

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

石 岡 市

石岡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

石岡市長

石岡市議会議長

石岡市教育委員会

石岡市代表監査委員

石岡市公平委員会

石岡市農業委員会

石岡市選挙管理委員会

石岡市固定資産評価審査委員会委員長

石岡市消防長

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

2. 計画の推進体制

- (1) 本計画を効果的に推進するために、各任命権者は本計画の実施状況を把握及び点検し、今後の対策や計画の見直しを行います。
- (2) 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、女性の活躍に関する職員の意識の向上及び職場環境の整備に努めます。

3. 女性の活躍に関する職場における現状と分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
行政職	42.9%	45.5%	52.2%
消防職	0.0%	0.0%	0.0%
合計	32.1%	32.3%	46.2%
【参考】国家公務員	26.8%	26.7%	31.5%

※各年度とも、4月1日付けの採用者の割合

※「【参考】国家公務員」は、内閣官房内閣人事局による「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ結果」より

【分析結果】

- ・採用した職員に占める女性職員の割合は、毎年度3割から4割程度で推移しており、なおかつ、国家公務員の全体の数値を上回っています。
- ・行政職については、採用した職員に占める女性職員の割合は、毎年度4割から5割程度で推移しており、男女の比率はほぼ半数となっています。

(2) 平均した勤続年数の男女の差異

	男性職員	女性職員
行政職	17.0年	15.7年
技能労務職	23.3年	25.8年
消防職	17.2年	—
合計	17.2年	16.5年

※平成27年4月1日現在の勤続年数（再任用職員を除く）

【分析結果】

- ・行政職においては、男性職員の勤続年数が、女性職員を1.3年分上回っていますが、技能労務職においては、女性職員の勤続年数が、男性職員を2.5年分上回っており、職員の勤続年数の男女の差異は見受けられません。

(3) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	平均時間
平成26年 4月分	19.8時間
平成26年 5月分	23.5時間
平成26年 6月分	16.7時間
平成26年 7月分	18.0時間
平成26年 8月分	14.2時間
平成26年 9月分	19.6時間
平成26年10月分	18.6時間
平成26年11月分	22.0時間
平成26年12月分	21.2時間
平成27年 1月分	27.2時間
平成27年 2月分	19.8時間
平成27年 3月分	22.7時間
年度平均	20.3時間

※平成26年度における、時間外勤務手当が支給される職員の集計

【分析結果】

- ・1人あたりおおむね月20時間程度の超過勤務となっています。
- ・人事院が平成21年に通知した「超過勤務の縮減に関する指針について」によれば、超過勤務の上限の目安は、1年につき360時間、月に換算すると30時間となっており、当市の平成26年度の1人あたりの平均は30時間を超えてはいない状況にあります。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	管理職総数	うち女性管理職数	女性比率
行政職	67人	3人	4.5%
技能労務職	0人	0人	0.0%
消防職	12人	0人	0.0%
【参考】県内市町村	2,324人	184人	7.9%

※平成27年4月1日現在における課長級以上の職員数（課長補佐級を除く）

※「【参考】県内市町村」は、内閣府男女共同参画局による「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度）」における茨城県の市町村別集計より

【分析結果】

- ・当市の行政職における課長相当職以上の女性の比率は、県内市町村の平均値である7.9%を3.4ポイント下回っています。
- ・課長相当職以上の職員に占める女性職員の割合を高めるには、課長相当職に任用する候補者となる課長補佐相当職や係長相当職の職員の割合を高める必要があります。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①係長相当職

	係長総数	うち女性係長数	女性比率
行政職	103人	23人	22.3%
技能労務職	0人	0人	0.0%
消防職	33人	0人	0.0%
【参考】県内市町村	3,195人	870人	27.2%
【参考】全国市町村	—	—	31.6%
【参考】都道府県職員	—	—	20.5%
【参考】国家公務員	—	—	22.2%

※平成27年4月1日現在における係長相当職の職員数

※「【参考】県内市町村」は、内閣府男女共同参画局による「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度）」における茨城県の市町村別集計より

※「【参考】全国市町村」、「【参考】都道府県職員」及び「【参考】国家公務員」は、内閣府男女共同参画局による「第4次男女共同参画基本計画」より

【分析結果】

- ・当市の行政職における係長相当職の女性比率は、県内市町村の平均値である27.2%を4.9ポイント、全国市町村の平均を9.3ポイント下回っています。
- ・課長相当職や課長補佐相当職の割合を高めるためには、まず、係長相当職の割合を高める必要があります。

②課長補佐相当職

	課長補佐総数	うち女性課長補佐数	女性比率
行政職	61人	9人	14.8%
技能労務職	0人	0人	0.0%
消防職	23人	0人	0.0%
【参考】県内市町村	2,027人	397人	19.6%
【参考】全国市町村	—	—	26.2%
【参考】都道府県職員	—	—	16.4%
【参考】国家公務員	—	—	8.6%

※平成27年4月1日現在における課長補佐相当職の職員数

※「【参考】県内市町村」は、内閣府男女共同参画局による「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度）」における茨城県の市町村別集計より

※「【参考】全国市町村」、「【参考】都道府県職員」及び「【参考】国家公務員」は、内閣府男女共同参画局による「第4次男女共同参画基本計画」より

【分析結果】

- ・当市の行政職における課長補佐相当職の女性比率は、県内市町村の平均値である19.6%を4.8ポイント、全国市町村の平均を11.4ポイント下回っています。
- ・課長相当職や課長補佐相当職の割合を高めるためには、まず、係長相当職の割合を高める必要があります。

