

旭川市特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

平成28年(2016年)4月

旭川市

目 次

1	行動計画の策定に当たって	1
2	本計画の位置付け	1
3	策定主体	1
4	計画期間	1
5	旭川市の現状と課題	2
6	計画の基本的な考え方	9
7	数値目標及び取組内容	9
8	その他の取組内容	10
9	計画の推進体制	11
10	計画の周知・公表	11

[資料編]

女性職員の活躍に関する本市の状況

1 行動計画策定に当たって

我が国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が平成27年3月31日までを期限とする時限立法（後に10年間延長）として成立しました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本市においても、平成17年から10年間（前期5年・後期5年）について、「旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画」を、平成27年には、「第2次旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性の活躍に関しては、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、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年8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」という。）が、平成38年3月31日までを期限とする時限立法として成立しました。

女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本市においても、平成28年4月を始期とする、女性職員の活躍推進に関する取組についての計画を策定することとなりました。

女性職員の活躍を推進していく上では、女性職員の登用の拡大のほか、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や男性の家庭生活への積極的な関与等も必要な要素であり、これらについては、女性の活躍と密接な関係にある、子育て支援においても多くの点で共通しており、今回の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に当たっては、「女性の活躍」と「子育て支援」の2つの視点を踏まえ、一体的な取組として進めていくことが、重要かつ効果的であるとの観点から、これまでの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について必要な改訂を行い、2つの計画を統合した、「旭川市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定することとしたものです。

2 本計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置付けます。

3 策定主体

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく本市の特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

[特定事業主]

旭川市長 旭川市議会議長 旭川市選挙管理委員会 旭川市代表監査委員 旭川市消防長
旭川市水道事業管理者 旭川市病院事業管理者 旭川市農業委員会 旭川市教育委員会

4 計画期間

平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間（次世代育成支援対策推進法に関する部分は平成37年3月31日まで）において、本計画の進捗状況等に応じて必要な改訂を行うこととし、計画期間は次のとおりとします。

[第1期] 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

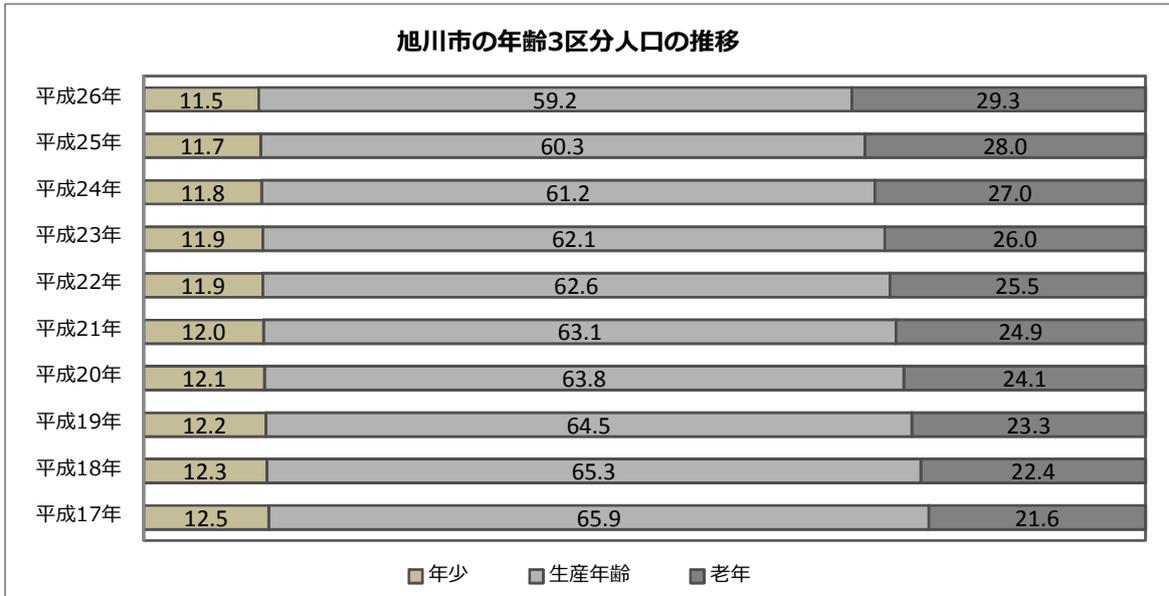
[第2期] 平成33年4月1日から平成38年3月31日までの5年間

5 旭川市の現状と課題

<次世代育成支援関係>

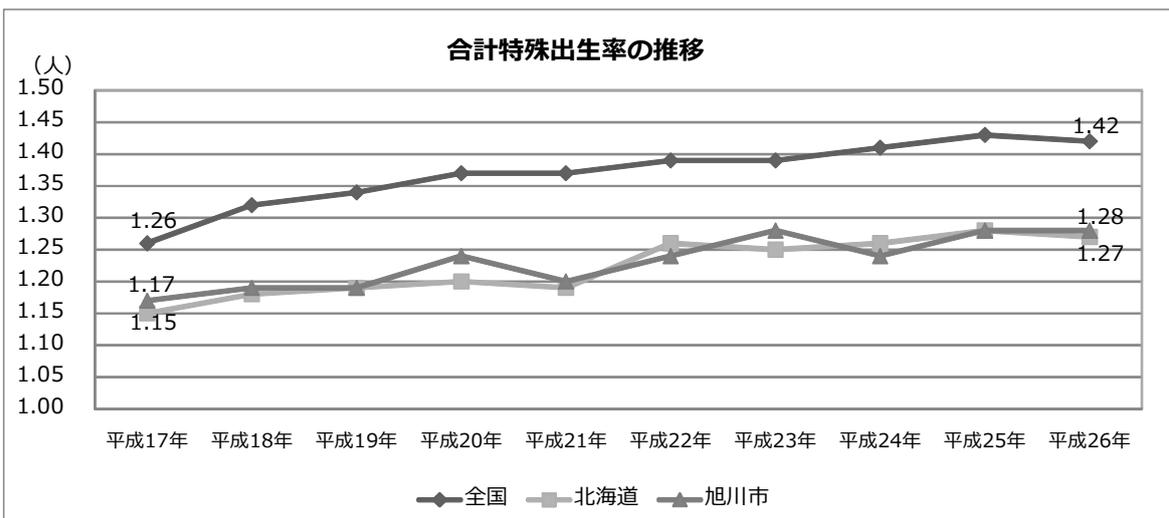
(1) 年齢3区分*1人口の推移

本市の年齢3区分人口の推移を見ると、全体に占める年少人口の割合は、平成17年の12.5%から平成26年の11.5%へと10年間で1.0ポイント減少しているのに対し、老年人口の割合は、21.6%から29.3%へと7.7ポイントの増加となっており、少子高齢化が進んでいる状況にあります。



(2) 合計特殊出生率*2の推移

本市の合計特殊出生率の推移を見ると、平成17年の1.17%から平成26年の1.28%へと0.11ポイント上昇しており、概ね北海道平均と同様に推移していますが、全国平均と比較すると、平成26年では0.14ポイント下回っています。



