

女性活躍推進法に基づく

# 諫早市特定事業主行動計画

(前期計画)

～女性が輝けば職場が輝く～



諫 早 市

平成28年4月

## はじめに

少子・高齢化が進む中、わが国における15歳から64歳までの女性の就業率は着実に上昇傾向にある一方で、就業を希望しているものの育児や介護等を理由に働いていない女性は約300万人に上っています。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第1子出産後を機に約6割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性が依然として多い状況にあります。

このような中、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月4日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行されました。

地方分権の推進や住民ニーズの多様化に対応するためには、人材の多様化を確保することが不可欠であり、そのためには女性の活躍の推進が重要であると考え、採用から登用までのあらゆる段階において実効的な取り組みを進めていくことを目的に、同法に基づき「諫早市特定事業主行動計画（前期）」を策定し、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう取り組むこととしました。

男女の別を問わず全ての職員が法の趣旨を理解し、相互の協力のもと女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境を整えていくことが、社会全体の意識変革にも寄与するものと考えています。

諫早市長  
諫早市議会議長  
諫早市上下水道事業管理者  
諫早市教育委員会  
諫早市選挙管理委員会  
諫早市代表監査委員  
諫早市農業委員会

## 1 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32年度までとします。

女性活躍推進法は、平成28年4月1日から10年間の時限立法であるため、前期の計画期間は平成32年度までの前半5年間とし、今後の進捗を検証しながら、後半5年間の後期計画を策定するものとします。

## 2 計画の推進体制

この行動計画を効果的に実践するために、各執行機関が連携を取りながら推進状況等を把握し、計画推進に当たっての課題の検討や推進に向けた取り組みを行います。

## 3 現状と課題

### (1) 職員に占める女性の比率と登用率

各役職段階の職員の女性比率（表①）は、管理職に占める女性の比率が約10%にとどまっています。

原因としては、年齢別の女性職員比率（表②）をみると、40歳以降の年齢層で女性の占める比率が30%を下回っており、管理職に占める女性の比率に大きく影響しています。

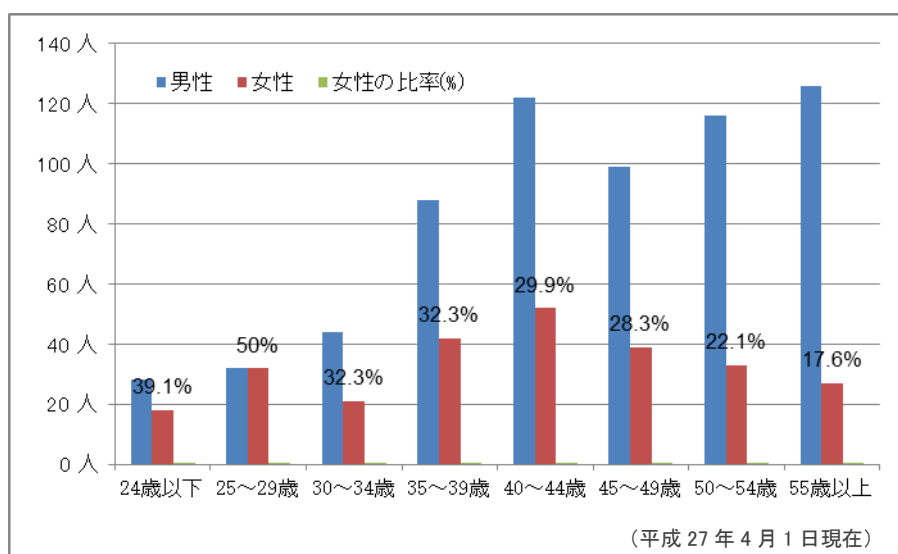
この年齢層の男女別職員数に占める管理職の割合は、男性が約40%、女性が約15%となっています。

一方で、39歳以下の年齢層では30%以上となっており、さらに、過去3年の女性職員の採用比率（表③）では、女性の採用比率は約40%となっているため、今後の女性の管理職比率は増加していくことが見込まれますが、更なる女性の登用が必要と考えています。

表① 各役職段階の職員の男女比率（平成27年4月1日現在）

役職	計	女性	男性
部長級	10人	0人（0%）	10人（100%）
次長級	26人	1人（3.8%）	25人（96.2%）
課長級	91人	0人（0%）	91人（100%）
課長補佐級	89人	22人（24.7%）	67人（75.3%）
<b>管理職計</b>	<b>216人</b>	<b>23人（10.6%）</b>	<b>193人（89.4%）</b>
主任級	212人	49人（23.1%）	163人（76.9%）
一般職	491人	192人（39.1%）	299人（60.9%）
合計	919人	264人（28.7%）	655人（71.3%）

表② 年代別女性職員比率



表③ 職員の男女別採用比率

年度	計	女性	男性
25 年度	21 人	8 人(38.1%)	13 人 (61.9%)
26 年度	22 人	8 人(36.4%)	14 人 (63.6%)
27 年度	25 人	10 人(40.0%)	15 人 (60.0%)

## (2) 仕事と生活の両立

女性が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

本市における男性の配偶者出産休暇の取得率（表④）は66.7%と比較的高い水準にあります。

一方で、育児休業の取得状況（表⑤）は、女性では全員が取得しているのに対し男性の比率は、4.2%にとどまっているのが現状です。

表④ 男性の配偶者出産休暇の取得率（平成 26 年度）

対象者数	取得者数	取得率
24 人	16 人	66.7%

表⑤ 男女別の育休取得率（平成 26 年度中に新たに取得可能となった者）

女性			男性		
対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
4 人	4 人	100%	24 人	1 人	4.2%

## 4 女性職員活躍の推進に向けた数値目標・取組内容・実施時期

上記のとおり、現状と課題をふまえて、成果目標を以下のとおりと定め、目標の達成期限は、平成32年度とします。

### (1) 管理職の女性比率

現 状	成果目標
10.6% (平成27年4月1日)	15.0%

#### 【取組内容】

- 女性職員が管理職を目指し、将来のビジョンを明確にできるような研修会の開催や外部研修への派遣を行う。
- 女性同士の交流機会の設定によるネットワークの形成支援や先輩女性職員による経験共有の支援を行う。
- 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

### (2) 男性職員の育児休業取得率

現 状	成果目標
4.2% (平成26年度)	12.0%

#### 【取組内容】

- 育児休業等に関する制度について周知し、管理職が育休取得を促進するよう働きかけを行うなど、職場全体で子育てを支援していくような男性職員が取得しやすい職場雰囲気醸成に努める。
- 各種休業制度を利用している職員へ職場の近況を知らせるなど、必要な情報提供を行う。
- 育児休業職員が安心して取得できるよう代替職員を配置する。

### (3) 男性の配偶者出産休暇の取得率

現 状	成果目標
66.7% (平成26年度)	80.0%

#### 【取組内容】

- 特別休暇制度について周知し、出産時の入院付添い等のための特別休暇を3日取得することを推奨する。
- 管理職に対する意識啓発等の取り組み等により、男性の家事や育児参加に向けた機運の醸成に努める。