

女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進
に関する特定事業主行動計画

平成28年4月

阪南市

女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月
阪 南 市

女性職員の活躍及び次世代育成支援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「女性活躍法」という。）第 15 条及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 条に基づき、阪南市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、女性活躍法が平成 37 年度（次世代法は平成 36 年度）までの時限立法であることから、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間とする。また、5 年を目途に行動計画の進捗を検証し、必要に応じて改定を行う。

2. 女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に向けた取組み

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、市政運営の最高方針、重要施策等を審議策定し、市各機関相互の総合調整等を行うため設置されたみらい戦略会議において、本計画の策定及び変更並びに本計画に基づく取組みの実施状況及び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する。

3. 女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に向けた数値目標

女性活躍法第 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、本市において、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。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。この目標を達成するための取組みを実施することは、次世代育成支援を推進することから共通の目標とする。

なお、この目標は、本市において、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、最も大きな課題を掲げている。

- 平成 37 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 27 年度の実績（16.9%）より 13.1%以上引き上げ、30%以上にする。

4. 女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に向けた目標を達成するための取組み及び実

施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。なお、この取組みは、本市において、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順に掲げている。

- 平成28年度から、総括主査、主幹、課長代理、課長等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。
- 平成28年度から、女性職員を人事、財政、企画、議会等の多様なポストに積極的に配置する。
- 平成28年度から、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研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- 平成33年度から、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

(参考資料) 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条に掲げる把握事項(抜粋)

①採用した職員に占める女性職員の割合

	H23		H24		H25		H26		H27	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
採用者数(総数)	6人		1人		6人		15人		6人	
男女別	3人	3人	0人	1人	3人	3人	6人	9人	4人	2人
男女別割合	50%	50%	0%	100%	50%	50%	40%	60%	67%	33%

②職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

	H23		H24		H25		H26		H27	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
平均勤続年数	19.8	17.7	20.1	18.4	19.8	19.7	19.9	18年	19.5	18.7

③職員が正規の勤務時間を超えて勤務した時間

執行額ベースで5年前より1.5倍に増加

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	H23		H24		H25		H26		H27	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職(総数)	89		88		83		81		83	
男女別	78	11	76	12	70	13	69	12	69	14
男女別割合	87.6%	12.4%	86.4%	13.6%	84.3%	15.7%	85.2%	14.8%	83.1%	16.9%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	H23		H24		H25		H26		H27	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
部長級(総数)	15人		16人		15人		15人		12人	
男女別	15人	0人	16人	0人	14人	1人	15人	0人	12人	0人
男女別割合	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	93.3%	6.7%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
副理事級(総数)	19人		12人		10人		9人		15人	
男女別	19人	0人	12人	0人	10人	0人	9人	0人	15人	0人
男女別割合	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
課長級(総数)	20人		26人		29人		30人		23人	
男女別	18人	2人	24人	2人	28人	1人	27人	3人	20人	3人
男女別割合	90.0%	10.0%	92.3%	7.7%	96.6%	3.4%	90.0%	10.0%	87.0%	13.0%
課長代理級(総数)	34人		34人		29人		27人		33人	
男女別	26人	8人	24人	10人	18人	11人	18人	9人	22人	11人
男女別割合	76.5%	23.5%	70.6%	29.4%	62.1%	37.9%	66.7%	33.3%	66.7%	33.3%
主幹級(総数)	45人		42人		43人		44人		42人	
男女別	30人	15人	27人	15人	28人	15人	28人	16人	27人	15人
男女別割合	66.7%	33.3%	64.3%	35.7%	65.1%	34.9%	63.6%	36.4%	64.3%	35.7%
主査級(総数)	72人		74人		77人		77人		80人	
男女別	49人	23人	48人	26人	48人	29人	48人	29人	48人	32人
男女別割合	68.1%	31.9%	64.9%	35.1%	62.3%	37.7%	62.3%	37.7%	60.0%	40.0%
総括主事級(総数)	155人		151人		135人		131人		122人	
男女別	62人	93人	61人	90人	57人	78人	54人	77人	52人	70人
男女別割合	40.0%	60.0%	40.4%	59.6%	42.2%	57.8%	41.2%	58.8%	42.6%	57.4%
主事級(総数)	32人		26人		28人		36人		39人	
男女別	18人	14人	15人	11人	16人	12人	18人	18人	20人	19人
男女別割合	56.3%	43.8%	57.7%	42.3%	57.1%	42.9%	50.0%	50.0%	51.3%	48.7%

⑥女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業をした者の数及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数

過去5年で女性は19人中19人、男性は29人中1人が取得

⑦男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した者の数

過去5年で29人中7人が取得