

女性活躍推進法に基づく桐生市特定事業主行動計画

(平成28年度～平成32年度計画)

平成28年3月31日
桐生市長
桐生市議会議長
桐生市選挙管理委員会
桐生市代表監査委員
桐生市農業委員会
桐生市公平委員会
桐生市教育委員会
桐生市消防長

女性活躍推進法に基づく桐生市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、特定事業主（桐生市長、桐生市議会議長、桐生市選挙管理委員会、桐生市代表監査委員、桐生市農業委員会、桐生市公平委員会、桐生市教育委員会、桐生市消防長）が、計画の期間、達成しようとする目標、取組の内容及び実施時期を定めることにより、女性職員が今まで以上に、能力を発揮し、活躍できるように環境を整備するための行動計画である。

1. 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成37年度までの10年間の時限立法です。

本計画は、その前半の5年間（平成28年4月1日から平成33年3月31日まで）の取組みについて定めています。

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、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

◇女性職員の活躍に関する状況把握及び課題分析

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係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）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。

【1】採用した職員に占める女性職員の割合

対象年度：平成27年度（平成27年4月1日から平成28年3月31日まで）

	採用者数	男性	女性	女性の割合
市長部局	47人	22人	25人	53.2%
教育委員会	3人	0人	3人	100.0%
消防本部	9人	9人	0人	0%
計	59人	31人	28人	47.5%

【2】平均した継続勤務年数の男女の差異

基準日：平成26年4月1日現在

職員数	男性	女性	男性平均 勤続年数	女性平均 勤続年数	勤続年 数の差
1,068人	763人	305人	19.9年	18.7年	1.2年

*商業高校教諭を除く

【3】職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務の状況

対象年度：平成26年度（平成26年4月1日から平成27年3月31日まで）（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	年間での 平均
平均	13.1	10.2	9.0	7.7	7.3	8.1	9.1時間/月
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
平均	10.0	10.1	6.9	8.1	8.7	10.4	

【4】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

基準日：平成27年4月1日現在

	人数	うち女性職員数	女性職員の割合
部長・次長・課長	80人	5人	6.3%

*消防職員、商業高校教諭を除く。

*消防職員：管理的地位にある職員16人、うち女性職員0人、女性職員の割合0%。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合

基準日：平成27年4月1日現在

	人数	うち女性職員数	女性職員の割合
部長	17人	1人	5.9%
次長	11人	1人	9.1%
課長	52人	3人	5.8%
課長補佐	86人	18人	20.9%
係長	67人	25人	37.3%
小計	233人	48人	20.6%
主査以下	617人	261人	42.3%
合計	850人	309人	36.3%

* 消防職員・商業高校教諭を除く

* 消防職員：職員数225人、うち女性職員数3人、女性職員の割合1.3%

【6】男女別の育児休業取得率・平均取得期間

平成26年度の状況（平成26年4月1日から平成27年3月31日まで）

	取得人数	取得率	平均取得期間
男性	0人	0.0%	0日
女性	15人	100.0%	499.4日
計	15人	32.6%	

* 平均取得期間は、育児休業申請期間の平均のため、26年度以外の年度も含む

参考：男性職員の育児休業取得可能人数 31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・平均取得日数

平成26年中の状況（平成26年1月1日から平成26年12月31日まで）

取得人数	取得率	平均取得日数
23人	74.2%	3.6日

◇女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、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、最も大きな課題を掲げている。

管理的地位への女性職員の登用

平成32年度までに、係長以上の女性職員の割合を30%以上とする。

（消防職員、商業高校教員を除く。）（平成27年度実績 20.6%）

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、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を掲げている。

なお、下記の【1】～【3】の項目については、既に実施しているものであるが、本計画の策定を機に平成28年度より取組を拡げていく。

【1】意識改革

女性職員自らが、昇進や仕事に対して意欲的に取り組める職場風土を醸成する。

【2】キャリアアップ

男女間で差のない幅広い職務経験を積ませるとともに、自治大学校、市町村アカデミー、群馬県や他団体での実務研修等へ女性職員を積極的に派遣する。

【3】職場環境づくり

時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に向けて、定時に帰りやすく、休暇を取りやすい環境を作る。

【4】男性職員の育児・介護への参加の促進

平成28年度中に各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、男性職員の育児・介護への参加を促進する。

【5】女性職員が意見交換を行える場づくり

平成28年より女性職員の視点から、女性が活躍するための課題や問題について意見交換できる場づくりを行う。