

# 長久手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

長久手市

# 長久手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

長久手市長  
長久手市議会議長  
長久手市選挙管理委員会  
長久手市代表監査委員  
長久手市固定資産評価審査委員会委員長  
長久手市公平委員会  
長久手市農業委員会  
長久手市消防長  
長久手市教育委員会

長久手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、長久手市長、長久手市議会議長、長久手市選挙管理委員会、長久手市代表監査委員、長久手市固定資産評価審査委員会委員長、長久手市公平委員会、長久手市農業委員会、長久手市消防長及び長久手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。

法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法となっています。行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいと考えます。

そこで、法の有効期間である10年間の中間時点である平成32年度末を一つの区切りとし、計画進捗状況の検証、見直しを図るため、5年間の本計画の計画期間とします。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

継続的に女性職員の活躍を推進するため、行動計画の進行状況の把握等を行うとともに、推進に当たっての課題の検討や実施に向けた取組を行い、計画の推進に関する庶務は、人事担当課が行います。

## 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、長久手市長、長久手市議会議長、長久手市選挙管理委員会、長久手市代表監査委員、長久手市固定資産評価審査委員会委員長、長久手市公平委員会、長久手市農業委員会、長久手市消防長及び長久手市教育委員会において、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。

内閣府令第2条に定められた、把握すべき状況項目（7項目）は以下のとおりです。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- 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）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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

①採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日付け新規採用職員の職種及び男女の人数は、下表のとおりです。

新規採用員数

職種	男		女		総計(人)
	職員数	割合	職員数	割合	
一般事務	5	35.7%	9	64.3%	14
技師	5	83.3%	1	16.7%	6
保健師	0	0.0%	3	100.0%	3
保育士	0	0.0%	5	100.0%	5
消防	6	100.0%	0	0.0%	6
合計	16	47.1%	18	52.9%	34

※一般事務の女性及び保健師の女性のうちそれぞれ1名は、任期付職員

平成27年4月1日付け新規採用職員数は、全体で34名（男性16名・女性18名）です。職種別でみると、一般事務（男性5名・女性9名）、技師（男性5名・女性1名）、保健師（女性3名）、保育士（女性5名）、消防（男性6名）という構成となっています。

女性職員の採用割合は、全体で52.9%となっており、およそ半数の割合となっています。一方、職種ごとに女性職員の採用割合を見てみると、一般事務64.3%、技師16.7%、保健師100%、保育士100%、消防0%となっています。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っていますが、専門職・資格職に

において男女の採用割合の差が大きくなっています。

## ②平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年4月1日現在で在籍する職員について、平均継続勤務年数の男女の差異を分析したところ、下記のような結果となりました。

なお、分析の対象としては、任期の定めのない職員に限っており、特別職、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員（嘱託員・臨時的任用職員）は含まれていません。

### 【全職種における平均継続勤務年数】

男性職員…16.2年 女性職員…12.7年

なお、勤続年数を5年ごとで区分した場合の職員分布は、下表のとおりです。

勤続年数(年)	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35以上	合計
男性人数	61	30	17	40	45	20	14	25	252
女性人数	53	32	22	24	24	12	5	8	180
合計人数	114	62	39	64	69	32	19	33	432
女性割合(%)	46.5	51.6	56.4	37.5	34.8	37.5	26.3	24.2	41.7

また、一般事務職における平均継続勤務年数を比較すると、下記のようにになりました。

### 【一般事務職における平均継続勤務年数】

男性職員…16.5年 女性職員…11.4年

なお、勤続年数を5年ごとで区分した場合の職員分布は、下表のとおりです。

勤続年数(年)	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35以上	合計
男性人数	33	21	11	25	23	16	9	14	152
女性人数	32	14	5	14	13	4	1	3	86
合計人数	114	62	39	64	69	32	19	33	238
女性割合(%)	49.2	40.0	31.3	35.9	36.1	20.0	10.0	17.6	36.1

