

女性活躍推進法に基づく 横須賀市特定事業主行動計画

横須賀市女性活躍推進プラン

平成 28 年 3 月

横 須 賀 市

(目次)

はじめに	2
1 計画の期間	3
2 計画の推進体制	3
3 計画や実施状況の公表及び周知	3
(1) 計画の職員への周知	3
(2) 計画や実施状況の公表	3
4 現状把握・課題分析と数値目標	4
(1) 採用に関すること	4
(2) 女性職員の登用に関すること	7
(3) 仕事と家庭の両立に関すること	10
5 目標を達成するための取り組み	12
(1) 採用試験受験者の女性割合を高めるための取り組み	10
(2) 管理職の女性割合を高めるための取り組み	13
(3) 育児休業の取得率を高めるための取り組み	13
6 資料 女性活躍推進法の趣旨に則り、現状を把握した項目	14
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	15
(2) 採用試験受験者に占める女性の割合	16
(3) 平均した勤続勤務年数の男女の差異	17
(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	19
(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	20
(6) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	21
(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	22
(8) 男性職員の出産補助休暇の取得率及び平均取得日数	23

女性活躍推進法に基づく 横須賀市特定事業主行動計画

平成 28 年 (2016 年) 3 月

市 農 業 委 員 会 長
上 下 水 道 局 長
消 防 局 長
教 育 委 員 会
代 表 監 査 委 員 会
選 挙 管 理 委 員 会
市 議 会 議 長

はじめに

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、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」といいます。）」が施行されました。この女性活躍推進法において、地方公共団体の機関は、女性の活躍推進に関する「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられています。

「横須賀市女性活躍推進プラン」は、女性活躍推進法に基づき、横須賀市役所のすべての女性職員が、どの役職段階においても、活躍することができることを目指して策定したものです。

女性活躍推進法の趣旨に則り、女性の職業生活における活躍に関して、各任命権者単位で本市の現状把握・分析を行い、その結果、課題として浮かび上がった項目について、数値目標を掲げました。

女性職員の活躍をはじめ、多様な人材を生かすダイバーシティ・マネジメントは、公務に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み、ひいては、政策の質や公務サービスの向上につながります。

このプランの取り組みを通じて、すべての女性職員が個性と能力を十分に発揮することができる体制づくりを進めます。

1 計画の期間

女性活躍推進法は、平成 37 年度までの 10 年間の時限立法です。

本プランについては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、取り組みの実施状況を検証し、その結果をその後の計画に反映させるため、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの前半 5 年を計画期間とします。

2 計画の推進体制

各任命権者で横断的な取り組みを行い、市の組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「女性活躍推進プラン委員会」を設置し、本プランに掲げた取り組み施策の実施状況、数値目標の達成状況を検証します。

3 計画や実施状況の公表及び周知

(1) 計画の職員への周知

本プランは、すべての職員が知りうるように電子掲示板等へ掲示するとともに、職員研修を実施する等、適切な方法で周知していきます。

(2) 計画や実施状況の公表

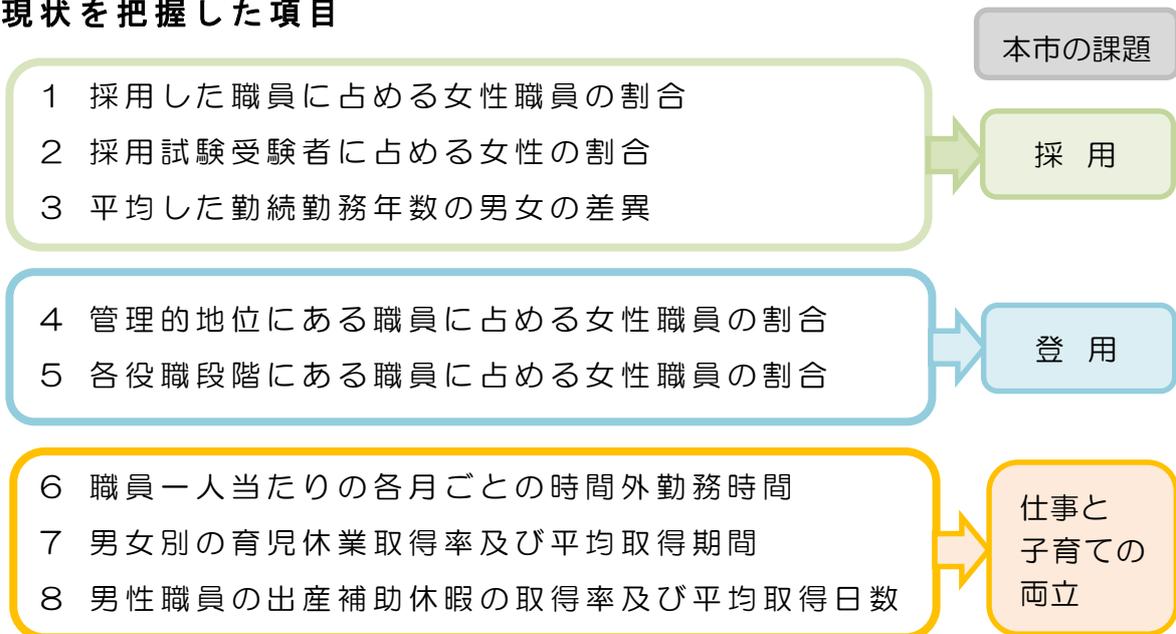
本プランは、ホームページ等へ掲載し、取り組みの実施状況については、毎年一回、前年度の取り組み状況や目標に対する実績・進捗状況等について、ホームページへの掲載等により公表します。

