

女性活躍推進法に基づく
鹿沼市特定事業主行動計画
第1期計画（平成28年度から平成32年度）

「鹿沼市女性職員活躍推進ベリープラン」



平成28年4月

鹿沼市

目次

I 総論

- 1 計画期間 1
- 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等 1
- 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等 1

II 行動計画内容

- 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握項目 2
 - ① 採用した職員に占める女性職員の割合
 - ② 平均した継続勤務年数の男女の差異
 - ③ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間
 - ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
 - ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
 - ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均時間
 - 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及び平均取得日数
- 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等及びその目標の達成に向けた取組 3
 - (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係について
 - (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係について

I 総論

鹿沼市における女性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、鹿沼市長、鹿沼市議会議長、鹿沼市選挙管理委員会、鹿沼市代表監査委員、鹿沼市公平員会、鹿沼市農業委員会、鹿沼市教育委員会、鹿沼市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。なお、鹿沼市消防長については市規則において特定事業主として規定してはませんが、鹿沼市消防本部の職員も計画の対象とします。

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（第1期）とします。第1期終了後は、第1期計画の見直しを行い、平成33年4月1日から平成38年3月31日までの第2期計画を策定します。

年度	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
計画	第1期計画									
	見直し					第2期計画				

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、総務部人事課において本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標達成状況の点検・評価について協議を行うこととします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

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もと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、鹿沼市職員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、改善すべき事項について分析を行いました。なお、鹿沼市においては、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、水道部、教育委員会事務局、消防本部のそれぞれの職員の任用（採用、昇任、昇格等）、人事異動等の人事管理は鹿沼市として一体的に行っていることから、各執行機関の職員全体を通算して課題分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標の設定をします。なお、この目標についても、職員全体を通算しての目標としています。

II 行動計画内容

○女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握内容

内閣府令第2条に基づき以下の7項目について状況把握を行った。把握調査対象期間は平成26年度から平成27年度にかけて行いました。なお、①、②及び⑦の項目については、正規職員の他に特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時職員についても状況把握を行いました。

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 日時点]

職員の身分	総数	うち女性	女性比率
正規職員	29 人	13 人	44.8%
特別職非常勤職員	118 人	98 人	83.1%
一般職非常勤職員、臨時職員	283 人	254 人	89.8%

※特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時職員はそれぞれ任期が最長 1 年であるので、前年度からの継続の者も採用者として計上しています。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（男性－女性） [平成 27 年 4 月 1 日時点]

職員の身分	合計	男性	女性	差異
正規職員	18.9 年	19.9 年	16.8 年	3.1 年
特別職非常勤職員	3.8 年	1.8 年	4.7 年	▲2.8 年
一般職非常勤職員、臨時職員	2.9 年	2.9 年	2.9 年	0 年

③ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 [平成 26 年度]

年間時間外勤務時間	時間外勤務手当支給対象職員数	職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間
123,032 時間	737 人	13.9 時間

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 [平成 27 年 4 月 1 日時点]

	総数	男性	女性	女性比率
管理職員数（課長級以上）	91 人	88 人	3 人	3.3%

⑤ 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 日時点]

役職段階	総数	男性	女性	女性比率
部長級	13 人	13 人	0 人	0%
課長級	78 人	75 人	3 人	3.8%
課長補佐級	81 人	61 人	20 人	24.7%
係長級	105 人	80 人	25 人	23.8%
合計（係長級以上）	277 人	229 人	48 人	17.3%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 [平成 26 年度]

職員の身分		対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
正規職員	男性	28 人	2 人	7.1%	2.0 月
	女性	11 人	11 人	100%	10.6 月

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及び平均取得日数

[平成 26 年度]

職員の身分	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	28 人	14 人	50.0%	2.0 日
育児参加のための休暇	28 人	4 人	14.3%	4.5 日

○女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等及びその目標の達成に向けた取組

状況把握及び課題分析の結果、以下の点について目標を掲げ、その目標の達成に向けた取組を実施します。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係について

把握項目④及び⑤の結果により、「**管理的地位にある職員の女性割合が低い**」、「**各役職段階にある職員の女性割合が低い**」ことが課題であると認められます。

その課題を解消するための数値目標として、管理的地位にある職員の女性割合や各役職段階の職員の女性割合について数値目標を設定することも考えられますが、鹿沼市の場合、役職段階にある職員の年齢層では、女性職員の構成比が低く、単純に役職職員の候補となる女性職員の絶対数が少ないため、数値目標を設定することは現実的ではないと考えられます。また、自己申告書における昇任意向の有無の項目では男性職員に比べ、女性職員の方が、昇任意向があると回答する割合が低いことから、まずは女性職員の昇任に対する意識を変革していくことが必要と考えられます。これらより、次のとおり目標を設定し、取組を実施します。

【女性職員のキャリア形成を目的とした研修を実施し、管理職員、役職職員となるにあたっての不安などの軽減をはかり、将来的にスムーズに昇任していけるように女性職員の意識の変革を図ります。】

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係について

把握項目⑥及び⑦の結果により、「**男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率が低い**」ことが課題であると認められます。

その課題を解消するための目標を設定し、取り組みを実施します。

【平成 32 年度までの男性の育児休業取得率を5%とします。】※

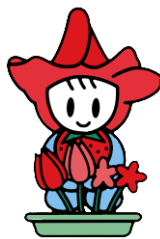
【平成 32 年度までの男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を、配偶者出産休暇：75%、育児参加休暇：50%とします。】※

【男性の育児休業等の取得促進に重点を置いた育児休業等の制度をまとめたパンフレット等を作成し、職員に周知を図ります。】※

※ なお、この3項目については、次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画の目標としても掲げているものです。

4 計画の公表、取組状況等の公表等

本計画は、鹿沼市ホームページにて、各年度の取組状況等とともに公表します。



第 1 期鹿沼市特定事業主行動計画
平成 28 年 4 月 1 日策定・公表
総務部人事課