

**女性活躍推進法に基づく  
浜田市特定事業主行動計画**

**平成 28 年 3 月**

## 目 次

I	はじめに	1
II	計画期間等	1
III	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
IV	女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握	1
V	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	5
VI	目標を達成するための取組み	7
VII	その他	8
VIII	終わりに	8

# 浜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

## I はじめに

浜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、浜田市長、浜田市議会議長、浜田市選挙管理委員会、浜田市代表監査委員、浜田市公平委員会、浜田市農業委員会、浜田市消防本部消防長、浜田市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## II 計画期間等

計画期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

この計画の対象は、県費負担の教職員を除く浜田市職員とします。

## III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

浜田市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、浜田市特定事業主行動計画推進委員会及び作業部会を設置し、計画の策定・実施、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、評価等に基づく計画の変更等について検討を行うこととしています。

そして、この計画を実効あるものとするためには、全ての職員が計画に盛り込んだ項目を理解し、それぞれの立場で積極的に取り組むことが必要ですので、この計画で定めた目標や取組等について、推進委員会等を中心に情報の発信、意識の啓発等に努めます。

## IV 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握

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、浜田市の女性職員の職業生活における活躍に関する状況に関して必須となる 7 つの項目について把握しました。

なお、国等が方針や計画、目標等を示しているものを【参考】として記載しています。

※一般行政職：事務職、専門職、技能労務職など消防職を除く全ての職種

※再任用職員 2 名※H27. 4. 1 を除く

### 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日採用）

正規職員	計	男	女	女性割合
一般行政職	11人	4人	7人	63.6%
消防職	3人	3人	0人	0.0%
合計	14人	7人	7人	50.0%

【参考】内閣官房\_平成27年度における人事管理運営方針

（平成27年3月24日 内閣総理大臣決定）

女性職員の採用については、平成27年度だけでなく28年度以降においても、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を政府全体で3割以上にすることとし、これを確実に達成する。

### 2 継続勤務年数の男女の比較（平成27年4月1日現在）

職種	男	女
一般行政職	20年	20年
消防職	21年	10年

### 3 職員一人あたりの超過勤務時間（平成26年度実績）

一人あたり超過勤務時間（月）	8.9時間
----------------	-------

### 4 管理職に占める女性割合（平成27年4月1日現在）

正規職員	計	男	女	女性割合
一般行政職	76人	72人	4人	5.3%
消防職	8人	8人	0人	0.0%
合計	84人	80人	4人	4.8%

【参考】内閣府\_第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日 閣議決定）

本庁の課長相当職の女性割合

	現状（H27）	目標	期限
国家公務員	3.5%	7.0%	H32年度末まで
都道府県	8.5%	15.0%	H32年度末まで
市町村	14.5%	20.0%	H32年度末まで

### 5-1 係長級に占める女性割合（平成27年4月1日現在）

職種	計	男	女	女性割合
一般行政職	153人	119人	34人	22.2%
消防職	34人	34人	0人	0.0%
合計	187人	153人	34人	18.2%

【参考】内閣府\_第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日 閣議決定）

本庁の係長相当職の女性割合

	現状（H27）	目標	期限
国家公務員	22.2%	30.0%	H32年度末まで
都道府県	20.5%	30.0%	H32年度末まで
市町村	31.6%	35.0%	H32年度末まで

### 5-2 係長級以上に占める女性割合（平成27年4月1日現在）

職種	計	男	女	女性割合
一般行政職	229人	191人	38人	16.6%
消防職	42人	42人	0人	0.0%
合計	271人	233人	38人	14.0%

【参考】第3次浜田市男女共同参画推進計画（平成28年3月 策定）

係長級以上に占める女性割合（消防職含む）：目標値20%（平成32年度末まで）

## 6 男女別育児休業取得率（H26年度中に新たに取得可能となった職員）

職種	男	女
一般行政職	0.0% (取得可能な職員19名、取得者0名)	100.0% (取得可能な職員3名、取得者3名)
消防職	0.0% (取得可能な職員3名、取得者0名)	— (取得可能な職員0名)
合計	0.0% (取得可能な職員22名、取得者0名)	100.0% (取得可能な職員3名、取得者3名)

【参考】内閣府\_第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日 閣議決定）

男性の育児休業取得率

	現状（H26）	目標	期限
国家公務員	3.1%	13.0%	H32年度末まで
地方公務員	1.5%	13.0%	H32年度末まで

## 7 妻の出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率

(平成26年度中に新たに取得可能となった職員)