また、女性の採用者数など、女性の職業選択に資する情報についても、公表します。

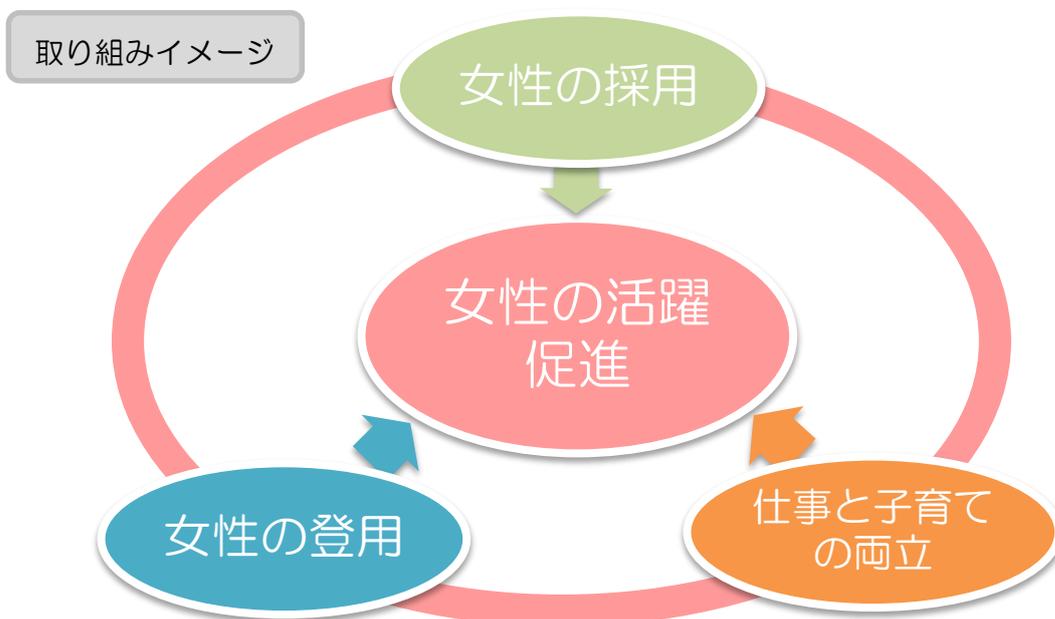
4 現状把握・課題分析と数値目標

女性活躍推進法の趣旨に則り、次の8つの項目について本市の現状把握・分析を行ったところ、女性職員の活躍において、『採用』、『登用』及び『仕事と子育ての両立』の3つに関し課題があることがわかりました。

現状を把握した項目



課題として浮かび上がった3つの項目について、目標を設定し、取り組みを進めます。



(1) 採用に関すること

本市職員の女性職員の割合は、平成27年4月1日時点で27.8%となっており、現段階において低い状況であるといえます。

市民の半数は女性であることから、様々な行政サービスの提供や多様な考え方を政策に反映させるためには、女性職員の採用者を増やし、女性職員の割合を高めていくことが必要です。

① 現状把握

表1 女性職員の採用割合(平成26年度)

単位:人

任命権者	職種	男	女	合計	女性割合(%)
市長部局	一般事務職	26	27	53	50.9
	技術職	17	3	20	15.0
	資格職	1	6	7	85.7
消防局	消防吏員	8	1	9	11.1
教育委員会	任期付講師	0	1	1	100.0
合計		52	38	90	42.2