③課長相当職

	課長総数	うち女性課長数	女性比率
行政職	40人	3人	7.5%
技能労務職	0人	0人	0.0%
消防職	9人	0人	0.0%
【参考】県内市町村	1,632人	149人	9.1%
【参考】全国市町村	—	—	14.5%
【参考】都道府県職員	—	—	8.5%
【参考】国家公務員	—	—	3.5%

※平成27年4月1日現在における課長相当職の職員数

※「【参考】県内市町村」は、内閣府男女共同参画局による「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度）」における茨城県の市町村別集計より

※「【参考】全国市町村」, 「【参考】都道府県職員」及び「【参考】国家公務員」は、内閣府男女共同参画局による「第4次男女共同参画基本計画」より

【分析結果】

- ・当市の行政職における課長相当職の女性比率は、県内市町村の平均値である9.1%を1.6ポイント、全国市町村の平均を7.0ポイント下回っています。
- ・課長相当職以上の職員に占める女性職員の割合を高めるには、課長相当職に任用する候補者となる課長補佐相当職や係長相当職の職員の割合を高める必要があります。

④部長次長相当職

	部長次長総数	うち女性部長次長数	女性比率
行政職	27人	0人	0.0%
技能労務職	0人	0人	0.0%
消防職	3人	0人	0.0%
【参考】県内市町村	694人	21人	3.0%
【参考】全国市町村	—	—	6.9%
【参考】都道府県職員	—	—	4.9%
【参考】国家公務員	—	—	3.0%

※平成27年4月1日現在における部長次長相当職の職員数

※「【参考】県内市町村」は、内閣府男女共同参画局による「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度）」における茨城県の市町村別集計より

※「【参考】全国市町村」, 「【参考】都道府県職員」及び「【参考】国家公務員」は、内閣府男女共同参画局による「第4次男女共同参画基本計画」より

【分析結果】

- ・当市の行政職における部長次長相当職の女性比率は、県内市町村の平均値である3.0%を3.0ポイント、全国市町村の平均を6.9ポイント下回っています。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

◆男性職員

年度	24年度	25年度	26年度	合計
対象者	19人	21人	16人	56人
うち育児休業取得者	0人	0人	0人	0人
取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平均取得期間	0月	0月	0月	0月
【参考】国家公務員	—	—	—	3.1%
【参考】地方公務員	—	—	—	1.5%
【参考】民間企業	—	—	—	2.3%

※「【参考】国家公務員」、「【参考】地方公務員」及び「【参考】民間企業」は、内閣府男女共同参画局による「第4次男女共同参画基本計画」より

◆女性職員

年度	24年度	25年度	26年度	合計
対象者	13人	4人	8人	25人
うち育児休業取得者	12人	4人	7人	23人
取得率	92.3%	100.0%	87.5%	92.0%
平均取得期間	10.7月	13.0月	11.1月	11.2月

【分析結果】

- ・平成24年度から平成26年度において、育児休業を取得した男性職員はいませんでした。(参考：平成23年度及び平成27年度は、それぞれ1名が育児休業を取得しています。)
- ・女性職員については、平成24年度から平成26年度の育児休業取得率は92.0%となっており、9割を超える職員が育児休業を取得しています。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

◆配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

年度	24年度	25年度	26年度	合計
対象者	19人	21人	16人	56人
うち休暇取得者	17人	17人	14人	48人
取得率	89.5%	81.0%	87.5%	85.7%
平均取得日数	2.0日	2.0日	1.8日	1.9日

※育児参加休暇は平成27年度から制度化

【分析結果】

- ・平成 24 年度から平成 26 年度における男性職員の配偶者出産休暇取得率は 85.7% となっており 9 割近い職員が配偶者出産休暇を取得しています。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取り組み内容

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、改善すべき事項について分析を行い、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します。

目標 1：平成 32 年度までに、行政職における係長相当職の女性職員の割合を、平成 27 年度の実績（22.3%）より引き上げ、30%以上にする。

把握項目（4）「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」及び把握項目（5）「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」が低い状況にあることから、管理職への昇任候補者となる係長相当職の比率を上げるため、上記目標を設定しました。

【取組内容】

- （1）女性のキャリアアップ意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、主に主幹及び主任級の女性職員を対象とした庁内研修を実施するとともに、キャリア形成意識の醸成やモチベーションの維持向上など、女性職員の意識改革を促す取り組みに努めます。
- （2）積極的に女性職員を外部研修（市町村アカデミー、市町村国際文化研修所等）へ派遣するよう、管理職員に対して意識啓発を図ります。
- （3）女性職員の昇任に対する考え方などを把握するため、アンケート調査を実施し、その結果も踏まえた昇任昇格制度の運用に努めます。
- （4）採用試験における女性の受験者割合を高めるため、女性がやりがいを持って働きやすい職場であることをアピールするため、ホームページなどで積極的に広報活動を実施します。

目標 2：平成 32 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を 90%以上、男性職員の育児休業取得率を 10%以上にする。

把握項目（6）「男女別の育児休業取得率及び平均取得期間」及び把握項目（7）「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数」の分析結果から、男性職員の育児全般の休暇取得率を高めるため、上記目標を設定しました。

【取組内容】

- （1）男性職員が育児休業，配偶者出産休暇，育児参加休暇などの各種支援制度を利用しやすい職場環境となるよう，管理職員に対して意識啓発を図ります。
- （2）育児休業，配偶者出産休暇，育児参加休暇などの各種支援制度のパンフレットを作成し，庁内イントラネットで常時閲覧できるようにするなど，制度の利用促進に努めます。
- （3）育児休業の取得を検討している男性職員向けに，男性職員が育児休業を取得した事例の紹介，短期の育児休業の取得モデルや休業支援制度，給付金制度等を紹介し，積極的な取得を促進していきます。