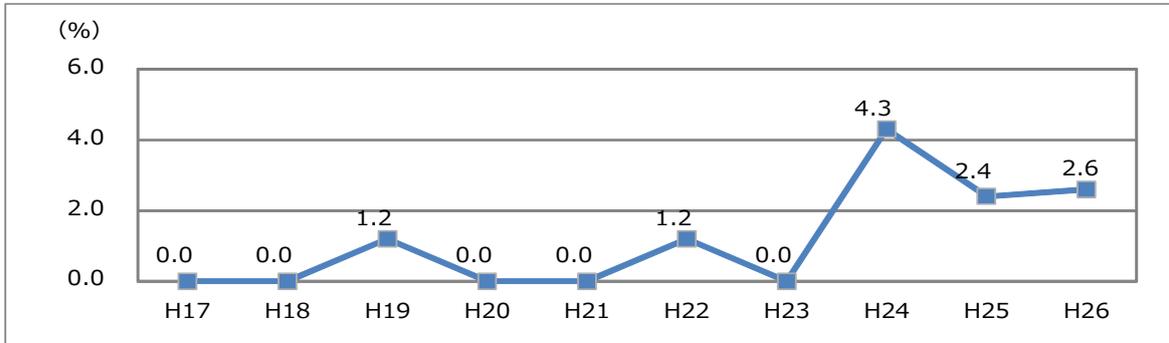
*1 年齢3区分：年少（15歳未満）、生産年齢（15～64歳）、老年（65歳以上）

*2 合計特殊出生率：一人の女性が一生の間に生む子どもの数に相当する数値

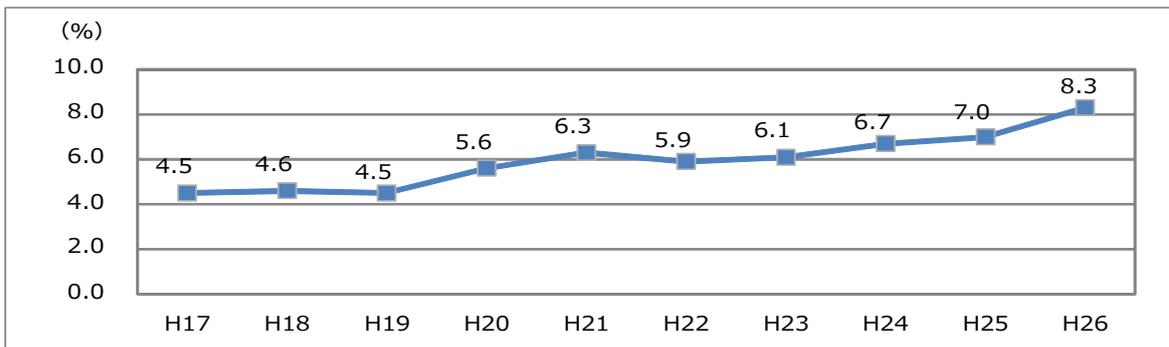
(3) これまでの数値目標と達成状況

これまで、旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画（計画期間：平成17年度～平成26年度）において設定した数値目標と達成状況は次のとおりです。

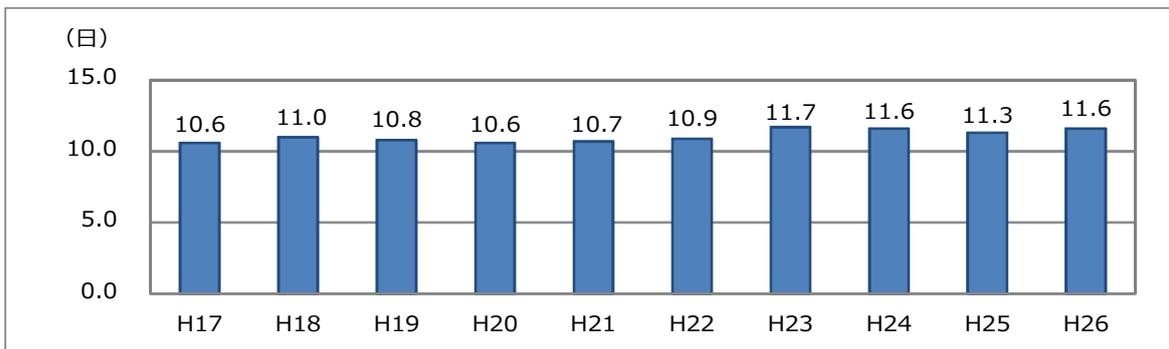
【数値目標】 男性職員の育児休業取得率：5%



【数値目標】 時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合：3%以内



【数値目標】 年間の年次有給休暇取得日数：1人15日



旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画の計画期間内では、いずれの年度においても目標の達成には至りませんでした。

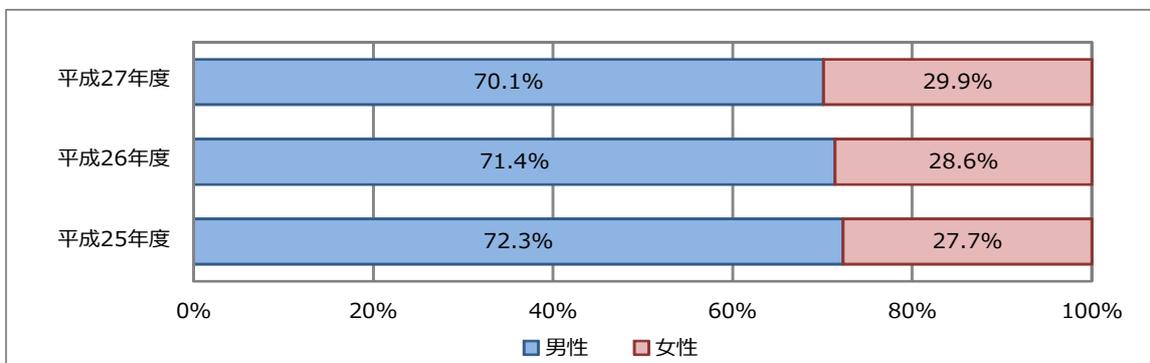
そのため、平成27年度に新たに策定した、第2次旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画（前期計画）では、引き続き同様の数値目標を設定し、取組を継続することとしました。

<女性活躍推進関係>

本市の女性職員の活躍に関する状況については、次のとおりです。(詳細は資料編参照)

