

常陸太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

第1次計画(平成28年度～平成32年度)

平成28年4月

常陸太田市

◆目次◆

1 計画期間	2
2 計画の推進体制	2
3 女性職員の職業生活における活躍に関する状況	3
4 女性職員の活躍を推進するための目標と取組	6
5 特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表	6

常陸太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

常陸太田市長
常陸太田市議会議長
常陸太田市水道事業の管理者としての権限を行う市長
常陸太田市消防長
常陸太田市教育委員会
常陸太田市農業委員会
常陸太田市代表監査委員
常陸太田市選挙管理委員会
常陸太田市公平委員会

常陸太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、市長、市議会議長、市水道事業の管理者としての権限を行う市長、消防長、教育委員会、農業委員会、代表監査委員、選挙管理委員会、公平委員会が策定する特定事業主行動計画です。

なお、本市職員の人事管理は市全体で一体的に行われていることから、各任命権者の連名で策定するものとします。

1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

2 計画の推進体制

- (1)各任命権者は本計画を所属職員へ周知徹底するとともに、本計画の実施状況を把握・点検し、課題等への対策や本計画の見直しを行います。
- (2)各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、女性の活躍の推進について意識の向上及び職場環境の整備を行います。
- (3)人事担当課長は、職員アンケート実施等により女性活躍に関する職員の意識を把握し、本計画推進に活用します。また、本計画の取組み状況や実績については、市ホームページ等で公表していきます。

3 女性職員の職業生活における活躍に関する状況

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、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。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

① 現況

[表1]

年度	職種	男性職員		女性職員		合計人数 (人)
		人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	
平成26年度	事務職	1	16.7%	5	83.3%	6
平成27年度	事務職	6	60.0%	4	40.0%	10
	土木技術職	1	100.0%	0	0.0%	1
	消防職	3	100.0%	0	0.0%	3

② 分析

男性の応募が多い土木技術職及び消防職及び、女性の応募が多い保健師、保育士、幼稚園教諭を除いた事務職の女性職員の割合は、平成26年度が83.3%、平成27年度は40.0%となっています。全国の市区の平成26年度競争試験における合格者数の女性の占める割合は46.3%（平成26年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果（以下「勤務条件調査」という。））となっており、本市において、採用者の女性割合が低い状況ではありません。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

① 現況

[表2] 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年4月1日現在）

	平均勤続年数
男性職員	22年
女性職員	18年

[表3] 過去の採用者に占める女性の割合

採用年度	採用者に占める女性職員の割合	
S50～S59	27.5%	女性職員39名／全体142名
S60～H6	30.3%	女性職員66名／全体218名
H7～H16	38.2%	女性職員66名／全体173名
H17～H26	53.5%	女性職員46名／全体86名

[表4] 職員の離職率

採用年度		採用者	うち離職者	離職率
H7(20年前採用)	男性職員	9名	0名	0.0%

	女性職員	5名	0名	0.0%
H12(15年前採用)	男性職員	14名	0名	0.0%
	女性職員	12名	0名	0.0%
H15(12年前採用 ※)	男性職員	19名	0名	0.0%
	女性職員	10名	0名	0.0%

(※)平成16年12月1日の市町村合併前後の職員採用は限定的であったため、平成17年度採用(10年前採用)に代わり、平成15年度の採用者のデータを採用しました。

②分析

男性職員に比べて、女性職員の方が4年継続勤務年数が短い結果となっています[表2]が、主な要因として、採用年度が古いほど女性職員の占める採用者数が少なかったことが考えられます[表3]。

また、採用後一定の年数が経った階層別に男性職員と女性職員の離職率を比較した場合、男女差は見られません[表4]。

(3)職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

①現況

[表5]

(平成26年度実績)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
実績	9:36	8:25	8:39	15:24	6:58	6:25	9:27	10:53	15:40	8:34	10:23	12:45	10:20

