

長門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
長門市長
長門市議会議長
長門市教育委員会
長門市選挙管理委員会
長門市代表監査委員
長門市農業委員会
長門市消防本部消防長
長門市水道事業管理者

長門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、長門市長、長門市議会議長、長門市教育委員会、長門市選挙管理委員会、長門市代表監査委員、長門市農業委員会、長門市消防本部消防長、長門市水道事業管理者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、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を設置し、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こととしている。

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。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、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、水道事業部局の全部局において、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 (全部局)

(単位: 人、%)

平成27年度	男性	女性	女性割合
事務職	3	4	57.1
保育士	0	2	100.0
技術職	3	1	25.0
消防職	3	0	0.0
計	9	7	43.8

(単位: 人、%)

平成26年度	男性	女性	女性割合
事務職	5	0	0.0
保育士	0	3	100.0
技術職	1	0	0.0
消防職	5	0	0.0
計	11	3	21.4

(2) 男女の継続勤務年数の差異 (全部局)

(単位: 年)

	平成27年度	平成26年度
男性	18.5	18.9
女性	16.9	17.3
差 (男-女)	1.6	1.6

(3) 各月ごとの職員一人当たりの平均超過勤務 (全部局)

(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
職員一人当たりの時間外勤務時間	16.2	8.3	9.9	7.4	6.0	4.9	7.0	8.3	12.8	9.1	7.8	10.9

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合 (全部局)

(単位: 人、%)

	平成27年度	平成26年度
女性管理職数	2	1
全管理職数	45	53
女性の割合	4.3	1.9

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	平成 27 年度			平成 26 年度		
	各役職段階職員数	うち女性職員数	女性割合	各役職段階職員数	うち女性職員数	女性割合
部長級	8	1	12.5	8	1	12.5
部次長級	4	0	0.0	5	0	0.0
課長級	33	1	3.0	40	0	0.0
課長補佐級	62	14	22.6	61	15	24.6
計（課長補佐級以上）	107	16	15.0	114	16	14.0
係長級	134	37	27.6	130	31	23.8
計（係長級以上）	241	53	22.0	244	47	19.3

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（全部局）

平成 27 年度 取得率 男性職員 4.8％ 女性職員 100％

平均取得期間 579 日

(7) 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率・取得期間（全部局）

平成 27 年 配偶者出産休暇取得率 71.4％ 平均取得期間 1 日

育児参加のための休暇取得率 0.0％

(8) 職員の年次有給休暇平均取得率

平成 27 年 平均取得日数 9.2 日 平均取得率 23.7％

・女性職員の活躍の推進に向けた目標

女性の積極的登用、働きやすい職場環境づくり及び各数値の性差間における格差の縮小を図ることにより、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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、水道事業部局の全部局における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。

平成 32 年度までに、課長補佐級以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 27 年度の実績（15％）の 5 割増の 22.5％以上にする。

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上にする。

平成 32 年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、平成 27 年の実績 (23.7%) より 3 割以上引き上げ、30%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、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、水道事業部局の全部局における共通した取組として位置付け、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。

平成 28 年度より、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

平成 28 年度中に、各種両立支援制度に関する情報をまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

平成 28 年度より、年次有給休暇の取得率向上に向けた取り組みを実施する。