

**女性活躍推進法に基づく
長野市役所特定事業主行動計画**

平成28年4月

長野市総務部職員課

長野市役所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

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

長野市役所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、長野市長、長野市議会議長、長野市選挙管理委員会、長野市代表監査委員、長野市農業委員会、長野市教育委員会、長野市上下水道事業管理者及び長野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

本市役所では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定及び変更並びに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及び評価等について、人事、職員研修及び男女共同参画推進部門が横断的に協力・連携し、協議を行うこととする。

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、長野市長、長野市議会議長、長野市選挙管理委員会、長野市代表監査委員、長野市農業委員会、長野市教育委員会、長野市上下水道事業管理者及び長野市消防長が、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、本市役所では、市長部局で市長部局並びに議会事務局、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、教育委員会及び上下水道局（以下「市長部局等」という。）の採用、配置、育成及び登用に至るまで一体的に人事管理を行っているため、市長部局等を一括して目標設定し、人事管理を別に行う長野市消防局については、別に目標を設定する。（「4 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及び実施時期」についても同様とする。）

また、非常勤職員の目標設定のため、内閣府令に基づいた事項について把握を行ったが、非常勤職員は単年度雇用であり、各役職への登用もないことなどから数値の把握が困難であったため、以下は正規職員の目標数値として設定する。

(1) 市長部局等

ア 採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年度から平成32年度にかけ毎年度、正規職員の採用者のうち、女性割合を40%以上に維持していく。（過去5年の女性割合 46.3%～53.6%）

イ 管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性割合

平成32年度までに、管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性割合を、過去5年間の平均実績（5.8%）より2ポイント以上引き上げ、8%以上とする。

ウ 男性職員の育児休業取得率

平成32年度までに、育児休業を取得する正規男性職員の割合を、過去5年間の平均実績（2.4%）より5ポイント以上引き上げ、8%以上とする。

(2) 消防局

採用した消防吏員に占める女性消防吏員の割合

平成28年度から平成32年度にかけ毎年度、消防吏員の採用者のうち、女性割合を12%以上に引き上げる。（過去5年の女性割合 6.7%～18.2% / 平均 11.6%）

4 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及び実施時期

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 市長部局等

ア 採用に関する取組

- (ア) 平成28年度以降、女性割合が目標値を下回る職種につき、女性職員が実際に職場で活躍している様子や当該職種の女性職員のコメントを広報誌、就職情報サイトに掲載するなど、女性が活躍できる職場であることを積極的に情報提供する。
- (イ) 平成28年度以降、県内及び近隣県の大学のほか、東京都など首都圏の大学等に対しても新規採用情報の提供先を拡大する。
- (ウ) 平成28年度以降、採用試験実施時に、女性の視点から受験者の職務適性や能力、志向をよりの確に把握し、女性が活躍できる業務や職場の拡大、更に採用者の女性割合を高められるよう、受験者と同年代の若手女性職員による面談を実施する。

イ 女性の登用に関する取組

- (ア) 平成28年度以降、職員の自己申告制度などを踏まえながら、これまで女性職員が従事していない管理的職務や業務に女性職員の配置・登用を拡大する。
- (イ) 平成28年度以降、女性職員のキャリアパスの選択肢を拡げるとともに、将来を担う人材の育成を図るため、早期から多様な職務を経験できるような人事配置を行う。
- (ウ) 平成28年度以降、課長職など上位職への昇任や従事したい業務など、将来のキャリアアップやキャリアパスについて自ら考え、見通すためのきっかけづくりとして、主査及び係長級の女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を実施する。
- (エ) 平成28年度以降、課長職などの職務経験の豊富な女性職員が、自らが歩んできたキャリアパスの事例や経験を紹介し、職務や昇任への不安などに対する相談やアドバイスをできるよう、広い年齢層の女性職員による交流の場を設ける。
- (オ) 平成28年度以降も、出産や子育て、介護など家庭と仕事の両立に取り組む女性職員にとって、休業等により実務経験が少ないことなどが昇任意欲の減少や埋没につながることはないよう、また、職務への意欲や能力を十分に発揮できるよう、職場研修などを通じて女性の働き方などに対する男性職員の意識改革を促すとともに、職場全体の理解や支援・協力意識を高める。
- (カ) 平成28年度以降、女性管理職を対象としたマネジメントや課題解決に資する研修を実施するとともに、登用された職員が自信を持って能力を十分に発揮できるよう、前任職員や先輩職員がアドバイスやサポートを行う。

