

# 大館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  
大館市長  
大館市議会議長  
大館市選挙管理委員会委員長  
大館市代表監査委員  
大館市農業委員会会長  
大館市消防長  
大館市水道事業等管理者  
大館市病院事業管理者  
大館市教育委員会教育長

大館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年度法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、大館市長、大館市議会議長、大館市選挙管理委員会委員長、大館市代表監査委員、大館市農業委員会会長、大館市消防長、大館市水道事業等管理者、大館市病院事業管理者、大館市教育委員会教育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

大館市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部職員課を推進事務局とし、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・評価等を行う。

## 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、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市教育委員会事務局、市消防、市水道事業等企業、市病院において、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、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市教育委員会事務局、市消防、市水道事業等企業、市病院において、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あげている。

#### (1) 消防、病院医療部局を除く部局

- ① 平成32年度までに、係長級以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度実績（17.1%）より2.9%以上引上げ、20%以上にする。
- ② 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10%以上にする。
- ③ 平成32年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を90%以上、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を50%以上にする。

#### (2) 病院医療部局

- ① 平成32年度までに、コメディカルの管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（44.4%）より5.6%以上引上げ50%以上にする。
- ② 平成32年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を90%以上、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を50%以上にする。

#### (3) 消防

平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度実績（14人）より4人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を15%以上にする。

### 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

3で掲げた数値目標その他目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市

監査委員事務局、市農業委員会事務局、市教育委員会事務局、市消防、市水道事業等企業、市病院において、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あげている。

#### (1) 消防、病院医療部局を除く全部局

目標：平成32年度までに、係長級以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度実績（17.1%）より2.9%以上引上げ、20%以上にする。

##### <取組内容>

- ① 平成28年度より、女性職員のキャリア形成を意識した人事配置を行う。  
豊富な知識や技術を身に付けるため、若いときから幅広い分野における業務経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置を行う。
- ② 平成28年度より、女性職員のキャリアアップにつながる研修への参加を促進する。  
女性職員の能力開発や意識向上を図るために、市で実施しているスキルアップ研修への参加促進や市町村アカデミー等外部研修への積極的な派遣を行う。

目標：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10%以上にする。

目標：平成32年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を90%以上、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を50%以上にする。

##### <取組内容>

- 平成28年度より、男性職員の育児休暇等制度の周知徹底と活用促進を図る。
- ア 男性職員の育児休暇等の制度について、子育て支援ハンドブックやグループウェアへの掲示により、引き続き情報提供を行う。
  - イ 所属長は、子どもが生まれる予定の男性職員に対して、子育て支援ハンドブック等を利用して、男性職員の育児休業等の制度について説明するとともに、活用促進の助言を行う。

## (2) 病院医療部局

目標：平成32年度までに、コメディカルの管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（44.4%）より5.6%以上引上げ50%以上にする。

### <取組内容>

#### ① 平成28年度より、女性職員のキャリアアップ研修機会を拡大する。

各職場でリーダーとして活躍する女性を増やすため、女性職員のキャリア形成支援（認定看護師など）と緩和ケアなど専門分野での研修機会を増やす。とりわけコメディカル部門の女性比率が101人中55人（54.5%）であり今後、女性リーダーの育成が重要であるため、外部の研修会にも積極的に参加し、キャリアアップと意識改革を図る。

#### ② ダイバーシティマネジメント力の強化とマネジメント職向け研修の実施

変化や混乱への対応、無から有を生み出す力など、先の読みにくい時代にスピーディに対応していくためにはダイバーシティの考え方、多様な人材の活用は不可欠となっており、そのためのマネジメント職向け研修会を企画する。

目標：平成32年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を90%以上、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を50%以上にする。

### <取組内容>

平成28年度より、「配偶者出産休暇」、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の周知徹底と活用促進を図る。

ア 男性職員の育児休暇等の制度について、子育て支援ハンドブックやグループウェアへの掲示により、引き続き情報提供を行う。

イ 所属長は、子どもが生まれる予定の男性職員に対して、子育て支援ハンドブック等を利用して、男性職員の育児休業等の制度について説明するとともに、活用促進の助言を行う。

### (3) 消防

目標：平成 32 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 26 年度の実績（14 人）より 4 人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を 15%以上にする。

#### <取組内容>

平成 28 年度より、大学や高等学校等で女性を対象とした説明会を行う。

これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、消防の仕事の魅力について、より積極的に PRするとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めるための説明会等を行う。