

鹿嶋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

鹿 嶋 市

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

鹿嶋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、鹿嶋市長、鹿嶋市議会議長、鹿嶋市教育委員会、鹿嶋市農業委員会及び鹿嶋市代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

また、計画の対象者としては、それぞれの任命権者において、任命する職員を対象とする。

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、女性職員の活躍推進委員会を人事課に設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・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）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局及び監査委員事務局において、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。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、教育委員会事務局、農業委員会事務局及び監査委員事務局において、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) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

① 採用した職員に占める女性職員の割合

○採用試験受験者及び採用者数

	平成 25 年 4 月採用		平成 26 年 4 月採用		平成 27 年 4 月採用		※平成 28 年 4 月採用内定	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
男性	98 人 (68.5%)	7 人 (43.7%)	85 人 (58.2%)	9 人 (45.0%)	100 人 (67.1%)	14 人 (82.4%)	116 人 (60.1%)	13 人 (59.1%)
女性	45 人 (31.5%)	9 人 (56.3%)	61 人 (41.8%)	11 人 (55.0%)	49 人 (32.9%)	3 人 (17.6%)	77 人 (39.9%)	9 人 (40.9%)
合計	143 人	16 人	146 人	20 人	149 人	17 人	193 人	22 人

※保育士・幼稚園教諭を除く。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異

退職年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
男性	36.5 年	32.9 年	33.7 年
女性	33.7 年	23.0 年	32.4 年

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 26 年度）

（単位：時間）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
18.1	9.0	10.2	10.4	8.3	7.2	9.4	9.0	15.1	9.2	8.9	14.9

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）

	男性	女性	合計	女性割合
課長級以上の職員数	59 人	4 人	63 人	6.3%

※一般行政職のみ（平成 27 年定員管理調査より）

※一般行政職とは、水道事業、保健師、栄養士、保育士・幼稚園教諭等に該当しない職員

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	男性	女性	計	女性割合
課長補佐級の職員数	37人	21人	58人	36.2%
係長級の職員数	16人	8人	24人	33.3%

※一般行政職のみ（平成27年定員管理調査より）

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）

	育児休業対象者	育児休業取得者	育児休業取得率	平均取得期間
男性	5人	0人	0%	—
女性	6人	6人	100%	10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及び平均取得日数（平成26年度）

配偶者出産 休暇対象者	配偶者出産 休暇取得者	休暇取得率	平均取得 日数	育児参加のための 休暇取得者数
5人	3人	60.0%	2日	0人

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

① 採用関係

採用者に占める女性職員の割合は、平成25・26年4月採用者は、50%を超えていたが、平成27年4月採用者に占める女性職員の割合は、17.6%に減少した。今後、全国的に生産年齢人口の減少が見込まれることから、優秀な女性を採用していくためには、採用試験における女性受験者拡大に向けた取組みが必要となる。

【目標】

平成32年度までに、採用試験受験者に占める女性割合を45%以上にする。

② 管理的地位への女性職員の登用

平成27年4月1日現在の一般行政職の管理的地位に占める女性職員の割合は、6.3%と低い。多様で柔軟な発想や意思決定を促すためには、意思決定の場への女性の参画が不可欠であり、管理職員への登用を推進する必要がある。

【目標】

平成32年度までに、管理的地位に占める女性職員の割合を20%以上にする。

③ 男性職員の育児休業等の取得の促進

女性の育児休業取得率は100%を達成しているものの、未だに男性の育児休業取得実績がない。男性職員に育児休業等の制度を周知するとともに、制度を利用しやすい職場環境を整備する必要がある。

【目標】

平成32年度までに、男性職員の育児休業取得率を10%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み及び実施時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

なお、この取組みは、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局及び監査委員事務局において、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) 採用関係

平成28年度から、仕事と子育ての両立に励む女性職員の声の紹介や女性職員の育児休業取得率が、100%であること等、女性が働きやすい職場であることをホームページ等で広報する。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ・平成28年度から、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ・平成29年度から、女性職員を多様な部署（人事・財政・企画部門等）に積極的に配置する。

(3) 男性職員の育児休業等の取得の促進

- ・平成28年度から、出産を控えている全ての男女に対し、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用促進に努める。
- ・平成28年度から、男性の育児休業取得の促進に向けて、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。