ウ 男性職員の育児休業取得率向上に関する取組

- (ア) 平成28年度以降、他の事業主にも活用が浸透するよう、男性職員が率先して育児休業を取得するために、子の出生に伴う届出があった際、男性職員に育児休業制度について説明し、制度の利用促進を呼びかける。
- (イ) 平成28年度以降、育児休業の取得実績がある男性職員から、「父親」経験談や育児休業の取得によって得られたメリットなどについて情報提供を受け、取りまとめの上、庁内に情報発信する。
- (ウ) 平成28年度以降も、男性職員が育児休業を取得できる職場環境の整備や職場の雰囲気づくり、人事配置に取り組む。
- (エ) 平成28年度以降も、育児休業者の復帰準備や不安解消となるよう、市政や庁内の主な出来事をまとめた「育休だより」を、電子メールで配信していく。

(2) 消防局

採用に関する取組

- (ア) 平成28年度以降、女性消防吏員が実際に活躍している様子や女性消防吏員のコメントを広報誌、就職情報サイトに掲載するなど、女性が活躍できる職場であることを積極的に情報提供する。
- (イ) 平成28年度以降、県内及び近隣県の消防・救急救命関係の各種学校や大学等に、新規採用情報を提供する。

5 その他

(1) 非常勤職員の取組

本計画の取組は正規職員が対象となるが、職場環境に関する事項などについては、非常勤職員も対象となってくるため、法の趣旨を踏まえ、実施可能な事項については取り組んでいくこととする。

(2) 計画の見直しについて

本計画は、計画初年度（平成28年度）から5年後の平成32年度に見直しの予定であるが、各年度ごとの取組の状況や、職員をはじめさまざまな意見を踏まえながら、必要に応じて見直しを行うものとする。

6 資料

(1) 内閣府令第2条に基づき把握すべき7項目の状況

ア 市長部局等

① 採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	受験者数			採用者数		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成27年度	408人	187人	45.8%	72人	38人	52.8%
平成26年度	438人	184人	42.0%	65人	31人	47.7%
平成25年度	385人	173人	44.9%	54人	25人	46.3%
平成24年度	420人	173人	41.2%	48人	24人	50.0%
平成23年度	364人	181人	49.7%	56人	30人	53.6%

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

区 分	女性	男性	差
平成26年度末退職者	28.0年	36.1年	△ 8.1年
平成25年度末退職者	30.6年	34.4年	△ 3.8年

※ 各年度退職者の継続勤務年数の平均値。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区 分	平成26年度			平成25年度		
	総時間数 (時間)	対象人数 (人)	平均時間 (時間)	総時間数 (時間)	対象人数 (人)	平均時間 (時間)
4月	22,410	1,870	11.9	21,081	1,883	11.1
5月	18,043	1,870	9.6	15,942	1,883	8.4
6月	16,618	1,867	8.9	14,588	1,883	7.7
7月	15,900	1,867	8.5	14,894	1,882	7.9
8月	14,074	1,867	7.5	12,131	1,882	6.4
9月	13,979	1,867	7.4	15,420	1,882	8.1
10月	16,867	1,868	9.0	19,060	1,880	10.1
11月	23,886	1,868	12.7	13,848	1,880	7.3
12月	17,522	1,866	9.3	14,586	1,877	7.7
1月	15,187	1,865	8.1	14,138	1,876	7.5
2月	14,827	1,865	7.9	15,550	1,876	8.2
3月	20,661	1,864	11.0	19,256	1,876	10.2

※ 平均時間は、各月の時間外勤務の総時間数を対象人数で除したものの。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

年 度	平成27年度	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
総 数	185 人	185 人	193 人	192 人	180 人	169 人
うち女性	10 人	11 人	12 人	10 人	11 人	11 人
女性割合	5.4 %	5.9 %	6.2 %	5.2 %	6.1 %	6.5 %

