羽生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（前期計画）

平成２８年４月

羽　　生　　市　　長
羽 生 市 議 会 議 長
羽生市選挙管理委員会
羽 生 市 代 表 監 査 委 員
羽　生　市　消　防　長
羽 生 市 農 業 委 員 会
羽 生 市 教 育 委 員 会

１．計画の位置付け

羽生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、羽生市長、羽生市議会議長、羽生市選挙管理員会、羽生市代表監査委員、羽生市消防長、羽生市農業委員会、羽生市教育委員会が策定する特定事業主計画である。

２．計画の期間

法は、平成２８年度から平成３７年度までの１０年間の時限立法であるが、事業主行動計画策定指針において期間を区切って計画を実施し検証をすることが望ましいとされていることから、本計画は平成２８年度から平成３２年度までの５年間とする。

３．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、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、各任命権者が連携して協議を行うこととする。

４．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

（１）女性職員の活用に関する状況把握、課題分析

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関する内閣府令（平成２７年度内閣府令第６１号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、各任命権者において、それぞれ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の割合

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
女性職員の割合	47%	33%	45%
（上記のうち一般事務職）	46%	40%	43%
申込者のうち 女性の割合(一般事務職)	37%	40%	41%

②職員 1 人当り各月ごとの時間外勤務時間　　（平成 27 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	計
男性	19.4	14.6	16.8	18.0	14.0	16.4	20.1	20.6	17.5	17.8	13.9	18.1	207.3
女性	11.9	12.0	13.4	11.8	10.1	14.4	17.4	13.8	9.4	12.3	11.1	13.5	151.0
平均	15.6	13.3	15.1	14.8	12.0	15.4	18.7	17.2	13.4	15.0	12.5	15.8	178.7

＊管理職及び消防職を除く　242 人

③管理的地位等にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

	部長級	課長級	課長補佐級	係長級
羽生市	0%	8.1%	8.5%	42.2%
県内市町村平均	6.1%	13.8%	22.9%	32.7%
全国市町村平均	6.9%	14.5%	26.2%	31.6%

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合　（平成 27 年 4 月 1 日現在）

部長級	課長級	課長補佐級	係長級	主任級	主事級	主事補級	技能労務職
0%	8.1%	8.5%	42.2%	53.8%	37.6%	43.2%	33.3%

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間　（平成 27 年度）

	男性	女性
取得率	0%	100%
期間	―	1 年 8 ヶ月

⑥男性職員の配偶者出産休暇の休暇取得率及び平均取得日数　（平成 27 年度）

	男性職員の配偶者出産休暇
平均取得日数	2 日
取得率	100%

※取得日数上限２日

（２）女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、議会事務局、選挙管理員会事務局、監査委員事務局、消防本部、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局における共通した目標として位置づけ、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る。

①課長補佐級及び係長級への女性職員の登用

	平成 27 年度	平成 32 年度
課長補佐級	8.5%	17%以上
係長級	42.2%	40%以上を維持

②採用試験（一般事務）申し込みの女性の割合

	平成 27 年度	平成 32 年度
採用試験の女性の割合	41.3%	45%以上

③採用試験（土木・建築・消防）申し込みの女性の割合

	平成 27 年度	平成 32 年度
土木・建築・消防	0 人	各職種 1 人以上

５．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

４．で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を平成２８年度より実施する。

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

（１）課長補佐級及び係長級への女性職員の登用

①課長補佐・係長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。

②引き続き女性職員を対象とした研修の実施や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への女性職員の派遣を行い、専門知識の修得を図る。

③ワーク・ライフ・バランスの推進のため、時間外勤務の縮小やノー残業デーの強化、年次有給休暇の取得向上を図る。

④定時退庁のための夏季の「朝活」の推進を行う。

（２）職員採用について

①引き続き採用合同説明会での説明ブースに女性職員や技術職職員を配置し、女性受験生に対してのアドバイス等を行う。

②技術職（土木・建築）の採用を行う場合は、近隣大学等に対して、パンフレットを送付し、更なる周知を行う。

６．行動計画を推進するために

（１）進捗管理

年１回、個別の取組の進捗状況及び目標とした指標の状況について確認を行い、その結果を踏まえて、より実効性のある取組が実施できるよう努めることとする。

（２）公表

年１回、ホームページ等で行動計画の進捗状況の公表を行う。