

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画(男鹿市)**

**平成28年4月**

# 男鹿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

男鹿市長  
男鹿市議会議長  
男鹿市選挙管理委員会  
男鹿市代表監査委員  
男鹿市企業局  
男鹿市農業委員会  
男鹿市固定資産評価委員会  
男鹿市教育委員会

男鹿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、男鹿市長、男鹿市議会議長、男鹿市選挙管理委員会、男鹿市代表監査委員、男鹿市企業局、男鹿市農業委員会、男鹿市固定資産評価委員会、男鹿市教育委員会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・評価等について協議を行うものとする。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### (1) 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、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、企業局、農業委員会事務局、固定資産評価委員会事務局、教育委員会事務局全体において、状況を把握した結果次のとおりである。

### ①採用した職員に占める女性職員の割合

各年度採用者	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
男性	7人	10人	10人	5人	4人
女性	2人	2人	4人	4人	6人
合計	9人	12人	14人	9人	10人
女性の割合	22.2%	16.7%	28.6%	44.4%	60.0%

職員の女性の割合

(平成27年4月1日現在)

職員数	うち女性	計	女性職員比率
215人	137人	352人	38.9%

※医療職除く

平成23年度から平成27年度までの医療職を除く新規採用職員数は54人で、そのうち女性は18人で割合は33.3%となっている。平成27年4月1日現在の女性職員比率38.9%を下回っている。

### ②継続勤務年数の割合 (男女の差異)

(平成27年4月1日現在)

	人数	平均年月
全職員	352人	17年9ヶ月
男性職員	215人	18年1ヶ月
女性職員	137人	17年3ヶ月

※医療職除く

継続勤務年数の割合は男女の差異はほとんどなく均衡している。

### ③職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

(単位:時間)

平成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
全平均	22.9	9.6	12.7	11.0	10.3	8.8	10.2	18.1	17.2	7.5	10.4	10.8
平均(男)	29.7	12.9	16.1	14.1	13.5	11.1	13.3	21.7	23.3	8.9	14.1	13.3
平均(女)	13.5	5.1	8.0	6.8	6.0	5.7	5.9	13.1	8.9	5.7	5.4	7.5

※医療職除く 280人(男162人・女118人)の平均時間

職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間は、4月が最も多く22.9時間となっている。

### ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
管理職員数	59人	64人	74人	72人	71人
女性管理職員数	4人	5人	13人	13人	13人
女性の割合	6.8%	7.8%	17.6%	18.1%	18.3%

※医療職除く

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、年々上昇はしているものの、過去5年間では、平成27年度の18.3%が最も高い割合であり、依然として低い状況である。

### ⑤各役職段階に占める女性職員の割合

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
主査相当職以上の職員数(全体)	217人	211人	213人	200人	198人
主査相当職以上の女性職員数	73人	70人	70人	66人	70人
女性の割合	33.6%	33.2%	32.9%	33.0%	35.4%

※医療職除く

各役職段階に占める女性職員の割合は、過去5年間では、平成27年度35.4%が最も高い割合であり、平成27年4月1日現在の女性職員比率とほぼ同等である。

## ⑥男女別の育児休業取得率（平成26年度）

育児休業（女性）			育児休業（男性）			部分休業
取得可能者数	取得者数	取得率	取得可能者数	取得者数	取得率	取得者数
8人	8人	100%	9人	0人	0%	0人

※医療職除く

女性職員の育児休業取得率は100%となっているが、男性職員は0%となっている。

## 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日数(平成26年度)

配偶者出産休暇取得率 55.6%（対象職員9人 取得者5人）平均日数2日

育児参加のための休暇取得率 22.2%（対象職員9人 取得者2人）平均日数4日

### （2）女性職員の活躍の推進に向けた目標数値

当該状況把握の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設置する。

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、企業局、農業委員会事務局、固定資産評価委員会事務局、教育委員会事務局において、共通した目標として位置付け、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促進

男性職員の育児休業取得率を1人以上にする。

#### ②管理的地位への女性職員の登用

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18.3%から11.7%以上引き上げ、30%以上にする。

#### ③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の促進

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を80%以上にする。

#### ④職員の時間外勤務時間の縮減

時間外勤務時間の年間平均時間を、平成26年度実績（148.88時間）より20%以上減少させる。

#### 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

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

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、企業局、農業委員会事務局、固定資産評価委員会事務局、教育委員会事務局において、共通した取組みとするものである。

##### ①男性職員の育児休業取得の促進

- (1) 組織としてイクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を推進する。
- (2) 配偶者の出産を控えている男性職員に対し、育児休業の活用促進に努める。
- (3) 課内の人員配置等によって、育児休業中職員の業務を遂行することが困難なときは臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

##### ②管理的地位への女性職員の登用

- (1) 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- (2) 各役職に応じた研修や、女性のみを対象とするあらゆる外部研修（自治大学校、市町村アカデミー）への派遣を行う。
- (3) 人事交流や職員派遣を活用した人材育成を行う。

##### ③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の促進

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得をしやすい職場環境を構築することに努める。

##### ④職員の時間外勤務時間の縮減

職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。