

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画(小林市)**

**平成28年4月1日**

**宮崎県小林市**

## 小林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

小林市長

小林市議会議長

小林市選挙管理委員会

小林市代表監査委員

小林市公平委員会

小林市農業委員会

小林市固定資産評価審査委員会

小林市教育委員会

小林市水道事業管理者

小林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、小林市長、小林市議会議長、小林市選挙管理委員会、小林市代表監査委員、小林市公平委員会、小林市農業委員会、小林市固定資産評価審査委員会、小林市教育委員会及び小林市水道事業管理者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

本計画は、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、必要に応じ計画の策定・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・評価等を行うこととする。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、各任命権者において、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。

なお、この目標は、各任命権者において、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、課題に対応するものを掲げている。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

在職者に占める女性職員の割合・女性職員採用比率の推移について

年度	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	平均値
女性職員比率	32.0%	31.7%	31.2%	31.1%	31.3%	31.5%
女性採用比率	25.0%	20.0%	18.8%	30.0%	22.2%	23.2%

【目標設定】

- (1) 平成 32 年度までに、女性職員比率を、平成 27 年度の実績 (31.3%) より 4%以上引き上げ、35%以上とする。
- (2) 平成 32 年度までに、採用試験受験者の女性割合を、平成 27 年度の実績 (22.2%) より 8%以上引き上げ、30%以上にする。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異について

役職別の平均した継続勤務年数の男女の差異の推移

役職	年度	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	平均値
部長級	女性平均	30.6 年	31.6 年	32.6 年	33.6 年	34.7 年	32.6 年
	男性平均	35.1 年	35.8 年	35.2 年	35.0 年	35.5 年	35.3 年
	男女差	▲ 4.5 年	▲ 4.2 年	▲ 2.6 年	▲ 1.4 年	▲ 0.8 年	▲ 2.7 年
課長級※	女性平均	30.7 年	31.7 年	32.7 年	33.7 年	0.0 年	25.8 年
	男性平均	31.8 年	32.2 年	32.3 年	32.5 年	33.2 年	32.4 年
	男女差	▲ 1.1 年	▲ 0.5 年	+0.4 年	+1.2 年	▲ 33.2 年	▲ 6.6 年
主幹級	女性平均	26.1 年	26.6 年	26.5 年	26.8 年	27.3 年	26.7 年
	男性平均	25.0 年	25.4 年	25.4 年	25.4 年	25.1 年	25.3 年
	男女差	+1.1 年	+1.2 年	+1.1 年	+1.4 年	+2.2 年	+1.4 年
全職員	女性平均	17.5 年	17.9 年	18.0 年	18.1 年	18.5 年	18.0 年
	男性平均	18.8 年	18.9 年	18.5 年	18.7 年	18.8 年	18.7 年
	男女差	▲ 1.3 年	▲ 1.0 年	▲ 0.5 年	▲ 0.6 年	▲ 0.3 年	▲ 0.7 年

※課長を兼務している部長を除く。

【目標設定】

- (1) 平成 32 年度まで、全職員の平均継続勤務年数の差異を、過去 5 年間の平均値 (0.7 年) 以内を継続する。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間について

平成 27 年度 (27 年 4 月～28 年 2 月) 各月の平均時間外勤務時間 (単位: 時間)

月	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8	H27.9	H27.10	H27.11	H27.12	H28.1	H28.2	平均
職員 1 人 当たり 平均時間	15.6	14.3	13.1	13.8	16.8	14.1	15.7	15.4	13.2	14.0	16.4	14.8

【目標設定】

- (1) 平成 32 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 27 年度の実績 (月平均 14.8 時間) 以下にする。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の推移

年度	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	平均値
女性管理職	4.8%	4.9%	5.0%	5.0%	2.4%	4.4%

【目標設定】

- (1) 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 27 年度の実績 (2.4%) より 7%以上引き上げ、10%以上にする。

(5) 役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職段階に占める女性の割合の推移

年度	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	平均値
女性管理職比率(部長)	10.0%	9.1%	10.0%	9.1%	9.1%	9.5%
女性管理職比率(課長)※	2.9%	3.1%	3.1%	3.2%	0.0%	2.5%
女性管理職比率(主幹)	17.9%	16.4%	17.1%	18.6%	21.9%	18.4%

※課長を兼務している部長を除く。

【目標設定】

- (1) 平成 32 年度までに、役職段階にある職員に占める女性職員の割合を、部長は 10%以上、課長は 5%以上、主幹は 20%以上引き上げる。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業取得率及び平均取得期間の推移

役職	年度	22	23	24	25	26	平均値
育児休業者数	女性	9人	5人	9人	5人	8人	7.2人
	男性	0人	0人	1人	0人	0人	0.2人
	合計	9人	5人	10人	5人	8人	7.4人
	男女差	+9人	+5人	+8人	+5人	+8人	7.0人
育児休業率	女性	5.8%	3.4%	6.1%	3.5%	5.7%	4.9%
	男性	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%
	合計	1.9%	1.1%	2.2%	1.1%	1.8%	1.6%
	男女差	▲ 5.4%	▲ 3.0%	▲ 4.7%	▲ 2.9%	▲ 4.7%	▲ 4.1%
取得期間	女性	562.8日	384.2日	385.7日	360.8日	413.4日	421.4日
	男性	0.0日	0.0日	25.4日	0.0日	0.0日	5.1日
	合計	562.8日	384.2日	411.1日	360.8日	413.4日	426.5日
	男女差	+562.8日	+384.2日	+360.3日	+360.8日	+413.4日	+416.3日

【目標設定】

(1) 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 13%以上にする。

(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

【目標設定】

(1) 現状把握に努め、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、育児参加のための休暇の取得割合を 80%以上にする。