

半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

平成28年4月1日

本計画は、半田市における女性職員が、その個性と能力を十分に発揮しながら職業生活において活躍できるよう、環境を整え、キャリア形成を支援することで、組織力の活性化を図り、さらなる行政サービスの向上を実現させるため、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19条に基づき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。

法は、平成37年度までの時限立法であるため、本計画を前期期間とし、平成33年4月1日から平成38年3月31日までの5年間を後期期間とする。

なお、後期計画の策定にあたっては、前期計画の進捗状況等を勘案し、必要な見直しを行うものとする。

2. 対象

本計画は、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、公平委員会事務局、農業委員会事務局及び教育委員会事務局に所属する地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に掲げる一般職を対象とする。

3. 推進体制

事務局を半田市企画部人事課とし、本計画に基づく取組を推進し、実施状況の点検、課題の検討等を行うものとする。

4. 現状分析

法第19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、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。

本市では、採用において、男女に関係なく、客観的な能力評価による採用を行っているところであり、今後も同様に実施していくものである。（平成26年度実績40.0%（対象は、一般行政職（一般事務職、一般技術職、保健師）。以下同様とする。））

また、女性職員の割合は、平成 17 年 4 月 1 日時点では 21.0%（女性 92 人、男性 347 人）に対し、平成 27 年 4 月 1 日現在では、28.6%（女性 122 人、男性 305 人）と 7.6%増え、女性職員の人数は増加している。

一方で、平成 27 年 4 月 1 日時点において女性管理職の割合は、10.5%（女性 6 人、男性 51 人）に留まり、低調であるが、係長級の割合は 30.6%（女性 26 人、男性 59 人）であるところから、候補者の今後の育成、登用により増加が期待できる。

なお、男性職員の育児休業等の取得は平成 26 年度において 0%であり、また、出産介助休暇の取得率も 44.0%（平成 26 年度）に留まり、今後、仕事と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土の構築に向けた積極的な取り組みが必要である。

これらのことから、本市における実情を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及び目標を達成するための取組を設定する。

5. 数値目標及び目標を達成するための取組

（1）女性採用の拡大

目標： 平成 28 年度以降も、一般行政職の採用者の女性割合を 40%以上にする。
（平成 26 年度実績 40.0%）

【取組内容】

採用関係ホームページ等に女性職員の活躍状況の紹介を積極的に掲載し情報発信の強化を図り、公務に期待される能力を有する女性の採用希望者の拡大に努める。

（2）女性職員の管理職登用

目標： 平成 32 年度までに、一般行政職の管理的地位にある女性職員の割合を 15%以上にする。（平成 27 年 4 月 1 日現在 10.5%）

【取組内容】

平成 28 年度より、確実なリーダー育成に向け、男女に差をつけることなく、キャリアの蓄積、マネジメントスキルの向上ができるよう以下の取り組みを行う。

①配属する職務分野に男女による偏りが無いよう配慮するとともに、人事評価の活用等による能力・実績主義に基づいた適材適所の人事配置を徹底する。

②監督職になる前の中堅の女性職員が、仕事と家庭を両立しながら指導的地位を担っていくキャリア形成イメージをもつことができるような研修の充実を図

る。

- ③リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的とした研修の実施、自治大学の女性幹部養成支援プログラム、市町村アカデミー等の外部研修へ積極的に派遣する。

(3) 就労継続及び仕事と家庭の両立支援

- 目標：
- ・平成 28 年度以降、育児休業から復職後、1 年以内の離職者を 0 人とする。(平成 26 年度 3 人)
 - ・平成 32 年度までに、男性職員の育児休業取得率を 10%にする。(平成 26 年度実績 0%)
 - ・平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の出産介助休暇の取得割合を 100%にする。(平成 26 年度実績 44.0%)

【取組内容】

出産・子育てが就労継続を阻害しないよう、仕事と家庭の両立を積極的に支援するとともに、仕事と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土の構築に向け、以下の取り組みを行う。

- ①仕事と家庭の両立に関する不安解消及び仕事継続への意欲向上を図るため、育児中の職員を対象としたネットワークを形成する。
- ②男性職員の育児休業等の自主的な取得の促進のため、制度周知を積極的に行う。
- ③男性職員の妻が出産予定または子どもが生まれた職員の所属長に対し、出産介助休暇や育児休業等の取得への職場配慮や取得促進を通知等により依頼する。
- ④男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。
- ⑤育児休業等を取得した職員の職場復帰を支援するため、産休育休中のキャリア形成支援のため通信講座等の受講機会を積極的に提供する。

女性職員活躍に係る状況

(1) 女性職員の採用割合（平成26年4月1日～平成27年3月31日）

区分	性別	人数	比率
一般事務職	女	7人	38.9%
	男	11人	61.1%
一般技術職	女	0人	0.0%
	男	1人	100.0%
保健師	女	1人	100.0%
	男	0人	0.0%
幼児教育士	女	15人	100.0%
	男	0人	0.0%
栄養士	女	1人	100.0%
	男	0人	0.0%
医師	女	2人	10.5%
	男	17人	89.5%
歯科医師	女	1人	100.0%
	男	0人	0.0%
薬剤師	女	1人	50.0%
	男	1人	50.0%
臨床検査技師	女	1人	100.0%
	男	0人	0.0%
言語聴覚士	女	1人	100.0%
	男	0人	0.0%
理学療法士	女	1人	100.0%
	男	0人	0.0%
看護師	女	31人	96.9%
	男	1人	3.1%
総計	女	62人	66.7%
	男	31人	33.3%

(2) 継続勤務年数の男女差 (平成 26 年度期末時点)

※()内は一般行政職のみの数値

性別	人数	継続勤務年数平均
女	794 人 (115 人)	14.4 年 (13.9 年)
男	493 人 (301 人)	18.5 年 (21.4 年)
総計	1,287 人 (416 人)	15.9 年 (19.3 年)

(3) 超過勤務の状況 (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
平均時間	13.5	14.2	12.0	11.6	11.6	11.4	12.4	13.3	13.0	15.2	16.2	12.9

(4) 管理職の女性割合 (平成 27 年 4 月 1 日時点)

※()内は一般行政職のみの数値

管理職総数	うち女性数	女性比率
118 人	25 人	21.2%
(57 人)	(6 人)	(10.5%)

(5) 各役職段階の職員の女性割合 (平成 27 年 4 月 1 日時点)

※()内は一般行政職のみの数値

	総数	うち女性数	女性比率
部長相当職	51 人 (11 人)	4 人 (1 人)	7.8% (9.1%)
次長相当職	6 人 (5 人)	1 人 (0 人)	16.6% (0.0%)
課長相当職	61 人 (41 人)	20 人 (5 人)	32.8% (12.2%)
課長補佐相当職	125 人 (77 人)	45 人 (10 人)	36.0% (13.0%)
係長相当職	191 人 (85 人)	99 人 (26 人)	51.8% (30.6%)

(6) 男女別の育休取得率 (平成26年4月1日～平成27年3月31日)

性別	取得率
女性	100.0% (56人/56人)
男性	0.0% (0人/25人)

(7) 男性の出産介助休暇取得率 (平成26年4月1日～平成27年3月31日)

男性職員のうち配偶者が出産した人数	25人
うち出産介助休暇取得人数	11人
取得率	44.0%