

**小田原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**

第1次計画(平成28年度～平成32年度)

平成28年4月

小 田 原 市

◇ 目 次 ◇

1. 計画期間	2
2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標設定のための把握項目の公表	2
4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組と実施時期 ..	5
5. 資料 出産・育児に関する制度	7

小田原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

市長

市議会議長

選挙管理委員会

代表監査委員

教育委員会

消防長

農業委員会

小田原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、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、消防長、農業委員会が策定する特定事業主計画である。

また、人事管理が同一で行われていることなどから各任命権者の連名で策定するものとし、それぞれが任命する職員を対象する。

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、各任命権者の代表職員などで構成する代表者会議を開催し、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設定のための把握項目の公表

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、各部局において、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。

また、内閣府令第4条に基づき、毎年度、以下の7つの把握項目を公表することとする。

【把握項目①】 採用した職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日付採用者)

	男性	女性	総計	女性割合
一般行政職	34名	23名	57名	40.4%
技能労務職	3名	0名	3名	0%
医療職	23名	37名	60名	61.7%
臨時・非常勤職員	19名	16名	35名	45.7%
総計	79名	76名	155名	49.0%

(注)再任用職員(更新)、育児休業代替任期付職員(再採用)は除く

【把握項目②】 平均した勤続経験年数の男女差

(平成27年4月1日現在)

	男性	女性	男女差
一般行政職	16.5年	13.4年	▲3.1年
技能労務職	23.0年	21.3年	▲1.7年
医療職	10.6年	12.8年	2.2年
平均勤続年数	16.4年	13.4年	▲3.0年

(注)1 任期に定めのある職員(一般任期付職員、育児休業代替任期付職員、再任用職員、及び臨時職員、非常勤職員)は除く

2 平成27年4月1日付採用職員は除く

【把握項目③】 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間

(平成26年度 単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績	15.7	18.0	12.2	13.0	11.0	15.5	16.4	15.6	26.8	25.3	15.7	16.1

(注)医療職、臨時職員は除く

【把握項目④】 管理的地位に占める女性職員割合

(平成27年4月1日現在)

	管理職	男性	女性	女性割合
職員数	267名	209名	58名	21.7%

(注)管理職…課長級以上の職員(うち医療職は管理職手当の支給対象職員)

【把握項目⑤】 各役職段階に占める女性職員割合

(平成27年4月1日現在)

	男性	女性	女性割合
理事・部長・副部長級	52名	3名	5.5%
課長級	89名	13名	12.7%
副課長級	88名	23名	20.7%
係長級	213名	35名	14.1%

(注)医療職は除く

【把握項目⑥】 男女別の育児休業取得率

(平成26年度)

職員区分	男性			女性		
	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率	育児休業取得可能職員数	育児休業取得職員数	取得率
一般行政職	45名	0名	0%	9名	9名	100%
技能労務職	0名	0名	-	0名	0名	-
医療職	14名	1名	7.1%	20名	20名	100%
総計	59名	1名	1.7%	29名	29名	100%

(注)1 臨時職員、非常勤職員は除く

2 育児休業取得可能職員…平成24年度中に育児休業が取得できることとなった女性職員及び、平成24年度中に新たに子が生まれた男性職員

3 育児休業取得職員数…2のうち、平成26年度末までに育児休業を取得した職員数

【把握項目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26年度)

休暇区分	男性		
	休暇取得可能職員数	休暇取得職員数	取得率
配偶者出産休暇	57名	41名	71.9%
育児参加のための休暇	57名	8名	14.0%

(注)休暇取得可能職員…平成26年度中に新たに子が生まれた男性職員

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組と実施時期

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、この目標は各任命権者の共通した目標として位置付けるとともに、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

また、掲げた数値目標の達成に向け、各々に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は各任命権者の共通した取組として位置付ける。

目標

平成32年度までに、女性の主査級職員の昇任希望率を70%以上、女性の副課長級職員の昇任希望率を30%以上にする。

【把握項目④】、【把握項目⑤】の分析結果及び本市職員のキャリア開発に関する調査結果（平成26年10月実施）から、本市においては女性職員のうち、特に係長昇任前の主査及び課長昇任前の副課長級の昇任希望率が低い状況にあるため、調査当時の昇任希望率（主査級：51%、副課長級24%）を基準として上記目標を設定した。

<取組及び実施時期>

- ・女性職員の昇任希望率を把握するため、アンケート調査を実施する。 【平成28年度～】
- ・育児休業を取得している女性職員に対する研修（ママジョブミーティング、育児休業復帰前研修等）の中で、キャリア形成に係る項目を導入する。 【平成28年度～】
- ・女性職員のための外部研修（市町村研修センター、市町村アカデミー等）に毎年少なくとも1名を派遣することとし、職場の垣根を越えた女性職員同士の交流を図るとともに、女性職員自身のキャリア形成意識の改革につなげる。 【平成28年度～】

目標

平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を75%以上、男性職員の育児参加のための休暇取得率を20%以上にする。

【把握項目⑥】、【把握項目⑦】の分析結果から、本市においては男性職員の育児全般に係る休暇取得率が低い状況にあるため、上記目標を設定した。

＜取組及び実施時期＞

・出産を控えている職員に対し職員課が個別に面談を行い、休暇取得制度の活用促進等の助言を行う。

【平成28年度～】