

# 高萩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

高萩市長  
高萩市議会議長  
高萩市教育委員会  
高萩市代表監査委員  
高萩市農業委員会

高萩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、高萩市長、高萩市議会議長、高萩市教育委員会、高萩市農業委員会、高萩市代表監査委員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. 女性職員活躍の推進に向けた体制整備等

高萩市人事担当部署では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、男女共同参画事業担当部署とともに、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。

## 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）第 2 条に基づき、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市農業委員会、市監査事務局において、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。

#### ①採用した職員に占める女性職員の割合

平成 27 年度に採用した職員は 14 人でそのうち女性は 8 人である。

採用にあたっては、男女別を考慮することなく能力に応じた試験選考を行っており、年々女性職員の比率が高くなっている。

（単位：人）

採用年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
男性	5	4	9	6	6
女性	2	5	6	8	8
計	7	9	15	14	14

②平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：年 (平均勤続年数))

年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	20.1	20.2	19.9	19.6	19.4
女性	19.1	19.0	17.8	17.0	16.1
差異	1.0	1.2	2.1	2.6	3.3

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
1人当たり	19.1	19.0	16.9	18.1	12.0	15.0	16.8	24.5	16.5	18.6	15.2	19.1

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、%)

年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
女性管理職者数	3	4	4	6	8
全管理職者数	58	57	58	55	56
割合	5.2	7.0	6.9	10.9	14.3

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、%)

年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
係長相当職以上の女性職員数	18	20	20	30	37
係長相当職以上の職員数	110	111	117	119	129
割合	16.4	18.0	17.1	25.2	28.7

## ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得時間

### 26年度取得率

男性 0.0% (0人/6人中) 女性 100% (4人/4人中) 合計 40.0%

平均取得期間 685日

### 25年度取得率

男性 0.0% (0人/4人中) 女性 100% (4人/4人中) 合計 50.0%

平均取得期間 573日

## 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

26年度取得率 配偶者出産休暇 50.0% (3人/6人中)

育児参加休暇 0.0%

25年度取得率 配偶者出産休暇 50.0% (2人/4人中)

育児参加休暇 0.0%

## ○女性職員の活躍に向けた目標

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、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市農業委員会、市監査事務局の全部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る。

### (1) 男性職員の育児休業取得の推進

①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の取得割合を 100%にする。

②平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績を 2 人以上とする。

### (2) 管理的地位への女性職員の登用

①平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を平成 27 年度実績 14.3%より 5.7%引き上げ 20%以上とする。

#### 4. 女性職員の活躍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、市議会事務局、市教育委員会、市農業委員会、市監査事務局の全部局における共通した目標として位置づけ、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) 男性職員の育児休業取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ・育児休業、配偶者出産休暇等の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

目標：これらの取組を通じて、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等の取得を促進する。

##### (2) 管理的地位への女性職員の登用

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。

女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がり、また昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。このようなことから、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。

<取組> 平成 28 年度より随時実施

- ・女性職員のキャリアアップ支援のためのリーダー育成研修を実施する。
- ・男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。

### (3) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになることができるようになる。そのために、以下のような取組により年次休暇の取得の促進を行う。

<取組> 平成 28 年度より随時実施

- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

### (4) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。そのため、以下のような取組を通じて時間外勤務の縮減に努める。

<取組> 平成 28 年度より随時実施

- ・所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。