※本市の職員採用は、消防吏員、任期付講師を除き、市長部局で採用し、他の任命権者に転任します。

表2 採用試験受験者の女性割合(平成26年度)

単位:人

任命権者	職種	男	女	合計	女性割合(%)
市長部局	一般事務職	435	178	613	29.0
	技術職	107	11	118	9.3
	資格職	14	52	66	78.8
消防局	消防吏員	121	8	129	6.2
教育委員会	任期付講師	0	2	2	100.0
合計		677	251	928	27.0
消防吏員を除く合計		556	243	799	30.4

表1、表2中の職種について

一般事務職とは、行政事務に従事する職員をいいます
 技術職とは、土木、建築等、専門の技術を必要とする職員をいいます
 資格職とは、保健師、保育士等専門の資格を必要とする職員をいいます

② 課題分析

平成 26 年度の採用者における女性割合は、一般事務が 50.9%、保健師や保育士等の資格職は 85.7%とそれぞれ過半数を超えているものの、土木職や建築職等の技術職においては 15.0%、消防吏員においては 11.1%と共に低い水準となっています（表 1）。

公務員法制上の平等取扱の原則や成績主義の原則に留意しつつ、採用者の女性割合を高め、女性職員の割合を高めていくためには、まず採用試験受験者の女性割合を高めていく必要があります。

しかしながら、平成 26 年度の採用試験受験者の女性割合は、一般事務は 29.0%、資格職は 78.8%、技術職は 9.3%、消防吏員は 6.2%と、資格職を除いて低い水準となっています（表 2）。

以上のことから、本市職員の女性職員の割合を高めるため、採用試験受験者における女性の割合を高めることを目標とし、数値目標を設定します。

目標の設定にあたっては、消防吏員については、職務の特性から他の職種と同一に取り扱うことは困難なため、個別の目標値を設定することとします。

なお、消防吏員を除いた職合計の採用試験受験者の女性割合は 30.4%です。

③ 目標数値

平成 32 年度までに

- 採用試験（消防吏員を除く）受験者の女性割合を 50%にします
- 消防吏員採用試験受験者の女性割合を 15%にします

(2) 女性職員の登用に関すること

市民の半数は女性であることから、多様な考え方を政策に反映させるためには、政策・方針決定過程への女性の参画拡大が必要です。

本市は、「第4次横須賀市男女共同参画プラン（計画期間：平成25年度から平成29年度）」において、課長級以上の女性割合について、12%を目標値として設定し、取り組みを進めています。

① 現状把握

表4 管理職の女性割合（平成27年4月1日時点）

単位：人

任命権者	男	女	合計	女性割合 (%)
市長部局	116	8	124	6.5
上下水道局	14	0	14	0.0
消防局	18	0	18	0.0
教育委員会	15	1	16	6.3
選挙管理委員会事務局	2	0	2	0.0
監査委員事務局	1	1	2	50.0
市議会事務局	2	1	3	33.3
合計	168	11	179	6.1

※ 管理職：部長、次長、課長の合計

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます

表5 各役職段階の職員の女性割合(平成27年4月1日時点)

単位:人

任命権者	役職段階地位		男	女	総計	女性割合(%)
市長部局	部長級	部長	18	0	18	0.0
		課長級	次長	28	2	30
	課長級	課長	70	6	76	7.9
		係長級	課長補佐	85	13	98
	係長級	係長	239	53	292	18.2
合計			440	74	514	14.4
上下水道局	部長級	部長	2	0	2	0.0
		課長級	次長	3	0	3
	課長級	課長	9	0	9	0.0
		係長級	課長補佐	19	2	21
	係長級	係長	46	3	49	6.1
合計			79	5	84	6.0
消防局	部長級	部長	1	0	1	0.0
		課長級	次長	4	0	4
	課長級	課長	13	0	13	0.0
		係長級	課長補佐	18	0	18
	係長級	係長	88	0	88	0.0
合計			124	0	124	0.0
教育委員会	部長級	部長	2	0	2	0.0
		課長級	次長	0	0	0
	課長級	課長	13	1	14	7.1
		係長級	課長補佐	10	0	10
	係長級	係長	47	18	65	27.7
合計			72	19	91	20.9
選挙管理委員会 事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0
		課長級	次長	1	0	1
	課長級	課長	0	0	0	-
		係長級	課長補佐	1	0	1
	係長級	係長	1	0	1	0.0
合計			4	0	4	0.0
監査委員事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0
		課長級	次長	0	1	1
	課長級	課長	0	0	0	-
		係長級	課長補佐	1	0	1
	係長級	係長	3	0	3	0.0
合計			5	1	6	16.7
市議会事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0
		課長級	次長	1	1	2
	課長級	課長	0	0	0	-
		係長級	課長補佐	1	1	2
	係長級	係長	3	1	4	25.0
合計			6	3	9	33.3
総合計	部長級	部長	26	0	26	0.0
		課長級	次長	37	4	41
	課長級	課長	105	7	112	6.3
		係長級	課長補佐	135	16	151
	係長級	係長	427	75	502	14.9
合計			730	102	832	12.3