一般事務職の勤続年数ごとの男女構成率を比較すると、勤続年数が5年未満の女性職員の割合は約半分ですが、勤続年数が増えるにつれてその割合は小さくなっています。

## ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

各職員の時間外勤務を行った時間数について、平成26年度のひと月あたり個人平均は18.9時間でした。平成25年度のひと月あたり個人平均は16.1時間であり、増加傾向となっています。

④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、管理職（課長級以上）の人数は、全体で63名です。このうち11名が女性職員で、割合としては17.5%という状況になっています。

また、一般事務職のみで見ると管理職の人数は、全体で44名です。このうち3名が女性職員で、割合としては6.8%という状況になっています。

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、各役職段階ごとの職員の構成割合は、下表のとおりです。

全職種(任期付職員を除く)

役職	男		女		総計 (人)
	職員数	割合	職員数	割合	
部長級	8	100.0%	0	0.0%	8
次長級	10	90.9%	1	9.1%	11
課長・主幹級	34	77.3%	10	22.7%	44
課長補佐級	32	66.7%	16	33.3%	48
係長・専門員	60	59.4%	41	40.6%	101
主任	18	38.3%	29	61.7%	47
主事	76	48.4%	81	51.6%	157
技能労務職	16	84.2%	3	15.8%	19
合計	254	58.4%	181	41.6%	435

また、一般事務職における、各役職段階ごとの職員の構成割合は、下表のとおりです。

#### 一般事務

役職	男		女		総計
	職員数	割合	職員数	割合	
部長級	7	100.0%	0	0.0%	7
次長級	9	90.0%	1	10.0%	10
課長・主幹級	23	92.0%	2	8.0%	25
課長補佐級	20	66.7%	10	33.3%	30
係長・専門員	35	62.5%	21	37.5%	56
主任	11	57.9%	8	42.1%	19
主事	47	51.6%	44	48.4%	91
合計	152	63.9%	86	36.1%	238

#### ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度の女性職員の育児休業取得者は、8名でした。同年度中に育児休業取得の対象となる女性職員は8名であり、取得率は100%となっています。

平成26年度の男性職員の育児休業取得者は、1名でした。育児休業取得の対象となる職員は26名であり、取得率は3.8%となっています。

#### 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

平成26年度に、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得の対象となった男性職員数は、9名でした。このうち配偶者出産休暇取得者数は7人で、休暇取得率は約78%、平均取得日数は1.4日でした。また、育児参加のための休暇取得者数は2人で、休暇取得率は約22%、平均取得日数は5日でした。

#### ◇ 女性職員の活躍の推進に向けた目標

上記①から⑦までの項目について課題分析を行った結果に基づき、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、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、固定資産評価審査委員会事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、消防本部及び教育委員会事務局における共通した目標として位置づけ、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ます。

(1) 管理的地位への女性職員の積極的な登用

ア 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(17.5%)より4.5%以上引き上げ、22%以上にする。

イ 平成32年度までに、一般事務職における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(6.8%)より3.2%以上引き上げ、10%以上にする。

(2) 男性職員の育児休業等取得の促進

ア 平成32年度までに、男性職員の育児休業取得率を、平成26年度の実績(3.8%)より8.7%以上引き上げ、12.5%以上にする。

イ 平成32年度までに、男性職員の育児参加休暇取得率を、平成26年度の実績(22%)より8%以上引き上げ、30%以上にする。

#### 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

上記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します。

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、固定資産評価審査委員会事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、消防本部及び教育委員会事務局における共通した取組として位置づけ、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ます。

(1) 管理的地位への女性職員の積極的な登用

ア 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進する。

イ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和との推進に関する管理職研修等に取り組む。

ウ 女性の配置が少なかった部署にも女性職員を配置し、女性の職域拡大を図る。

エ 女性職員自身がキャリアパスについて考える研修の機会を提供する。

(2) 男性職員の育児休業等取得の促進

ア 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員も育児休業等が取得することができることについて周知を図る。

イ 子どもの出生時における父親の特別休暇(配偶者の出産休暇や育児参加休暇)及び年次休暇の取得促進について周知を図る。