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

区 分	平成27年度			平成26年度			平成25年度			
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	
部 長	20 人	1 人	5.0%	19 人	2 人	10.5%	18 人	2 人	11.1%	
参 事	4 人	0 人	0.0%	8 人	0 人	0.0%	14 人	2 人	14.3%	
次 長	25 人	0 人	0.0%	21 人	1 人	4.8%	15 人	1 人	6.7%	
副参事	3 人	0 人	0.0%	6 人	0 人	0.0%	13 人	0 人	0.0%	
課 長	84 人	6 人	7.1%	83 人	4 人	4.8%	73 人	5 人	6.8%	
部主幹	49 人	3 人	6.1%	48 人	4 人	8.3%	60 人	2 人	3.3%	
課長補佐	278 人	43 人	15.5%	269 人	35 人	13.0%	261 人	41 人	15.7%	
係 長	557 人	88 人	15.8%	573 人	92 人	16.1%	560 人	80 人	14.3%	
主 査	603 人	262 人	43.4%	621 人	272 人	43.8%	655 人	284 人	43.4%	
一 般 職 員	事務	368 人	222 人	60.3%	351 人	207 人	59.0%	349 人	200 人	57.3%
	技術	180 人	55 人	30.6%	172 人	50 人	29.1%	163 人	48 人	29.4%
	技労	161 人	42 人	26.1%	161 人	42 人	26.1%	165 人	43 人	26.1%
	教員	40 人	10 人	25.0%	40 人	10 人	25.0%	40 人	12 人	30.0%
合 計	2,372 人	732 人	30.9%	2,372 人	719 人	30.3%	2,386 人	720 人	30.2%	

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区 分	男性				女性			
	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均取得期間	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均取得期間
平成26年度	39人	1人	2.6%	3.1月	29人	29人	100%	1年11.9月
平成25年度	49人	3人	6.1%	5.1月	40人	40人	100%	1年10.9月
平成24年度	73人	0人	0.0%	0.0月	30人	30人	100%	1年11.5月
平成23年度	63人	0人	0.0%	0.0月	30人	30人	100%	1年 9.8月
平成22年度	70人	3人	4.3%	0.9月	37人	37人	100%	1年 0.2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

区 分	配偶者の出産休暇取得率・平均取得				男性職員の育児参加のための休暇			
	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均日数	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均日数
平成26年	42 人	35 人	83.3%	1.6 日	42 人	13 人	31.0%	4.2 日
平成25年	52 人	39 人	75.0%	1.6 日	52 人	22 人	42.3%	3.5 日

イ 消防局

① 採用した消防吏員に占める女性消防吏員の割合

区 分	受験者数			採用者数		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成27年度	93 人	2 人	2.2%	15 人	1 人	6.7%
平成26年度	119 人	4 人	3.4%	7 人	1 人	14.3%
平成25年度	115 人	2 人	1.7%	9 人	1 人	11.1%
平成24年度	63 人	4 人	6.3%	11 人	2 人	18.2%
平成23年度	103 人	3 人	2.9%	13 人	1 人	7.7%

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

区 分	女性	男性	差
平成26年度末退職者			
平成25年度末退職者			

※ 女性消防吏員の退職がなかったため、集計不能。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区 分	平成26年度			平成25年度		
	総時間数 (時間)	対象人数 (人)	平均時間 (時間)	総時間数 (時間)	対象人数 (人)	平均時間 (時間)
4 月	2,265	412	5.4	3,230	411	7.8
5 月	2,837	412	6.8	3,828	411	9.3
6 月	4,647	415	11.1	4,398	411	10.7
7 月	3,553	412	8.6	3,809	411	9.2
8 月	2,910	412	7.0	2,750	411	6.6
9 月	2,520	410	6.1	2,975	411	7.2
10 月	4,192	414	10.1	3,618	415	8.7
11 月	3,209	414	7.7	1,762	414	4.2
12 月	3,651	414	8.8	2,662	415	6.4
1 月	3,325	414	8.0	2,277	415	5.4
2 月	2,323	414	5.6	2,371	414	5.7
3 月	2,715	416	6.5	2,734	416	6.5

※ 平均時間は、各月の時間外勤務の総時間数を対象人数で除したものの。

④ 管理的地位にある職員に占める女性の割合 (各年度4月1日現在)

年 度	平成27年度	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
総 数	57 人	63 人	63 人	61 人	58 人	59 人
うち女性	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性割合	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性の割合 (各年度4月1日現在)