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含まず

② 課題分析

本市の管理職（課長以上）に占める女性職員の割合は、平成 27 年 4 月 1 日現在で 6.1%と低い状況となっています（表 4）。

また、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合についても、部長は 0%、次長は 9.8%、課長は 6.3%、課長補佐は 10.6%、係長は 14.9%とそれぞれ低い水準にとどまり、役職段階が上がるごとに女性職員の割合が低くなる傾向にあります（表 5）。

管理職の女性割合を増やすためには、下位の役職段階である課長補佐や係長の女性職員の割合を増やしていく必要があります。

現在の本市の人事制度において、課長補佐へ昇格するためには課長補佐選考試験に合格する必要がありますが、現在女性職員の受験率は男性よりも低い水準となっています（表 6）。

管理職の女性割合を増やしていくための目標設定には、公務員法制上の平等取扱の原則や成績主義の原則にも留意する必要があります。

以上のことから、女性管理職の割合を高めるため、課長補佐選考試験の受験率を目標値に上げ、管理職を志す職員が増えるよう取り組みを進めます。

表 6 課長補佐選考試験実施状況

単位：人

性別	平成 26 年度			平成 27 年度		
	対象者	受験者	受験率	対象者	受験者	受験率
男性	285	156	54.7%	282	161	57.1%
女性	40	11	27.5%	36	12	33.3%

③ 目標数値

平成 32 年度までに

女性職員の課長補佐選考試験の受験率を 50%にします

(3) 仕事と家庭の両立に関すること

育児休業の取得率について、本市では、女性職員はすべての対象者が育児休業を取得していますが、男性職員の育児休業の取得率は低い状況にあります。

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン」において、平成31年度までの育児休業の取得率を目標値として設定していますが、女性の活躍推進の観点からも、この課題への取り組みを進めます。

① 現状把握

表7 育児休業取得率(平成26年度)

単位:人

任命権者	男			女			合計		
	取得対象者	取得者	取得率(%)	取得対象者	取得者	取得率(%)	取得対象者	取得者	取得率(%)
市長部局	39	1	2.6	25	25	100	64	26	40.6
上下水道局	2	0	0.0	1	1	100	3	1	33.3
消防局	19	0	0.0	0	0	-	19	0	0.0
教育委員会	5	0	0.0	0	0	-	5	0	0.0
選挙管理委員会事務局	1	0	0.0	0	0	-	1	0	0.0
監査委員事務局	0	0	-	0	0	-	0	0	-
市議会事務局	2	0	0.0	0	0	-	2	0	0.0
合計	68	1	1.5	26	26	100	94	27	28.7

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含まれます

② 課題分析

平成 26 年度の育児休業取得率は、女性は 100%となっていますが、男性については取得可能者 68 人に対して取得者は 1 人、取得率は 1.5%と特に低水準となっています（表 7）。