(1) 職員採用試験受験者の男女割合

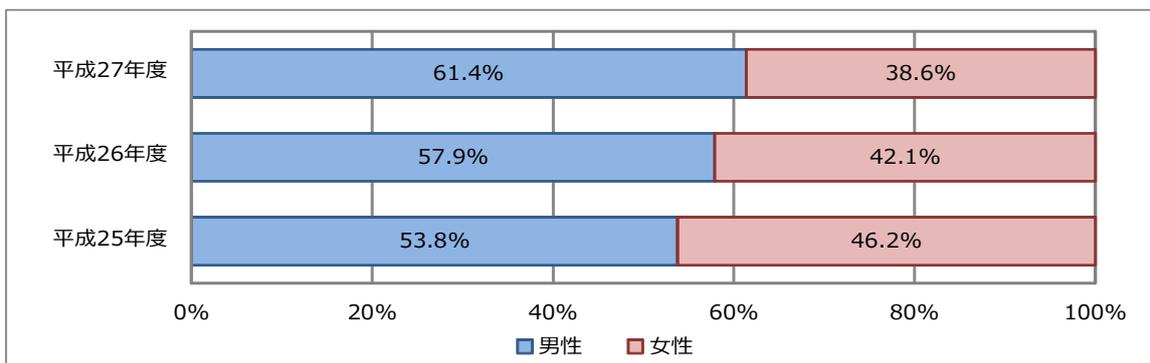
過去3年間の職員採用試験受験者の男女割合については、いずれも男性が女性を上回っていますが、女性の割合は増加傾向にあります。



(2) 採用職員の男女割合

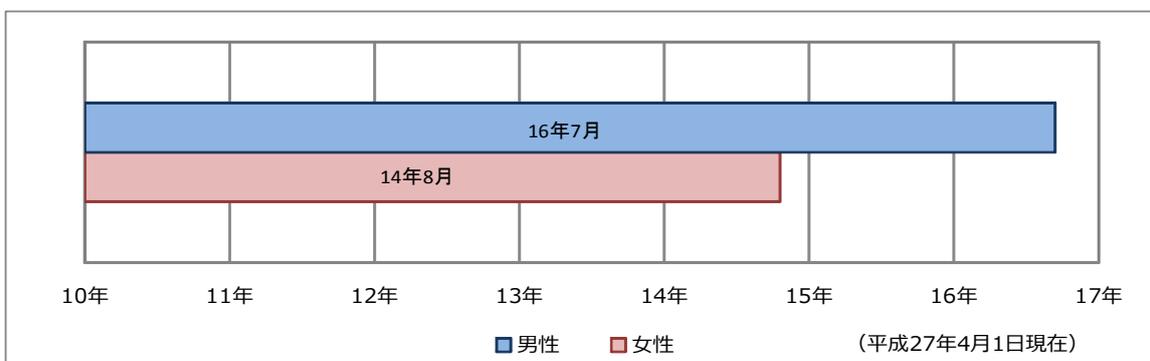
過去3年間の採用職員の男女割合については、いずれも男性が女性を上回っており、女性の割合は減少傾向にあります。

女性職員の活躍を推進していく上での入口部分となる女性採用者数の増加に向け、職員採用試験の女性受験者の更なる底上げを図る必要があります。



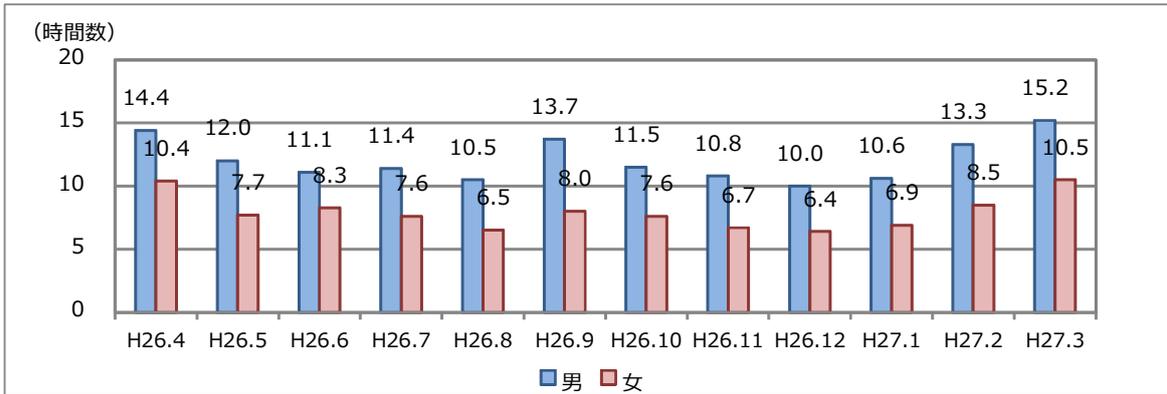
(3) 平均継続勤務年数の男女差

平成27年4月1日現在の在籍職員の平均継続勤務年数については、男性職員が女性職員よりも約2年間長くなっていますが、極端な差が生じている状況にはありません。



(4) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務の時間数

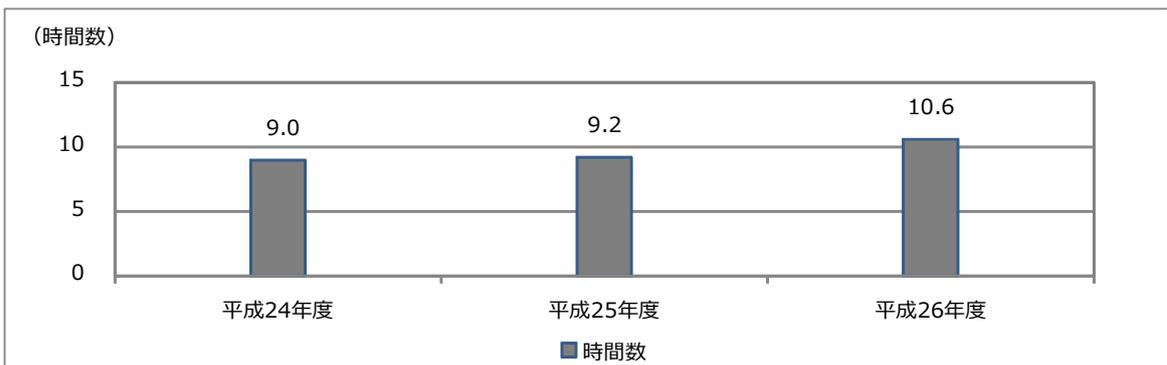
平成26年度1年間の職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務の時間数については、いずれの月も男性職員が女性職員を上回っています。



(5) 職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務の時間数

過去3年間の職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務の時間数については、10時間程度で推移していますが、増加傾向にあります。

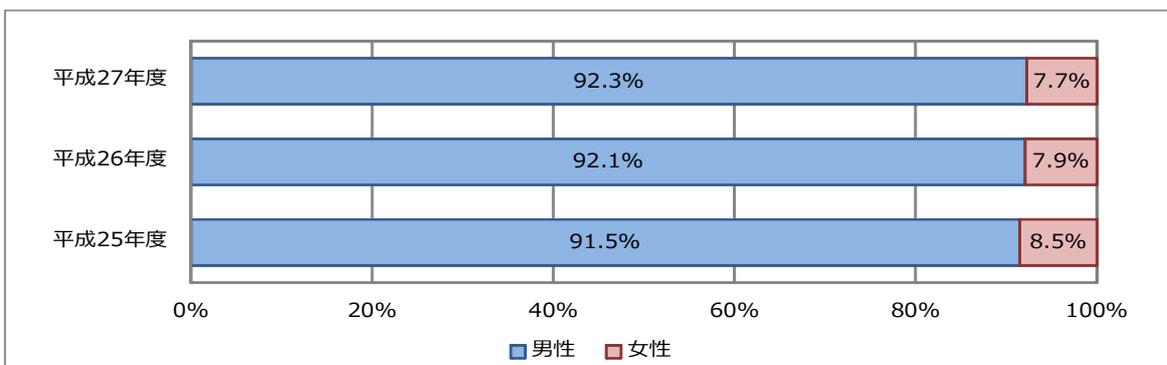
効率的な業務運営や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進など、時間外勤務の縮減に向けた取組や職員の意識改革を図る必要があります。