区 分	平成27年度			平成26年度			平成25年度		
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
局 長	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%
参 事									
次 長	3 人	0 人	0.0%	3 人	0 人	0.0%	4 人	0 人	0.0%
副 参 事									
課 長	2 人	0 人	0.0%	2 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%
署 長	4 人	0 人	0.0%	4 人	0 人	0.0%	4 人	0 人	0.0%
副 署 長	4 人	0 人	0.0%	3 人	0 人	0.0%	4 人	0 人	0.0%
局 主 幹	5 人	0 人	0.0%	9 人	0 人	0.0%	6 人	0 人	0.0%
課長補佐	12 人	0 人	0.0%	12 人	0 人	0.0%	17 人	0 人	0.0%
署長補佐	26 人	0 人	0.0%	29 人	0 人	0.0%	26 人	0 人	0.0%
係 長	105 人	0 人	0.0%	101 人	0 人	0.0%	98 人	0 人	0.0%
主 査	185 人	1 人	0.5%	187 人	1 人	0.5%	184 人	1 人	0.5%
消 防 士	126 人	7 人	5.6%	121 人	7 人	5.8%	127 人	6 人	4.7%
合 計	473 人	8 人	1.7%	472 人	8 人	1.7%	472 人	7 人	1.5%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区 分	男性				女性			
	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均取得期間	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均取得期間
平成26年度	16人	0 人	0.0%	0.0月	0 人	0 人	0.0%	0.0月
平成25年度	13人	0 人	0.0%	0.0月	0 人	0 人	0.0%	0.0月
平成24年度	22人	0 人	0.0%	0.0月	0 人	0 人	0.0%	0.0月
平成23年度	14人	0 人	0.0%	0.0月	0 人	0 人	0.0%	0.0月
平成22年度	23人	0 人	0.0%	0.0月	0 人	0 人	0.0%	0.0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

区 分	配偶者の出産休暇取得率・平均取得				男性職員の育児参加のための休暇			
	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均日数	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均日数
平成26年	16 人	3 人	18.8%	1.3 日	16 人	1 人	6.3%	2.0 日
平成25年	13 人	1 人	7.7%	1.0 日	13 人	0 人	0.0%	0.0 日

(2) 改善すべき事情及び分析結果

ア 市長部局等

(ア) 採用した職員に占める女性職員の割合は、過去5年間とも法の指針において目標とされている40%以上の水準ではあるが、土木・建築などの職種に女性が応募する一方、保育士や保健師などの職種に男性が応募している状況を鑑み、今後女性の割合が低下する可能性もあることから、採用した職員に占める女性職員の割合は、本市が今後も継続的に維持できるよう取り組むべき大きな課題である。

(イ) 過去5年間の管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性割合は、平成22年度の6.5%を最高に、以降これを下回っている。

女性職員が潜在的な能力をより発揮し、意欲を持って活躍していく上で、幅広い業務の経験と共に自ら判断し、決定できる職務への登用も重要であることから、本市においては当該女性割合を高めるよう取り組むことが大きな課題である。

(ウ) 男性職員の育児休業取得率は、過去5年間、女性の取得率が100%であるのに対し、男性は最高で6.1%と低く、取得期間も4分の1程度にとどまっている。

女性が活躍しやすい環境づくりを進める上で、男性の育児参加、協力が不可欠であり、個々の職員の経済的な事情はあるものの、より多くの男性職員が育児休業制度を利用するよう啓発することや取得しやすい環境整備をすることが大きな課題である。

イ 消防局

本市では平成5年度から女性消防吏員の採用を開始しているが、平成27年4月時点の在職者は、消防吏員全体で466人中8人と極めて少ない。

また、女性消防吏員の年齢構成を見ても、最高年齢が中堅職員に到達する年代であり、管理的地位に登用する上では更なる実務経験等が必要な状況である。

消防業務において女性の活躍を推進するためには、まずはいかに採用者数を増加するかが大きな課題である。

平成23年以降、毎年1人以上の採用を継続しているが、今後、本市では定年による消防吏員の大量退職、これに伴う新規採用が見込まれることから、当面の間は女性消防吏員の計画的な採用に向けた取組を最優先とする必要がある。