そのため、男性の育児休業取得の推進については、重点的に取り組むことが必要です。

また、女性についても、引き続き希望するすべての職員が取得できるよう取り組みを進める必要があります。

以上のことから、「仕事と子育て両立支援プラン」において目標とした育児休業の取得率を、本プランにおいても同様に、平成 31 年度までの目標として設定します。

③ 目標数値

平成 31 年度までに

男性職員の育児休業取得率を 13%とします

女性職員の育児休業取得率を 100%とします

5 目標を達成するための取り組み

4 で掲げた数値目標の達成に向けて、次のとおり取り組みを進めます。
なお、取り組みの内容は、各任命権者の共通の取り組みとしています。

(1) 採用試験受験者の女性割合を高めるための取り組み

① 女性向け説明会の開催等、積極的に広報します

女子大学生を対象とした説明会の開催や、女性職員による女性向け説明会を開催し、女性に職業選択の1つとして興味を持ってもらえるよう、積極的に広報します。

② 情報発信の質を高め、女性が魅力を感じる職場をPRします

パンフレットやホームページで女性職員の生の声を紹介し、女性が活躍している職場であることをPRします。

③ 技術職の受験者拡大に向けた取り組みをします

理科系大学での説明会の開催や技術系の就職説明会への参加等を通じて、市の技術職の魅力を積極的にPRします。

④ 女性が働きやすい環境の整備を進めます

職員のワーク・ライフ・バランスや男女共同参画モデル事業所としての視点に立った事業の実施や職場環境の整備を関連部署が連携して進めます。

(2) 管理職の女性職員割合を高めるための取り組み

① 女性職員の活躍支援を進めます

メンタリング制度の運用、メンター養成研修等を通じて女性職員の活躍支援をします。

② 女性活躍促進に対する管理職の理解を深めます

男女共同参画職場リーダー研修、女性職員育成のための管理職研修、男性管理職との意見交換会、イクボス研修等を実施します。

③ 職員意識調査を実施します

意識調査により女性職員の活躍促進等に関する職員のニーズを把握し、その後の対策の実施や計画の見直しに活かしていきます。

(3) 育児休業の取得率を高めるための取り組み

① 休業制度や柔軟な働き方に資する制度の職員への周知を進めます

育児休業や部分休業等の制度を男性も取得できることや制度を利用した際の経済的な支援措置等について、ガイドブック等を通じて職員へ周知徹底していきます。

② 育児休業に対する管理職の理解を深めます

管理職が育児休業等の制度について、正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働き掛けることができるよう、研修等の機会を通じて理解を深め、協力体制の確立を図ります。

③ 代替要員の確保に努めます

職員が安心して育児休業を取得することができるよう、業務の性格や内容等を考慮し、代替要員の確保に努めます。

④ 過去に育児休業を利用した職員の体験談等を紹介します

男性で育児休業を取得した職員の体験談や、育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例等を職員に広く紹介していきます。

6 資 料

女性活躍推進法の趣旨に則り、現状を把握した項目

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 採用試験受験者に占める女性の割合
- (3) 平均した勤続勤務年数の男女の差異
- (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) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間
- (7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- (8) 男性職員の出産補助休暇の取得率及び平均取得日数

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

女性職員の採用割合(平成26年度)

単位:人

任命権者	職種	男	女	合計	女性割合(%)
市長部局採用	一般事務	24	20	44	45.5
	一般事務(福祉)	2	7	9	77.8
	一般事務職合計	26	27	53	50.9
	化学技術	2	1	3	33.3
	機械技術	2	0	2	0.0
	建築技術	3	1	4	25.0
	土木技術	10	1	11	9.1
	技術職合計	17	3	20	15.0
	獣医師	0	2	2	100.0
	保育士	0	1	1	100.0
	保健師	1	3	4	75.0
	資格職合計	1	6	7	85.7
消防局	消防吏員	8	1	9	11.1
教育委員会	任期付講師	0	1	1	100.0
合計		52	38	90	42.2

※本市の職員採用は、消防吏員、任期付講師を除き、市長部局で採用し、他の任命権者に転任します。

【参考】

非常勤職員の女性割合(平成27年4月1日現在在籍者)

単位:人

男	女	合計	女性割合(%)
203	647	850	76.1

(2) 採用試験受験者に占める女性の割合

採用試験受験者の女性割合(平成26年度)

単位:人

任命権者	職種	男	女	合計	女性割合 (%)
市長部局採用	一般事務	407	160	567	28.2
	一般事務(福祉)	21	12	33	36.4
	一般事務(身体障害者)	7	6	13	46.2
	一般事務職合計	435	178	613	29.0
	化学技術	20	4	24	16.7
	機械技術	11	0	11	0.0
	建築技術	14	1	15	6.7
	土木技術	53	5	58	8.6
	電気技術	9	1	10	10.0
	技術職合計	107	11	118	9.3
	獣医師	2	0	2	0.0
	保育士	4	18	22	81.8
	臨床心理士	0	3	3	100.0
	博物館学芸員	6	10	16	62.5
	保健師	2	21	23	91.3
	資格職合計	14	52	66	78.8
	消防局	消防吏員	121	8	129
教育委員会	任期付講師	0	2	2	100.0
合計		677	251	928	27.0
消防吏員を除く合計		556	243	799	30.4

(3) 平均した勤続勤務年数の男女の差異

任命権者別平均勤続年数(平成27年4月1日在籍者)

