

**女性活躍推進法に基づく
かすみがうら市特定事業主行動計画**

平成 28 年 3 月 31 日

かすみがうら市長
かすみがうら市議会議長
かすみがうら市教育委員会
かすみがうら市農業委員会
かすみがうら市監査委員
かすみがうら市消防長

かすみがうら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、かすみがうら市長、かすみがうら市議会議長、かすみがうら市教育委員会、かすみがうら市農業委員会、かすみがうら市監査委員、かすみがうら市消防長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、特定事業主行動計画策定委員会を設置し、本計画の策定・変更等について協議を行うこととしている。

3. 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、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、数値目標を定めるための参考とした。

※各項目の職員数は4月1日時点

【職員の女性割合】

年度	行政職				消防職		全体計			
	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性 割合(%)	男 (人)	女 (人)	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性 割合(%)
H27	202	134	336	39.9	84	0	286	134	420	31.9

【採用した職員に占める女性職員の割合】

採用 年度	行政職				消防職		全体計			
	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性 割合(%)	男 (人)	女 (人)	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性 割合(%)
H25	5	7	12	58.3	3	0	8	7	15	46.7

H26	7	3	10	30.0	2	0	9	3	12	25.0
H27	5	6	11	54.5	5	0	10	6	16	37.5
計	17	16	33	48.5	10	0	27	16	43	37.2

※再任用職員を除く

【男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇の取得率】

採用 年度	対象者数		育休取得者		育休取得率		特休取得 日数		特休取得率	
	男 (人)	女 (人)	男 (人)	女 (人)	男 (%)	女 (%)	男 (日)	女 (日)	男 (%)	女 (%)
H24	16	3	0	3	0	100	19	—	59.3	—
H25	14	5	1	5	7.1	100	13	—	46.4	—
H26	7	5	0	5	0	100	8	—	57.1	—
計	37	13	1	13	2.7	100	40	—	54.1	—

※特休…妻の出産に伴う入院や退院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に
取得できる特別休暇

【年次休暇の取得率】

対象年	取得日数			取得率		
	男 (日)	女 (日)	平均 (日)	男 (%)	女 (%)	小計 (%)
H24	9.6	11.9	10.3	24.3	29.9	26.1
H25	9.4	10.4	9.7	24.3	27.1	25.2
H26	8.8	10.5	9.4	22.7	26.8	24.0
平均	9.3	10.9	10.1	23.8	27.9	25.9

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、各役職段階に占める女性職員の割合】

H27 行政職	級	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性 割合(%)
	1級	16	16	32	50.0
	2級	12	3	15	20.0
	3級	41	69	110	62.7
	4級	50	24	74	32.4
	5級	38	7	45	15.6

管理職	6級	26	0	26	0.0
	7級	15	0	15	0.0
	業務員	1	12	13	92.3
	再任用2級	0	3	3	100
	再任用3級	3	0	3	0.0
合計		202	134	336	39.9

H27 消防職	級	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性 割合(%)
	1級	10	0	10	0.0
	2級	8	0	8	0.0
	3級	20	0	20	0.0
	4級	18	0	18	0.0
	5級	20	0	20	0.0
管理職	6級	6	0	6	0.0
	7級	2	0	2	0.0
合計		84	0	84	0.0

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組内容

改善すべき事情についての分析を行った結果、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、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、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【目標①】 登用における課題

平成32年度末までに、課長級以上に占める女性割合を、平成27年度の実績（0%、0人）を2.4%以上（1人）に、課長補佐級の女性職員の割合を、平成27年度の実績（15.6%、7人）より引き上げ22.2%以上（10人以上）にする。

【取組内容】

・平成28年度から、女性職員を主な対象とする研修を行い、女性同士コミュニケーションを図れる場を提供し、昇任試験を受けやすい雰囲気づくりを図るとともに、ロールモデルとしての女性管理職の育成を目指す。

【目標②】 仕事と家庭の両立における課題

平成 32 年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 4.9%（5 年間で 3 人）以上にする。

【取組内容】

- ・平成 28 年度から、出産を控えている職員に各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を行う。
- ・平成 29 年度から、管理職員を対象にした職場マネジメントに関する研修に男性の育児休業取得を促進する内容を盛り込み実施する。

【目標③】 長時間勤務関係の課題

平成 32 年度末までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績（9.4 日）より 27.7%以上引き上げ、12 日以上にする。

【取組内容】

- ・平成 29 年の年休から 1 年間の計画年休を定め、特に年休取得日数が 5 日未満の職員に対して取得促進を図る。