(6) 管理的地位にある職員の男女割合（行政職）*2

過去3年間の行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合については、8%程度で推移していますが、減少傾向にあります。

政策・方針決定過程への女性職員の参画や女性活躍のロールモデルとして、女性管理職が担う役割は重要であり、管理職への登用に向けた人材育成が必要です。

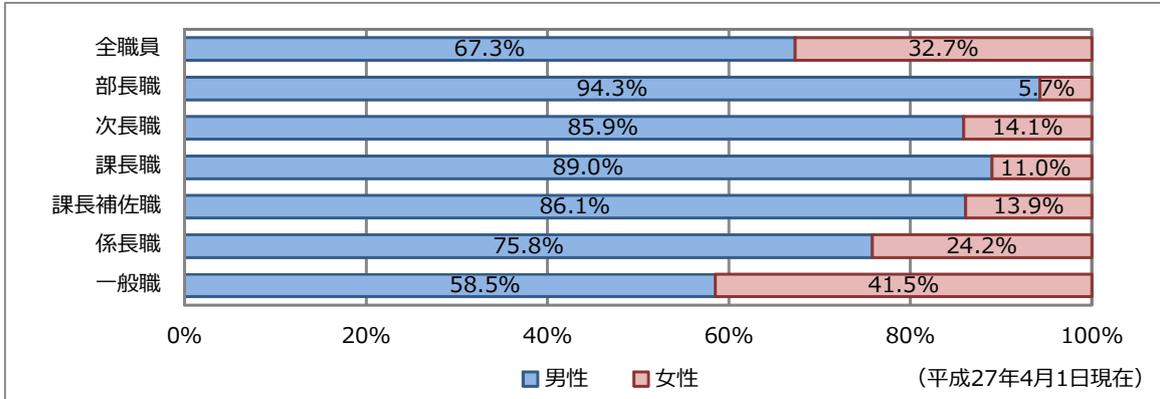


*2 行政職：本市の行政職（企業職員行政職）給料表適用者のうち、保育士及び消防職以外のもの。

(7) 各役職段階にある職員の男女割合

各役職段階にある職員の男女割合については、一般職が概ね男性6：女性4であるのに対し、補職者（係長職以上）になるとその差が大きくなり、比較的上位職になるにしたがって、男性職員の占める割合が高くなっています。

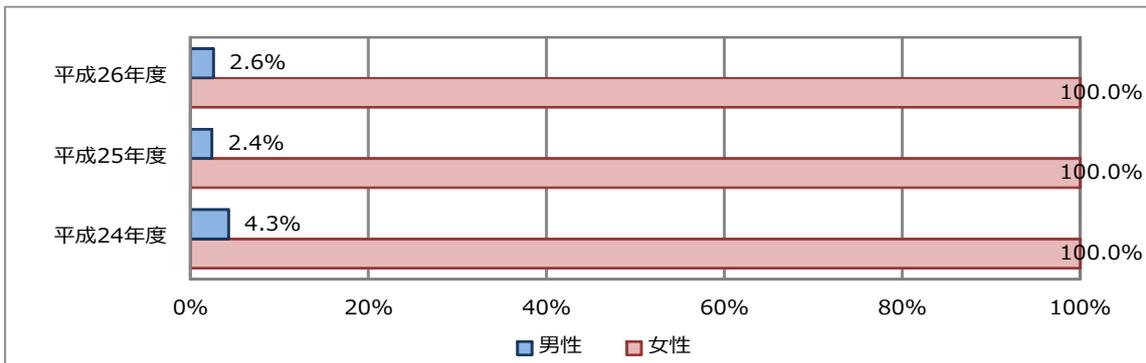
様々な場面や機会における女性職員の活躍の観点から、各役職段階の女性職員の割合を高めるための取組が求められます。



(8) 育児休業取得率

過去3年間の育児休業取得率については、女性職員は100%に達していますが、男性職員はいずれの年度も5%未満にとどまっています。

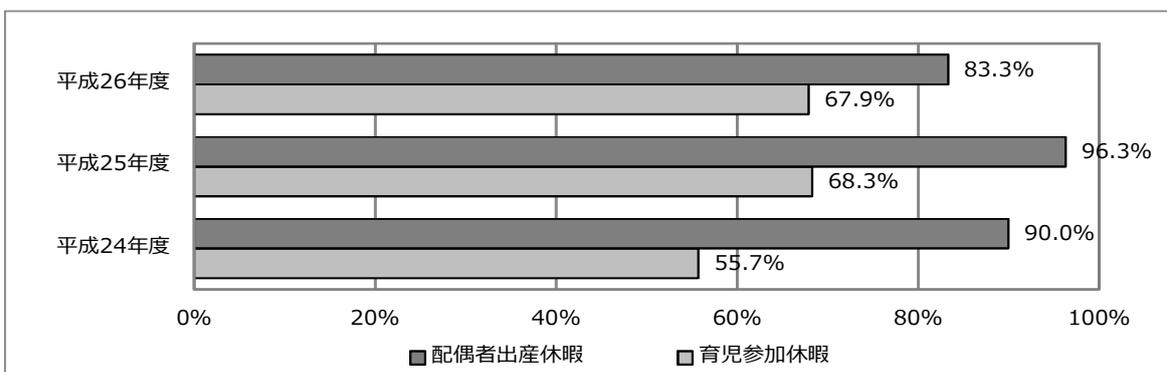
女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加は重要な要素の一つであり、男性職員の育児休業の取得促進のための取組が求められます。