任命権者	男		女		男女差
	平均勤続年数	人数(参考)	平均勤続年数	人数(参考)	
市長部局	19.5	1,302	15.5	604	4.0
上下水道局	18.8	242	14.9	27	3.9
消防局	19.3	421	8.9	14	10.4
教育委員会	17.3	214	16.1	213	1.2
選挙管理委員会事務局	20.1	10	-	-	-
監査委員事務局	23.9	7	22	3	1.9
市議会事務局	21.6	13	25.8	4	-4.2
合計	19.2	2,209	15.6	865	3.6
総合計	18.2			3,074	

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます

職種別平均勤続年数(平成27年4月1日在籍者)

職種	平均勤続年数			平均年齢			人数		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
一般事務	19.6	14.8	18.4	43.9	38.8	42.6	923	327	1,250
一般事務(福祉)	4.2	3.5	3.7	30.1	27.7	28.6	21	37	58
一般行政職その他	27.0	9.0	21.0	51.0	35.0	45.7	2	1	3
一般事務職合計	19.3	13.7	17.7	43.6	37.7	42.0	946	365	1,311
土木技術	18.3	4.9	17.8	43.4	31.9	43.0	286	10	296
建築技術	17.1	7.3	15.6	43.1	32.4	41.4	53	10	63
化学技術	17.3	10.1	15.8	42.5	36.0	41.2	46	12	58
機械技術	14.8		14.8	40.9		40.9	28		28
電気技術	23.5		23.5	47.8		47.8	46		46
技術職合計	18.4	7.6	17.7	43.6	33.6	42.9	459	32	491
保育士	9.4	22.2	21.5	32.4	43.6	42.9	7	109	116
保健師	6.7	15.0	14.6	34.0	41.3	41.0	3	70	73
医師	11.0		11.0	52.6		52.6	5		5
歯科医師		22.0	22.0		55.0	55.0		1	1
獣医師	9.5	14.3	12.1	37.5	42.3	40.1	6	7	13
薬剤師	26.2	12.2	19.2	50.7	37.2	43.9	6	6	12

職 種	平均勤続年数			平均年齢			人数		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
看護師		24.2	24.2		48.7	48.7		14	14
准看護師		28.0	28.0		53.5	53.5		2	2
管理栄養士		20.3	20.3		44.4	44.4		10	10
歯科衛生士		27.5	27.5		49.0	49.0		6	6
心理判定員	10.0	10.0	10.0	41.0	37.8	38.8	2	4	6
臨床心理士	7.0	0.0	3.5	36.0	30.0	33.0	1	1	2
言語聴覚士	15.0		15.0	54.0		54.0	1		1
作業療法士		14.0	14.0		41.0	41.0		1	1
診療エックス線技師	28.3		28.3	51.0		51.0	3		3
診療放射線技師	21.4	14.0	18.6	48.8	38.7	45.0	5	3	8
理学療法士	21.0	7.0	16.3	47.8	35.5	43.7	4	2	6
臨床・衛生検査技師	21.6	19.1	20.5	44.7	42.7	43.8	9	7	16
資格職合計	16.7	19.2	18.8	43.9	43.0	43.2	52	243	295
校長	7.0		7.0	59.0		59.0	1		1
教頭	30.0		30.0	55.5		55.5	2		2
教諭(高等学校)	17.7	12.8	15.9	51.5	45.3	49.2	35	21	56
教諭(幼稚園)		33.8	33.8		54.5	54.5		4	4
養護教諭(高等学校)		15.0	15.0		49.7	49.7		3	3
司書		30.0	30.0		53.2	53.2		6	6
指導主事	3.5	2.7	3.2	45.8	45.5	45.7	22	13	35
学芸員	14.0	8.2	11.4	44.0	37.2	40.9	6	5	11
学芸員補その他	30.0	11.0	25.3	58.0	37.0	52.8	3	1	4
実習助手	40.0		40.0	58.0		58.0	1		1
教育職合計	14.0	13.5	13.8	49.6	46.3	48.2	70	53	123
消防吏員	19.3	8.9	19.0	40.4	29.6	40.1	421	14	435
清掃作業員	23.0		23.0	48.3		48.3	166		166
庁務作業員	18.7	20.7	19.5	47.1	50.8	48.5	54	35	89
土木作業員	25.8		25.8	52.3		52.3	4		4
そけい駆除作業員	19.5		19.5	49.0		49.0	4		4
ボイラー技士	29.0		29.0	59.0		59.0	2		2
火葬作業員	16.5		16.5	46.8		46.8	4		4
給食作業員	16.2	15.7	15.7	42.6	47.0	46.8	5	112	117
機械操作員	33.0		33.0	54.3		54.3	9		9
健康福祉員		21.1	21.1		53.9	53.9		7	7
自動車運転手	23.2		23.2	50.6		50.6	13		13
電話交換手		23.5	23.5		46.5	46.5		4	4
現業職計	22.2	17.3	20.4	48.4	48.1	48.3	261	158	419
総計	19.2	15.6	18.2	43.8	41.3	43.1	2,209	865	3,074