②分析

市議会議員選挙(7月)や衆議院議員総選挙(12月)の執行時期及び、年度末は多くなっていますが、それ以外はおおむね10時間未満となっています。年間では約123時間となっており、人事院が平成21年に通知した超過勤務の縮減に関する指針における1年間につき360時間は下回っておりますが、女性活躍の推進のために、家庭生活と仕事の両立は大きな課題であり、そのためには超過勤務時間を縮減していく必要があります。

(4)管理的地位にある職員及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①現況

[表6]管理的地位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)

	割合
男性職員	98.3%
女性職員	1.7%

[表7]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)

役職段階		割合
部長・部次長級	男性職員	100.0%
	女性職員	0.0%
課長級	男性職員	97.3%
	女性職員	2.7%

課長補佐級	男性職員	78.9%
	女性職員	21.1%
係長級	男性職員	71.7%
	女性職員	28.3%

(注1)保健師, 栄養士, 保育士, 幼稚園教諭, 消防職, 司書を除きます。

(注2)管理的地位とは, 課長級以上をいいます。

②分析

管理職(課長級以上)における女性職員の割合は 1.7%にとどまっており, また, 各役職段階別では, 役職が上位になるに従い, 女性職員の割合が低い状況にあります。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

①現況

[表 8]

年度		育児休業取得率	平均取得期間
平成 26 年度	男性職員	0.0%	—
	女性職員	100.0%	1年4か月
平成 27 年度	男性職員	7.1%	—
	女性職員	100.0%	1年 4.5 か月

(注1)育児休業取得率は, 平成26年度及び平成27年度中に子どもが生まれ, 育児休業取得が可能となった職員のうち, 育児休業を取得した職員の割合です。

(注2)平均取得期間は, 育児休業を取得した職員が 1 名の場合は, 個人情報保護の観点から算出しないこととします。

②分析

勤務条件調査において, 全国の地方公共団体の育児休業を取得した男性職員の割合は 1.5%, 女性職員は93.2%となっています。本市においても, 全国の地方公共団体と同様の状況[表8]となっています。背景として, 夫婦の育児に対する考え方の差や収入面による事などが考えられますが, 男性職員の育児休業取得を推進する取組が必要な状況にあります。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

①現況

[表 9]

年度	配偶者出産休暇取得率	平均取得日数
平成 26 年度	90.9%	1.5 日
平成 27 年度	92.8%	1.8 日

(注)配偶者出産休暇は, 職員の妻が出産するため病院に入院する日の付添などに, 病院に入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内に 2 日まで取得できます。

②分析

勤務条件調査において, 全国の市区町村の配偶者出産休暇を取得した男性職員の割合は 62.1%

となっています。本市においては、全国平均よりも取得率が高い状況にあり、妻が出産のために入退院する際に夫である職員が付き添う、或いは、出産に立ち会うことが一般的になっていると考えられます。

4 女性職員の活躍を推進するための目標と取組

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します。

なお、この目標は各任命権者の共通した目標として位置付けるとともに、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

また、掲げた数値目標の達成に向け、各々に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は各任命権者の共通した取組として位置付けます。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が低いことについて

① 目標

平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を 10.0%以上にします。

② 取組

○本市職員研修計画において、受講必須と位置付けている階層別研修について、指定期間に育児休業等で受講できない場合は、復職後に必ず受講することとし、職務における必要な知識の習得及び能力開発の機会の男女差を解消します。【平成 28 年度～】

○女性リーダー育成のための研修（茨城県自治研修所、市町村アカデミー等）へ積極的に職員を派遣し、他自治体女性職員との交流を図り、意識改革につなげます。【平成 28 年度～】

(2) 男性職員の育児休業取得率が低いことについて

① 目標

男性職員の育児への関わりを促進します。

② 取組

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と育児等の両立に役立てるため、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする等により、周知・徹底に努めます。【平成 28 年度】

5 特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表

法第 17 条及び内閣府令第 4 条に基づき、「3 女性職員の職業生活における活躍に関する状況」において把握した6つの項目については、その状況を毎年度公表します。