(9) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

過去3年間の男性職員の配偶者出産休暇の取得率については、80%以上に達していますが、育児参加休暇については、70%未満にとどまっています。

いずれの休暇も育児休業に比べると高い取得率となっていますが、更なる取得促進に向け、職員への意識啓発が必要です。

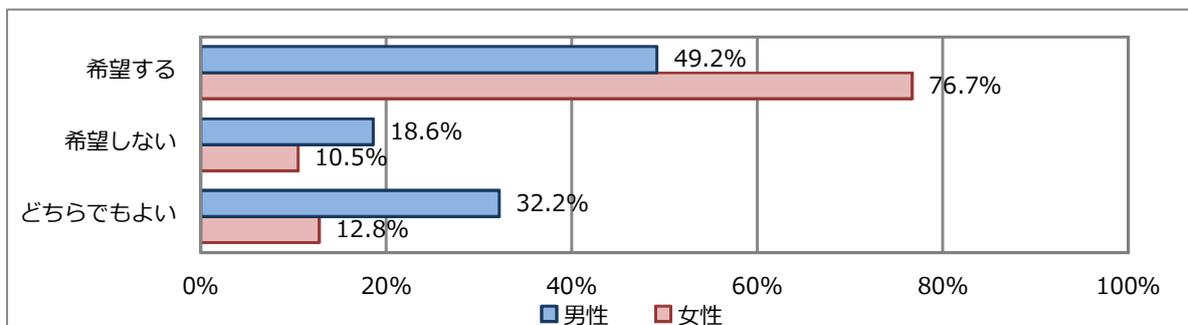


<女性の活躍推進に関する職員意識調査結果から>

今回の計画を策定するに当たり、女性の活躍推進に関する事項について、職員意識調査を実施しました。（調査期間：平成28年1月12日～2月3日・回答率：34.5%）

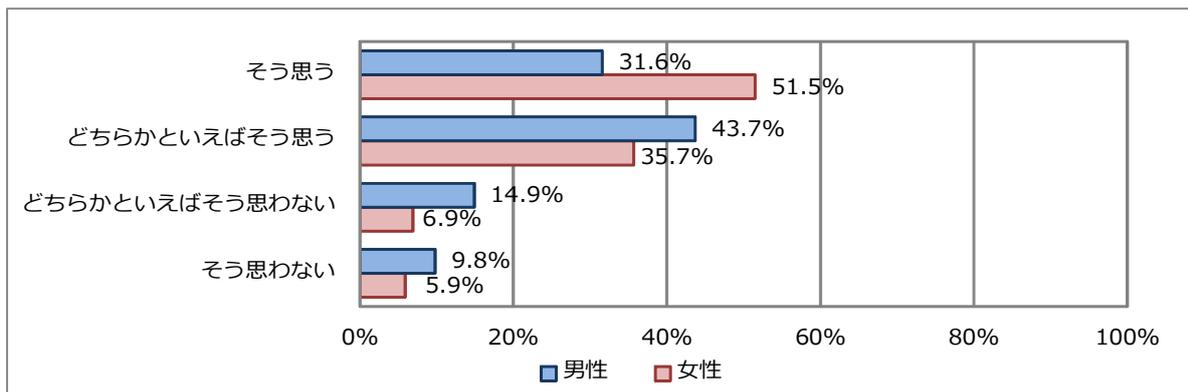
次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から、必要な取組を検討する上で参考となる主な項目の調査結果については、次のとおりです。

■ 育児に関し、配慮された職場（職務）への配置を希望しますか。（子どもがいる職員のみ）



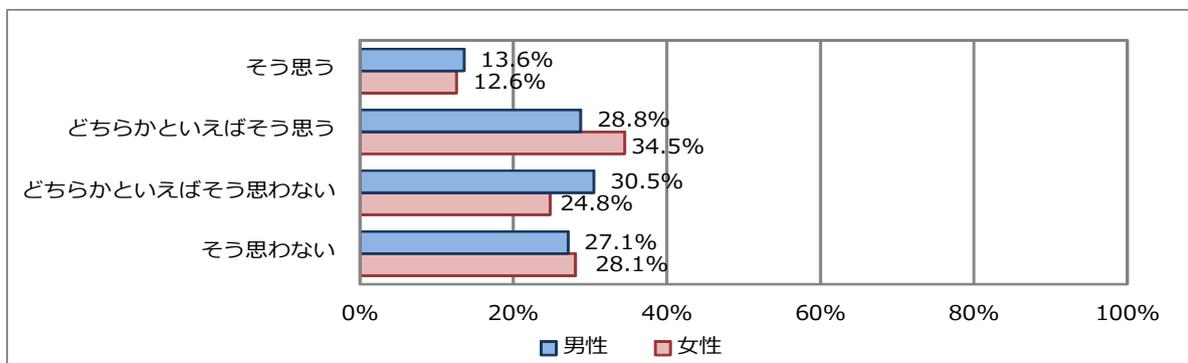
育児に関し、配慮された職場（職務）への配置を希望しますかという問いに対して「希望する」と答えた割合は、男性が49.2%、女性が76.7%と女性の方が高くなっています。

■ 現在の職場（職務）は、育児に関し、配慮されていると思いますか。（配慮希望者のみ）



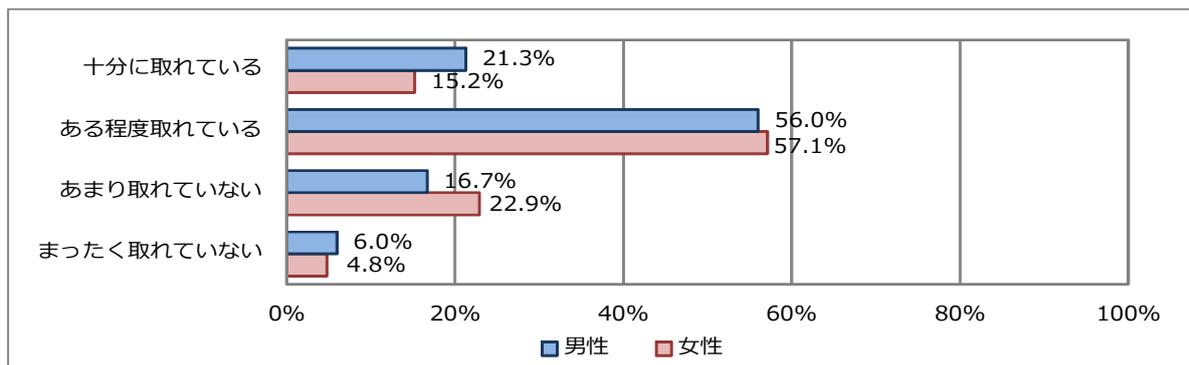
育児に関し、配慮された職場（職務）への配置を希望すると答えたもののうち、実際に現在の職場（職務）がそうであるかという問いに対して「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と答えた割合は、男性が75.3%、女性が87.2%であり、比較的高い割合となっています。