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理職(課長級以上)の女性割合(平成27年4月1日時点)

単位:人

任命権者	役職段階 地位	男	女	合計	女性割合 (%)
市長部局	部長級	18	0	18	0.0
	次長級	28	2	30	6.7
	課長級	70	6	76	7.9
	合計	116	8	124	6.5
上下水道局	部長級	2	0	2	0.0
	次長級	3	0	3	0.0
	課長級	9	0	9	0.0
	合計	14	0	14	0.0
消防局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	4	0	4	0.0
	課長級	13	0	13	0.0
	合計	18	0	18	0.0
教育委員会	部長級	2	0	2	0.0
	次長級	0	0	0	-
	課長級	13	1	14	7.1
	合計	15	1	16	6.3
選挙管理委員会 事務局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	1	0	1	0.0
	課長級	0	0	0	-
	合計	2	0	2	0.0
監査委員事務局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	0	1	1	100.0
	課長級	0	0	0	-
	合計	1	1	2	50.0
市議会事務局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	1	1	2	50.0
	課長級	0	0	0	-
	合計	2	1	3	33.3
総合計	部長級	26	0	26	0.0
	次長級	37	4	41	9.8
	課長級	105	7	112	6.3
	合計	168	11	179	6.1

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含まれます

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各役職段階の女性割合(平成27年4月1日時点)

単位：人

任命権者	役職段階地位		男	女	合計	女性割合(%)
市長部局	部長級	部長	18	0	18	0.0
	課長級	次長	28	2	30	6.7
		課長	70	6	76	7.9
	係長級	課長補佐	85	13	98	13.3
		係長	239	53	292	18.2
合計			440	74	514	14.4
上下水道局	部長級	部長	2	0	2	0.0
	課長級	次長	3	0	3	0.0
		課長	9	0	9	0.0
	係長級	課長補佐	19	2	21	9.5
		係長	46	3	49	6.1
合計			79	5	84	6.0
消防局	部長級	部長	1	0	1	0.0
	課長級	次長	4	0	4	0.0
		課長	13	0	13	0.0
	係長級	課長補佐	18	0	18	0.0
		係長	88	0	88	0.0
合計			124		124	0.0
教育委員会	部長級	部長	2	0	2	0.0
	課長級	次長	0	0	0	-
		課長	13	1	14	7.1
	係長級	課長補佐	10	0	10	0.0
		係長	47	18	65	27.7
合計			72	19	91	20.9
選挙管理委員会事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0
	課長級	次長	1	0	1	0.0
		課長	0	0	0	-
	係長級	課長補佐	1	0	1	0.0
		係長	1	0	1	0.0
合計			4	0	4	0.0
監査委員事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0
	課長級	次長		1	1	100.0
		課長	0	0	0	-
	係長級	課長補佐	1	0	1	0.0
		係長	3	0	3	0.0
合計			5	1	6	16.7
市議会事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0
	課長級	次長	1	1	2	50.0
		課長	0	0	0	-
	係長級	課長補佐	1	1	2	50.0
		係長	3	1	4	25.0
合計			6	3	9	33.3
総合計	部長級	部長	26	0	26	0.0
	課長級	次長	37	4	41	9.8
		課長	105	7	112	6.3
	係長級	課長補佐	135	16	151	10.6
		係長	427	75	502	14.9
合計			730	102	832	12.3

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含まれます

(6) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

各月平均超過勤務時間数(平成26年度)

単位:時間

任命権者	男	女	合計
市長部局	13.40	7.98	11.60
上下水道局	8.90	4.64	8.51
消防局	20.67	15.38	20.49
教育委員会	6.29	1.82	3.93
選挙管理委員会	27.00	-	27.00
監査委員事務局	1.63	0.13	1.13
市議会事務局	9.57	8.17	9.33
合計	13.72	6.63	11.67

