に行いま

す。

- ②今後も、女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を目的とする研修への参加を促します。

## **(2) 男性職員の育児休業取得、育児参加のための休暇取得の促進**

- ①平成28年度より、出産を控えているすべての職員に対し、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の制度説明を行い、取得促進に努めます。
- ②平成28年度より、職員の育児に関する意識の改革に努めるとともに、男性の積極的育児参加に向けた機運の醸成を図ります。
- ③平成28年度より、男性職員が育児休業を取得する場合に、情報提供等の必要な支援を行うとともに、適切な代替職員の確保に努めます。(女性職員についても、支援を継続します。)