■ 現在の職場は、男性職員が育児休業を取得しやすい環境にあると思いますか。



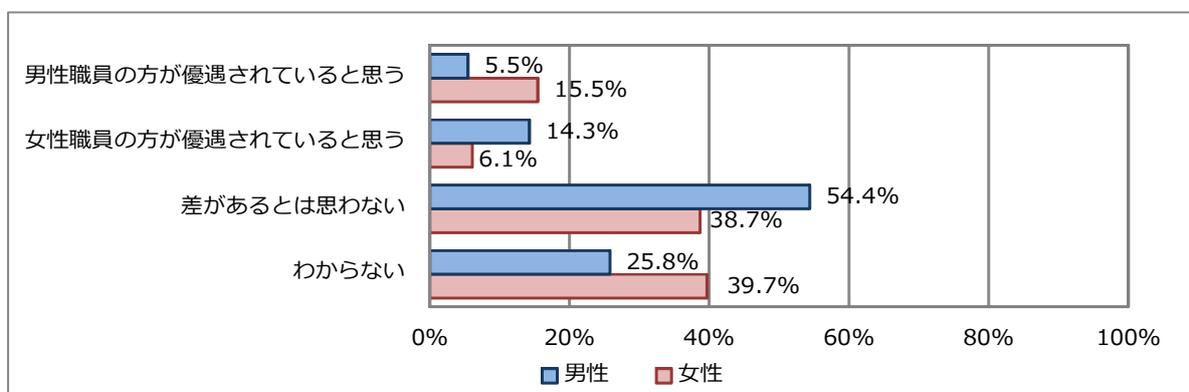
現在の職場は、男性職員が育児休業を取得しやすい環境にあると思いますかという問いに対して「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と答えた割合は、男性が42.4%、女性が47.1%であり、いずれも半分を下回っています。

■ 現在の生活では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)は取れていますか。



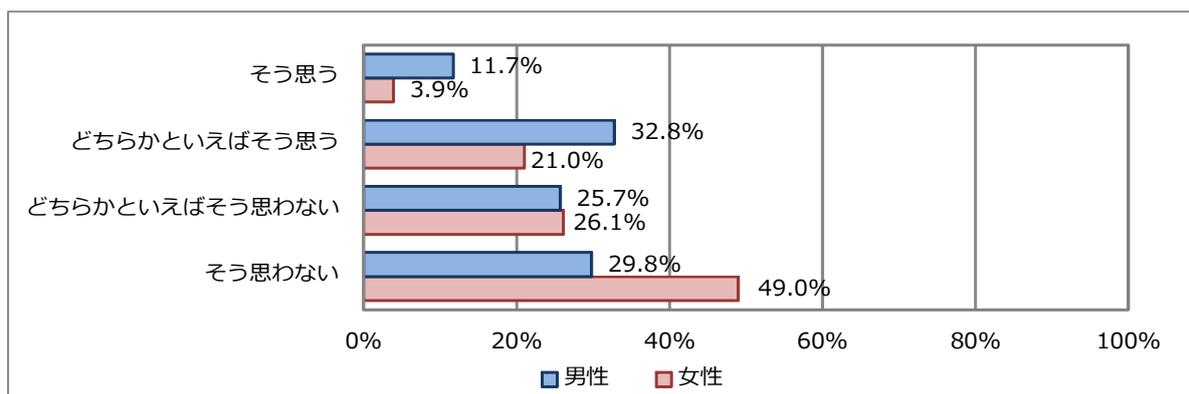
現在の生活では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)は取れていますかという問いに対して「十分に取れている」又は「ある程度取れている」と答えた割合は、男性が77.3%、女性が72.3%と同程度の割合となっています。

■ 旭川市職員は、男性職員と女性職員とで処遇に差があると思いますか。



男性職員と女性職員とで処遇に差があると思いますかという問いに対して「差があるとは思わない」と答えた割合は、男性が54.4%、女性が38.7%で「わからない」と答えた割合と合計すると、男女とも80%程度となっています。

■ 現在の職位より上位の職位につきたいと思いますか。



現在より上位の職位につきたいと思いますかという問いに対して「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と答えた割合は、男性では44.5%であったのに対し、女性では24.9%と大きな差が生じています。

6 計画の基本的な考え方

◆ まずは意識の向上から

この計画は、父親・母親である職員が子育てをしながら、仕事に意欲的に取り組むことができるよう、また、女性職員が職業生活の様々な場面において、持てる力を最大限発揮し、これまで以上に活躍の場を広げていくことができるよう、全庁挙げて支援をしていくために策定するものであり、職員一人一人が次世代育成支援及び女性活躍推進の意義を理解し、それに向けた意識を持つことが重要です。

◆ リードするのは部局長・所属長

計画に掲げる取組は、職員全員で推進していくことはもちろんですが、それをリードするのは各部局長・所属長です。

各部局長・所属長は、日頃から所属職員の状況に気を配るとともに、職員の意識向上や職場環境の整備など、職員が働きやすい風通しの良い職場づくりに努めることが大切です。

7 数値目標及び取組内容

本市における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

数値目標の設定に当たっては、次世代育成支援関係については、これまでの次世代育成支援特定事業主行動計画に掲げていた3項目を一部数値目標の見直しを行った上で、引き続き設定することとし、女性活躍推進関係については、本市の女性職員の活躍に関する状況について把握・分析を行った結果、特に改善の必要性があると判断した2項目（うち1項目は次世代育成支援関係と共通）について設定することとしました。

なお、数値目標及び取組内容については、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法における本市の特定事業主すべてに共通のものとし、実施時期については、第1期計画期間終了までとします。

（※ 職種を限定している項目については、対象職員が在籍する特定事業主のみが対象）

<次世代育成支援関係>

【数値目標】 男性職員の育児休業取得率：13%

[現状値] 2.6%（平成26年度実績）

[取組内容]

- すべての職員が男性職員の育児のための休暇や育児休業の取得について理解を深め、休暇や育児休業の取得を希望する男性職員が、気兼ねなく安心して制度を利用できる職場環境づくりのため、管理職を中心に意識啓発を行います。
- 男性職員の育児参加と育児休業や休暇等の制度の積極的な利用を促すため、グループウェアの活用や、制度の対象となる職員に冊子（子育てハンドブック）を配付するなど、制度の周知を図るとともに、男性職員が育児に参加するための休暇や育児休業の取得例を紹介します。

【数値目標】 年間の年次有給休暇取得日数：1人15日以上

[現状値] 11.6日（平成26年度実績）

[取組内容]

- 子どもの予防接種や定期検診、参観日などの学校行事、学校の夏休みや冬休みなどの期間、また、家族の記念日などに、互いに年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。
- 職場内での相互協力により、業務に支障のない範囲で、年次有給休暇と夏期休暇（3日間）を合わせた連続休暇の取得を推奨します。

<女性活躍推進関係>

【数値目標】 管理的地位にある職員に占める女性割合：15%（行政職）

[現状値] 7.7%（平成27年4月1日現在）

[取組内容]

- これまで比較的女性職員の配置が少ない部門へ女性職員を配置するなど、職域の拡大を通じた多様な職務機会の付与により人材育成を図ります。
- 管理職へ成長していく人材プールの確保に向けて、性別にかかわらず能力・適性のある職員を係長職及び課長補佐職へ積極的に登用します。
- 女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージし、仕事への意欲を高めることができるよう、女性管理職の経験談やキャリアデザイン等に係る研修を実施します。

<次世代育成支援関係・女性活躍推進関係共通>

【数値目標】 時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合：3%以内

[現状値] 8.3%（平成26年度実績）

[取組内容]