職種	妻の出産補助休暇	男性の育児参加のための休暇
一般行政職	68.4% (取得可能な職員 19 名、取得者 13 名)	5.3% (取得可能な職員 19 名、取得者 1 名)
消防職	33.3% (取得可能な職員 3 名、取得者 1 名)	0.0% (取得可能な職員 3 名、取得者 0 名)
合計	63.6% (取得可能な職員 22 名、取得者 14 名)	4.5% (取得可能な職員 22 名、取得者 1 名)

【参考】人事院\_仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（平成26年度）の結果  
妻の出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率

職種	妻の出産補助休暇取得	男性の育児参加のための休暇
国家公務員	77.7%	49.8%

## ※職員数の状況 (平成27年4月1日現在)

正規職員	計	男	女	女性割合
一般行政職	572 人	380 人	192 人	33.6%
消防職	112 人	111 人	1 人	0.9%
合計	684 人	491 人	193 人	28.2%

【参考】消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について

(消防消第149号 平成27年7月29日)

全国的な数値目標として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、平成38年度当初までに5%に引き上げることを共通目標とする。

## V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

IVで記載した、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。

### 1 平成32年度末までに、管理職に占める女性割合を、平成27年4月1日の現状(5.3%)から8.0%以上にします。(一般行政職)

※数値目標について

内閣府\_第4次男女共同参画基本計画の課長相当職の女性割合(市町村)の現状や数値目標を参考にこの計画の数値目標を設定しました。

なお、管理職の職員数を76名※H27.4.1とすると、4名から7名への増となります。

【算出】

①第4次男女共同参画基本計画では(現状)14.5%から(目標)20.0%

②増加率は「(目標-現状)/現状」⇒ $(20\%-14.5\%)/14.5\%=38.9\%$

③計画の数値目標は

「(浜田市現状)×(②の増加率)+(浜田市現状)」⇒ $5.3\%\times 38.9\%+5.3\%=7.3\%\doteq 8.0\%$

### 2 平成32年度末までに、係長級以上の女性職員の割合を、平成27年4月1日の現状(16.6%)から24.0%以上にします。(一般行政職)

※数値目標について

第3次浜田市男女共同参画基本計画では、消防職を含む係長級以上の女性割合の目標値を20%としています。

しかしながら、消防職における係長級以上の女性職員の急激な増加は困難であるため、この計画においては、第3次浜田市男女共同参画基本計画の目標(20%)を基準に、一般行政職を対象として、以下のとおり数値目標を設定しました。

なお、一般行政職の係長級以上の職員数を229名※H27.4.1とすると、38名から55名への増となります。

【算出】(数字はH27.4.1時点の職員数)

①消防職を含む係長級以上の職員数は271人でうち女性職員は38人で割合は14%。

②係長級以上の女性職員の割合を20%以上にするためには、55人必要。

③一般行政職の係長級以上職員は229名で、この内55名は約24%。

### 3 平成 32 年度末までに、「妻の出産補助休暇」及び「男性職員の育児参加のための休暇」について、取得対象職員の認知度を 100%にします。

※数値目標について

「妻の出産補助休暇」及び「男性の育児参加のための休暇」について、平成 26 年度中に取得可能であった職員の内、取得しなかった職員にアンケートを実施し、その結果を参考に目標値を設定しました。

#### 【アンケート結果】

#### ①「妻の出産補助休暇」を取得しなかった理由(取得可能職員 22 名中、未取得者 8 名)

a	週休日、家族等の支援があったため取得する必要がなかった	2 人	25.0%
b	妻の出産補助休暇に該当する事由はあったが制度を知らなかったため取得しなかった	6 人	75.0%
	c bのうち別の休暇(有給等)を取得した	6 人	100.0%
	d bのうち休暇を取得しなかった	0 人	0.0%
	e dのうち仮に当時、休暇制度を知っていた場合、妻の出産補助休暇を取得した	0 人	0.0%
	f dのうち仮に当時、休暇制度を知っていても、休暇を取得できなかった	0 人	0.0%

#### ②「男性職員の育児参加のための休暇」を取得しなかった理由

(取得可能職員 22 名中、未取得者 21 名)

a	週休日、家族等の支援があったため取得する必要がなかった	8 人	38.1%
b	男性職員の育児参加のための休暇に該当する事由はあったが制度を知らなかったため取得しなかった	13 人	61.9%
	c bのうち別の休暇(有給等)を取得した	11 人	84.6%
	d bのうち休暇を取得しなかった	2 人	15.4%
	e dのうち仮に当時、休暇制度を知っていた場合、男性職員の育児参加のための休暇を取得した	0 人	0.0%
	f dのうち仮に当時、休暇制度を知っていても、休暇を取得できなかった	2 人	100.0%