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます

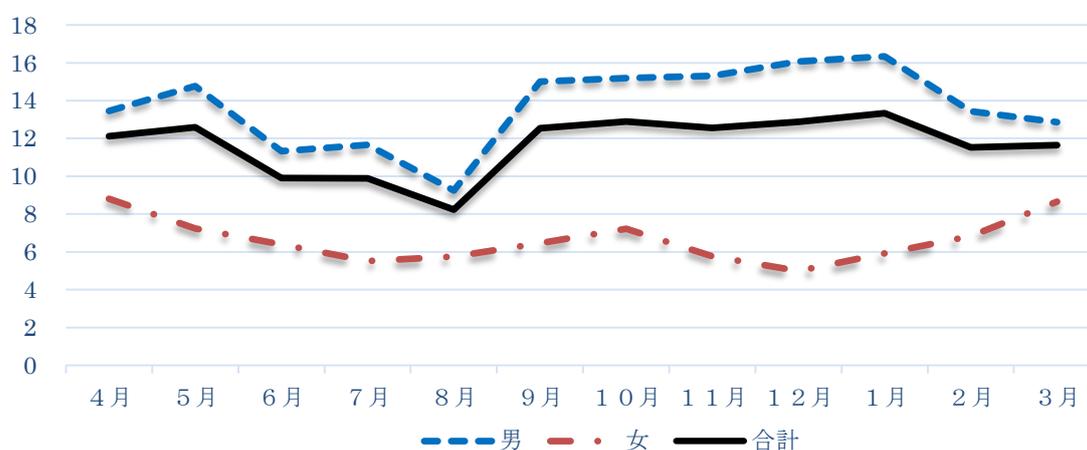
月別平均超過勤務時間数(平成26年度)

単位:時間

	男	女	合計
4月	13.45	8.81	12.11
5月	14.76	7.23	12.59
6月	11.33	6.40	9.91
7月	11.67	5.51	9.89
8月	9.25	5.76	8.24
9月	15.00	6.47	12.54
10月	15.19	7.22	12.89
11月	15.30	5.77	12.55
12月	16.08	5.00	12.88
1月	16.34	5.92	13.33
2月	13.43	6.84	11.53
3月	12.86	8.65	11.64
合計	13.72	6.63	11.67

月別平均超過勤務時間数グラフ(平成26年度)

単位:時間



(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男女別育児休業取得率(平成26年度)

単位:人

任命権者	男			女			合計		
	取得対象者	取得者	取得率(%)	取得対象者	取得者	取得率(%)	取得対象者	取得者	取得率(%)
市長部局	39	1	2.6	25	25	100	64	26	40.6
上下水道局	2	0	0.0	1	1	100	3	1	33.3
消防局	19	0	0.0	0	0	-	19	0	0.0
教育委員会	5	0	0.0	0	0	-	5	0	0.0
選挙管理委員会事務局	1	0	0.0	0	0	-	1	0	0.0
監査委員事務局	0	0	-	0	0	-	0	0	-
市議会事務局	2	0	0.0	0	0	-	2	0	0.0
合計	68	1	1.5	26	26	100	94	27	28.7

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含まず

職種別平均取得期間(平成26年度)

平均取得期間:月

職種	男		女		合計	
	人数	平均取得期間	人数	平均取得期間	人数	平均取得期間
一般事務	1	4.0	13	20.5	14	19.4
一般事務(福祉)			2	16.5	2	16.5
一般事務合計	1	4.0	15	20.0	16	19.0
化学技術			1	34.0	1	34.0
建築技術			1	16.0	1	16.0
技術職合計	0		2	25.0	2	25.0
管理栄養士			1	17.0	1	17.0
臨床・衛生検査技師			1	15.0	1	15.0
保育士			3	29.3	3	29.3
保健師			4	17.5	4	17.5
資格職合計	0		9	21.1	9	21.1
総計	1	4.0	26	20.8	27	20.2

任命権者別平均取得期間(平成26年度)

平均取得期間:月

任命権者	男		女		合計	
	人数	平均取得期間	人数	平均取得期間	人数	平均取得期間
市長部局	1	4.0	25	20.2	26	19.6
上下水道局			1	34.0	1	34.0
合計	1	4.0	26	20.8	27	20.2

(8) 男性職員の出産補助休暇の取得率及び平均取得日数

出産補助休暇の取得率(平成 26 年度)

任命権者	取得率			平均取得日数 (最大3日間)
	取得者	取得可能者	取得率	
市長部局	37	38	97.4	2.70
上下水道局	2	2	100.0	1.50
消防局	19	19	100.0	2.79
教育委員会	5	6	83.3	2.60
選挙管理委員会事務局	1	1	100.0	3.00
監査委員事務局	0	0	0.0	—
市議会事務局	2	2	100.0	2.00
合 計	66	68	97.1	2.67

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます