

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画**

**平成28年4月  
柳川市**

# 柳川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

柳川市長

柳川市議会議長

柳川市選挙管理委員会

柳川市代表監査委員

柳川市農業委員会

柳川市教育委員会

柳川市消防本部消防長

柳川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、柳川市長、柳川市議会議長、柳川市選挙管理委員会、柳川市代表監査委員、柳川市農業委員会、柳川市教育委員会、柳川市消防長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、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

柳川市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため女性職員の活躍推進委員会を人事秘書課人事係に設置し、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状況把握

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、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部の全部局において、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。

### 【1】採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年4月1日の割愛を除く新規採用職員は10人で、そのうち女性は2人である。職種別にみると事務職が7人（うち女性2人）、技師が2人、消防吏員1人である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なる。

(単位:人、%)

| 採用者  | 28年度 | 27年度 | 26年度 | 25年度 | 24年度 |
|------|------|------|------|------|------|
| 男性   | 8    | 6    | 9    | 5    | 8    |
| 女性   | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    |
| 合計   | 10   | 8    | 11   | 8    | 11   |
| 女性割合 | 20.0 | 25.0 | 18.2 | 37.5 | 27.3 |

### 【2】平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位:年)

| 退職者    | 27年度 | 26年度 | 25年度 | 24年度 | 23年度 |
|--------|------|------|------|------|------|
| 男性     | 34.0 | 37.1 | 34.8 | 33.0 | 37.3 |
| 女性     | 42.0 | 41.4 | 38.6 | 39.0 | 36.9 |
| 差(男一女) | ▲8   | ▲4.3 | ▲3.8 | ▲6.0 | 0.4  |

### 【3】職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

(単位:時間)

| 年度 | 4月   | 5月   | 6月   | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月  | 12  | 1月   | 2月   | 3月   | 平均   |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|
| 27 | 15.5 | 10.9 | 10.6 | 9.3  | 12.8 | 10.0 | 12.1 | 10.6 | 8.6 | 9.3  | 12.7 | 18.3 | 11.7 |
| 26 | 14.3 | 10.4 | 9.8  | 13.3 | 8.3  | 8.7  | 14.2 | 12.3 | 9.1 | 9.1  | 13.2 | 19.3 | 11.9 |
| 25 | 11.6 | 10.2 | 7.2  | 10.5 | 5.9  | 7.9  | 13.0 | 10.9 | 7.4 | 13.0 | 10.4 | 13.0 | 10.1 |

※消防職を除く

### 【4】職員一人当たりの1年間の年次有給休暇の取得日数

(単位:日)

| 年度   | 27年 | 26年  | 25年  | 24年 | 23年  |
|------|-----|------|------|-----|------|
| 取得日数 | 9.6 | 10.1 | 10.4 | 9.0 | 11.0 |

※消防職を除く

### 【5】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位:人、%)

|      |      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|------|
| 管理職  | 28年度 | 27年度 | 26年度 | 25年度 | 24年度 |
| 全体   | 53   | 54   | 55   | 54   | 52   |
| 女性   | 4    | 3    | 2    | 2    | 1    |
| 女性割合 | 7.5  | 5.6  | 3.6  | 3.7  | 1.9  |

#### 【6】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(単位:人、%)

|                |      |      |      |      |      |
|----------------|------|------|------|------|------|
| 役職             | 28年度 | 27年度 | 26年度 | 25年度 | 24年度 |
| 課長補佐・係長級の職員数   | 114  | 112  | 112  | 117  | 120  |
| 課長補佐・係長級の女性職員数 | 16   | 15   | 14   | 16   | 15   |
| 女性割合           | 14.0 | 13.4 | 12.5 | 13.7 | 12.5 |

#### 【7】男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(単位:人、%)

|        |     |     |       |            |
|--------|-----|-----|-------|------------|
| 平成27年度 | 対象者 | 取得者 | 取得率   | 取得者の平均取得期間 |
| 男性     | 33  | 0   | 0.0   | 1年1.8月     |
| 女性     | 9   | 9   | 100.0 |            |
| 合計     | 42  | 9   | 21.4  |            |

※平成26年度以降出産又は配偶者が出産した職員を対象

#### 【8】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

(単位:%、日)

|          |     |     |      |      |            |
|----------|-----|-----|------|------|------------|
| 平成27年    | 対象者 | 取得者 | 取得日数 | 取得率  | 取得者の平均取得日数 |
| 配偶者出産補休暇 | 17  | 12  | 27   | 70.6 | 2.6        |
| 育児参加休暇   | 20  | 0   | 0    | 0.0  | 0          |

#### 4. 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、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部の全部局において、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。

### 【1】管理職及び役職職員への女性職員の登用

平成 32 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 28 年度の実績 (7.5%) より 5.5%以上引き上げ、13%以上にする。

また、課長補佐及び係長級の女性職員の割合を、少なくとも平成 28 年度の実績 (14%) より 10%以上引き上げ、22%以上にする。

### 【2】時間外勤務の縮減

平成 32 年度までに、月平均時間外勤務を、平成 27 年度の実績 (11.7 時間) より 15%以上引き下げ、10 時間以内にする。

### 【3】年次休暇取得率の向上

平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 27 年の実績 (9.6 日) より 15%以上引き上げ、11.5 日以上にする。

### 【4】男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合向上

平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇を少なくとも平成 27 年の実績 (70.6%) より 19.4%引き上げ、90%とする。

また、育児参加のための休暇の取得割合を少なくとも平成 27 年の実績 (0%) より 50%引き上げ、50%とする。

## 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

4. 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、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部の全部局において、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。

### 【1】管理職及び役職職員への女性職員の登用

- ①女性職員の配置に偏りがないう多様な職場に積極的に配属する。
- ②係長・課長補佐・課長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。
- ③女性職員のみを対象とする研修や外部研修 (自治大学校、市町村アカデミー等) への派遣を行う。

### 【2】時間外勤務の縮減

- ①時間外勤務の縮減に向け、毎週 1 日はノー残業デーとし、管理職が各職員に早期退庁

を勧奨する。

②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に取り組む。

③費用対効果を考慮した事務事業の改善や整理統合を進める。

### 【3】年次休暇取得率の向上

①定期的に年次有給休暇の取得計画を作成し、全職員が平均月1日は年次有給休暇が取得できるように推進する。

②所属長は、職員が年次有給休暇の取得ができるよう職員間の協力体制の整備を図り、所属長が率先して年次有給休暇を取得する。

### 【4】男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合向上

①現在の休暇制度等ハンドブックを参考に、各種両立支援制の情報を集約したハンドブックを作成し、出産を控えている全ての職員に配布するとともに、庁内LANで常時閲覧できる状態にする。

②各種両立支援制の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する説明を実施する。

③出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を管理職員や人事秘書課が行う。