- 職員が、家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなどの取組を促進するための意識啓発を行います。
- 職員の勤務状況の的確な把握を行うとともに、各職場においては「時間外勤務管理方針」に基づく勤務時間管理の徹底を図る取組を進めます。
- 業務の見直しによる時間外勤務の縮減など、効率的な業務運営や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資する取組については、人事評価の対象とします。

8 その他の取組内容

数値目標の達成に向けた取組に加え、次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から、必要な取組を行います。

(1) 男女共同参画意識の向上と次世代育成支援対策への理解促進

- 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性も互いに協力して子育てを行うなど、男女共同参画意識の向上を図るため、職員研修やその他の機会を通じ意識啓発を行います。

(2) 出産・育児に関する諸制度の周知

- 出産・育児に関する休暇や、育児休業・部分休業等の制度について、制度の趣旨や必要性の理解を深めるとともに、安心して利用できる雰囲気づくりのため、グループウェアの活用や、冊子（子育てハンドブック）の配付などにより周知を図ります。

(3) 円滑な育児休業の開始と職場復帰支援

- 育児休業を予定している職員が、不安を抱くことなく、スムーズに休業を開始できるよう、育児休業に関連する様々な制度や手続方法などを、分かりやすく掲載した冊子（子育てハンドブック）の配付を行います。
- 育児休業中の職員に対して、定期的に庁内の情報を提供し、必要に応じて研修資料等を送付するなど、職員のモチベーションの維持・向上に努めます。

(4) 育児休業等を取得する職員が在籍する職場の業務の円滑化

- 職場の負担を軽減するため、職員の産前産後休暇や育児休業の取得に伴う臨時職員の任用に当たっては、各職場と人事課との連携を密にし、必要に応じ業務の引継を行うことができるようにするなど、配慮に努めます。
- 職場での業務の進行状況等必要に応じて、兼務発令や業務応援を行うなど、部局全体での柔軟な対応を図ります。

(5) 育児・介護等を行う職員への配慮

- 育児・介護等に関する休暇制度の周知を図るとともに、時間制約のある職員に対し、必要に応じて人事配置上の配慮を行います。
- 育児・介護等に関わる休暇等を利用しやすいものとするため、各種制度の調査・研究を行います。

(6) 職員採用試験における女性受験者の底上げ

- 仕事と子育てを両立している女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすく、魅力ある職場であることを、職員採用試験案内へのパンフレットの折込やホームページ等を活用し、広く周知を図ります。
- 大学等の就職説明会や合同企業説明会等に積極的に参加し、市役所における仕事の魅力や福利厚生制度について直接説明を行います。

(7) ハラスメント防止対策

- セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

(8) 地域や職場における子育て支援

- 子どもを連れての方が安心して来庁できるよう、声かけや必要な手助けを行うとともに、庁舎や施設内でベビーベッド、おむつ替えや授乳に利用できるスペース等を適宜設置します。
- 市役所が子どもの学習に役立ち、身近な存在として親しまれるよう、各職場において、児童・生徒の社会科見学等の職場訪問や、学校からの講師依頼を積極的に受け入れます。
- 職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、必要に応じた気遣いや手助けを行うとともに、地域活動等（子どもが参加する行事、防犯、交通安全、その他の活動）に積極的に協力するよう心掛けます。

9 計画の推進体制

旭川市特定事業主行動計画策定・実施委員会において、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

<旭川市特定事業主行動計画策定・実施委員会>

委員長	総務部人事課長
委員	総合政策部政策調整課男女共同参画担当課長 総務部管財課長 総務部人事課職員厚生担当課長 総務部行政改革課長 子育て支援部子育て支援課長 消防本部総務課長 学校教育部教育政策課長 学校教育部学務課教職員担当課長 上下水道部総務課長 市立旭川病院事務局経営管理課長 議会事務局総務調査課長 農業委員会事務局次長 選挙管理委員会事務局次長 監査事務局次長

10 計画の周知・公表

職員の次世代育成支援及び女性活躍推進に対する理解を深め、本計画の取組を推進するため、グループウェア等により計画の周知を図ります。

また、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

<資 料 編>

女性職員の活躍に関する本市の状況 (全事業主分)

本市の給料表による区分を基本に、次のとおり職種を分類する。

- ① 行政職 … 行政職(企業職員行政職)給料表適用者のうち、保育士及び消防職以外のもの。
- ② 保育士 … 保育所等に勤務する保育士
- ③ 消防職 … 消防吏員
- ④ 医療職 … 医師及び歯科医師
- ⑤ 医事職 … 薬剤師、栄養士及び臨床検査技師等
- ⑥ 保健看護職 … 保健師、助産師及び看護師

【① 採用試験受験者の男女割合】

区分	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
行政職	555人 (73.8%)	197人 (26.2%)	752人 (100.0%)	558人 (70.1%)	238人 (29.9%)	796人 (100.0%)	720人 (71.2%)	291人 (28.8%)	1,011人 (100.0%)
保育士	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	15人 (100.0%)	15人 (100.0%)
消防職	134人 (98.5%)	2人 (1.5%)	136人 (100.0%)	125人 (98.4%)	2人 (1.6%)	127人 (100.0%)	147人 (99.3%)	1人 (0.7%)	148人 (100.0%)
医療職	8人 (57.1%)	6人 (42.9%)	14人 (100.0%)	7人 (53.8%)	6人 (46.2%)	13人 (100.0%)	2人 (40.0%)	3人 (60.0%)	5人 (100.0%)
医事職	17人 (31.5%)	37人 (68.5%)	54人 (100.0%)	4人 (57.1%)	3人 (42.9%)	7人 (100.0%)	20人 (37.7%)	33人 (62.3%)	53人 (100.0%)
保健看護職	13人 (26.5%)	36人 (73.5%)	49人 (100.0%)	6人 (15.8%)	32人 (84.2%)	38人 (100.0%)	2人 (5.1%)	37人 (94.9%)	39人 (100.0%)
合計	727人 (72.3%)	278人 (27.7%)	1,005人 (100.0%)	700人 (71.4%)	281人 (28.6%)	981人 (100.0%)	891人 (70.1%)	380人 (29.9%)	1,271人 (100.0%)

※ 上段:受験者数 下段:男女割合

【①-2 採用職員の男女割合】

区分	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
行政職	26人 (78.8%)	7人 (21.2%)	33人 (100.0%)	46人 (74.2%)	16人 (25.8%)	62人 (100.0%)	59人 (78.7%)	16人 (21.3%)	75人 (100.0%)
保育士	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
消防職	12人 (100.0%)	0人 (0.0%)	12人 (100.0%)	12人 (100.0%)	0人 (0.0%)	12人 (100.0%)	8人 (100.0%)	0人 (0.0%)	8人 (100.0%)
医療職	14人 (77.8%)	4人 (22.2%)	18人 (100.0%)	8人 (61.5%)	5人 (38.5%)	13人 (100.0%)	8人 (47.1%)	9人 (52.9%)	17人 (100.0%)
医事職	2人 (40.0%)	3人 (60.0%)	5人 (100.0%)	5人 (45.5%)	6人 (54.5%)	11人 (100.0%)	2人 (50.0%)	2人 (50.0%)	4人 (100.0%)
保健看護職	3人 (7.9%)	35人 (92.1%)	38人 (100.0%)	6人 (17.1%)	29人 (82.9%)	35人 (100.0%)	4人 (14.3%)	24人 (85.7%)	28人 (100.0%)
合計	57人 (53.8%)	49人 (46.2%)	106人 (100.0%)	77人 (57.9%)	56人 (42.1%)	133人 (100.0%)	81人 (61.4%)	51人 (38.6%)	132人 (100.0%)

