

**女性活躍推進法に基づく  
香南市特定事業主行動計画**

**平成28年3月**

## 香南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  
香南市長  
香南市議会議長  
香南市選挙管理委員長  
香南市代表監査委員  
香南市農業委員会  
香南市教育委員会  
香南市消防長

香南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、香南市長、香南市議会議長、香南市選挙管理委員長、香南市代表監査委員、香南市農業委員会、香南市教育委員会、香南市消防長が策定する特定事業行動計画である。

### 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、総務課において、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、市議会事務局、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、教育委員会部局、消防本部においてそれぞれの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。なお、期間をもって状況把握する項目については平成 26 年度を、時点で把握する項目については平成 26 年度末をその期間及び時点とした。

(1) 女性の採用割合 国 31.5%

新規採用（全部局）	59.1%（13人／22人）
〃（保育士・幼稚園教諭除く）	52.6%（10人／19人）
臨時職員	88.2%（135人／153人）
嘱託員	84.4%（76人／90人）

(2) 継続勤務年数の割合 (退職者の平均勤続年数)

男性職員（全部局）	38.2年
女性職員（全部局）	32.9年
差（男性－女性）	5.3年

(3) 職員一人当たりの時間外勤務時間（全部局）

年間一人当たり平均134時間（1ヶ月平均約11時間）

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

本庁課長相当職（全部局）	37.5%（15人／40人）
〃（保育所長・幼稚園長除く）	13.8%（4人／29人）

(5) 各役職段階に占める女性の割合

本庁課長補佐相当職の女性職員（全部局）	53.1%（26人／49人）
〃（保育所長・幼稚園長除く）	40.5%（15人／37人）
本庁係長相当職の女性職員（全部局）	29.2%（19人／65人）

(6) 男女別の育児休業取得率

男性職員（全部局）	0%（0人／10人）
女性職員（全部局）	100%（4人／4人）

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

配偶者出産休暇（全部局）	70%（7人／10人）
育児参加のための休暇（全部局）	0%（0人／10人）

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、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、教育委員会部局、消防本部においてそれぞれの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分析項目の順に掲げている。

・分析項目（４）管理的地位にある職員に占める女性割合

平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績 13.8%より引き上げ、20%以上にする。

・分析項目（５）各役職段階に占める女性の割合

平成 32 年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成 26 年度の実績 29.2%の 2 割増の 35%以上にする。

・分析項目（６）男女別の育児休業取得率

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 15%以上にする。

・分析項目（７）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を 20%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、市議会事務局、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、教育委員会部局、消防本部において、それぞれの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分析項目の順に掲げている。

・分析項目（４）管理的地位にある職員に占める女性割合を引き上げるための取組

・分析項目（５）各役職段階に占める女性の割合を増やすための取組

①平成 28 年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

②平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

・分析項目（６）男女別の育児休業取得率（男性職員の育児休業取得の推進）

・分析項目（７）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率の向上

①平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は総務課職員係）による面談を行い、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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

②平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資するよう所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

③平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

(以上)