### 4 平成 32 年度末までに、「妻の出産補助休暇」を取得する割合を 80%、「男性職員の育児参加のための休暇」を取得する割合を 50%にします。

※数値目標について

人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(平成 26 年度)」の結果「妻の出産補助休暇」の取得率 77.8%、「男性の育児参加のための休暇」の取得率 49.8%を参考にこの数値目標を設定しました。

## VI 目標を達成するための取組

Vで掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

実施に当たっては、次世代育成に係る特定事業主行動計画等と連動し取組を進めます。

### 1 管理職及び係長級の女性割合を高めるために

- (1) 女性職員の管理職及び係長級へ積極的に登用します。
  - ・多様な視点を施策に生かし、市民サービスの向上を図るため、女性職員が政策形成や方針決定に参画できるよう、管理職への積極的な登用を行います。
  - ・係の統括や専門企画員等としての経験が、組織の管理・運営に係る能力や、政策形成に係る知識等の習得につながることから、係長級への積極的な登用を行います。
- (2) 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
  - ・豊富な知識や経験を身につけるため、幅広い業務の経験や能力の養成を意識した人事配置等を行います。
  - ・係員級の段階から、政策形成等の担当部署に配置し、将来的に管理職として仕事をを行う意識を醸成します。
- (3) 外部への派遣を含め多様な研修機会等を提供し、能力開発と意欲の向上を図ります。
  - ・女性職員を対象とする外部研修（アカデミー等）への派遣を積極的に行います。
  - ・若年層の段階から、キャリアプランに係る研修機会を提供し、将来的なキャリアアップや仕事への意識向上を図ります。
  - ・管理職、係長級を対象とした、女性の特性を生かした能力発揮や指導スキルを習得する研修機会を提供します。

### 2 男性職員の子育てを支援する休暇の取得率向上のために

- (1) 休暇制度の周知及び取得
  - ・子育て支援ハンドブック等による休暇制度の更なる周知を図ります。
  - ・男性職員の子育てを支援する休暇制度について、チラシ等を作成し、対象となる男性職員に適宜配布を行います。
- (2) 休暇を取得しやすい環境づくり
  - ・有給休暇や夏季休暇と同様に、休暇計画表の配布等により、子育てに関する特別休暇の積極的な取得を促します。
  - ・管理職に対し、父親となる職員が、子どもの出生時などに利用できる休暇を取得できるよう、応援体制の配慮など職場の中で休暇を取得しやすい環境づくりを求めます。
  - ・全職員に対し、育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートが重要なことを周知し、職場の人が該当に当たる場合は、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりを求めます。

## VII その他

この計画が、法の趣旨に沿うよう、V、VIで掲げた目標、取組以外においても以下の点に留意します。

- (1) 消防職員の女性比率については、全国的な数値目標に留意しながら、女性枠の採用について検討します。
- (2) 現状、特に課題としない採用職員に占める女性職員の割合や継続勤務年数等において、定期的な状況把握の上、必要に応じ数値改善のための取組を検討します。  
また、職員一人当たりの超過勤務時間については、次世代育成に係る特定事業主行動計画等と連動し削減に努めます。
- (3) 男性の育児休業については、次世代育成に係る特定事業主行動計画等と連動し、取得促進を図りますが、具体的な目標数値や効果的な取組に関しては、今後の検討課題とし、取得率の高い他市等における事例を参考に研究します。
- (4) この計画の対象となる臨時、非常勤職員については、以下の項目以外においても、可能な範囲で現状把握に努め、必要に応じ課題の分析や取組の検討を行います。  
また、法の趣旨に沿った休暇制度の導入については、他市等の事例を考慮しながら研究します。

### 1 職員数（平成27年4月1日現在）

非正規職員	計	男	女	女性割合
嘱託職員	255	94	161	63.1%
臨時職員	70	10	60	85.7%
パート	313	53	260	83.1%
合計	638	157	481	75.4%

## VIII 終わりに～計画を実効性のあるものにするために

この計画が法の趣旨に沿い、女性の活躍を推進する上で実効性のある計画となるよう、目標の達成状況や取組の成果等、計画の進捗状況等について、定期的な把握、検証を行います。

また、他市等において効果的な取組が見られる場合は、導入について検討し、必要に応じ作業部会や推進委員会において、目標値の修正や取組内容の変更等、計画の見直しについて検討します。

浜 田 市 長  
浜 田 市 議 会 議 長  
浜田市選挙管理委員会  
浜田市代表監査委員  
浜 田 市 公 平 委 員 会  
浜 田 市 農 業 委 員 会  
浜田市消防本部消防長  
浜 田 市 教 育 委 員 会