※ 消防の広域化に伴う編入者を除く。(H26:消防職男性48人)

※ 上段:採用者数 下段:男女割合

【①-3 職員の男女割合】

区分	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
行政職	1,388人 (74.8%)	468人 (25.2%)	1,856人 (100.0%)	1,418人 (75.1%)	470人 (24.9%)	1,888人 (100.0%)	1,434人 (75.1%)	476人 (24.9%)	1,910人 (100.0%)
保育士	2人 (4.9%)	39人 (95.1%)	41人 (100.0%)	2人 (5.0%)	38人 (95.0%)	40人 (100.0%)	2人 (5.3%)	36人 (94.7%)	38人 (100.0%)
消防職	352人 (97.5%)	9人 (2.5%)	361人 (100.0%)	395人 (97.8%)	9人 (2.2%)	404人 (100.0%)	396人 (97.8%)	9人 (2.2%)	405人 (100.0%)
医療職	66人 (89.2%)	8人 (10.8%)	74人 (100.0%)	66人 (89.2%)	8人 (10.8%)	74人 (100.0%)	65人 (87.8%)	9人 (12.2%)	74人 (100.0%)
医事職	82人 (65.1%)	44人 (34.9%)	126人 (100.0%)	83人 (63.4%)	48人 (36.6%)	131人 (100.0%)	86人 (62.3%)	52人 (37.7%)	138人 (100.0%)
保健看護職	27人 (6.4%)	393人 (93.6%)	420人 (100.0%)	28人 (6.6%)	399人 (93.4%)	427人 (100.0%)	34人 (7.9%)	396人 (92.1%)	430人 (100.0%)
合計	1,917人 (66.6%)	961人 (33.4%)	2,878人 (100.0%)	1,992人 (67.2%)	972人 (32.8%)	2,964人 (100.0%)	2,017人 (67.3%)	978人 (32.7%)	2,995人 (100.0%)

【② 平均継続勤務年数】

区分	行政職	保育士	消防職	医療職	医事職	保健看護職	全職種
男性	17年05月	11年00月	16年05月	8年08月	13年05月	7年11月	16年07月
女性	17年01月	19年03月	15年06月	2年02月	7年11月	12年05月	14年08月
全体	17年04月	18年10月	16年04月	7年01月	11年03月	12年01月	15年11月

※ 平成27年4月1日現在の在籍職員の平均値

【②-2 継続勤務年数別の男女割合】

区分	行政職			保育士			消防職			医療職			医事職			保健看護職			全職種		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
30年以上	152人 (69.7%)	66人 (30.3%)	218人 (100.0%)	0人 (0.0%)	8人 (100.0%)	8人 (100.0%)	87人 (100.0%)	0人 (0.0%)	87人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	6人 (100.0%)	0人 (0.0%)	6人 (100.0%)	0人 (0.0%)	32人 (100.0%)	32人 (100.0%)	245人 (69.8%)	106人 (30.2%)	351人 (100.0%)
25～29年	183人 (84.7%)	33人 (15.3%)	216人 (100.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	16人 (100.0%)	0人 (0.0%)	16人 (100.0%)	1人 (100.0%)	0人 (0.0%)	1人 (100.0%)	4人 (100.0%)	0人 (0.0%)	4人 (100.0%)	0人 (0.0%)	14人 (100.0%)	14人 (100.0%)	204人 (81.3%)	47人 (18.7%)	251人 (100.0%)
20～24年	264人 (77.4%)	77人 (22.6%)	341人 (100.0%)	0人 (0.0%)	8人 (100.0%)	8人 (100.0%)	54人 (100.0%)	0人 (0.0%)	54人 (100.0%)	8人 (100.0%)	0人 (0.0%)	8人 (100.0%)	11人 (8.3%)	1人 (7.1%)	12人 (91.7%)	3人 (7.1%)	39人 (92.9%)	42人 (100.0%)	340人 (73.1%)	125人 (26.9%)	465人 (100.0%)
15～19年	248人 (72.1%)	96人 (27.9%)	344人 (100.0%)	1人 (9.1%)	10人 (90.9%)	11人 (100.0%)	37人 (84.1%)	7人 (15.9%)	44人 (100.0%)	4人 (100.0%)	0人 (0.0%)	4人 (100.0%)	12人 (52.2%)	11人 (47.8%)	23人 (100.0%)	3人 (5.3%)	54人 (94.7%)	57人 (100.0%)	305人 (63.1%)	178人 (36.9%)	483人 (100.0%)
10～14年	174人 (74.2%)	59人 (25.8%)	233人 (100.0%)	0人 (0.0%)	5人 (100.0%)	5人 (100.0%)	54人 (98.2%)	1人 (1.8%)	55人 (100.0%)	14人 (93.3%)	1人 (6.7%)	15人 (100.0%)	18人 (75.0%)	6人 (25.0%)	24人 (100.0%)	6人 (10.2%)	53人 (89.8%)	59人 (100.0%)	266人 (68.0%)	125人 (32.0%)	391人 (100.0%)
5～9年	141人 (67.5%)	68人 (32.5%)	209人 (100.0%)	1人 (16.7%)	5人 (83.3%)	6人 (100.0%)	52人 (98.1%)	1人 (1.9%)	53人 (100.0%)	11人 (91.7%)	1人 (8.3%)	12人 (100.0%)	12人 (52.2%)	11人 (47.8%)	23人 (100.0%)	7人 (8.0%)	80人 (92.0%)	87人 (100.0%)	224人 (57.4%)	166人 (42.6%)	390人 (100.0%)
5年未満	204人 (74.2%)	71人 (25.8%)	275人 (100.0%)	0人 #DIV/0!	0人 #DIV/0!	0人 #DIV/0!	94人 (100.0%)	0人 (0.0%)	94人 (100.0%)	27人 (79.4%)	7人 (20.6%)	34人 (100.0%)	20人 (46.5%)	23人 (53.5%)	43人 (100.0%)	15人 (10.9%)	122人 (89.1%)	137人 (100.0%)	360人 (61.7%)	223人 (38.3%)	583人 (100.0%)
合計	1,366人 (74.4%)	470人 (25.6%)	1,836人 (100.0%)	2人 (5.3%)	36人 (94.7%)	38人 (100.0%)	394人 (97.8%)	9人 (2.2%)	403人 (100.0%)	65人 (87.8%)	9人 (12.2%)	74人 (100.0%)	83人 (61.5%)	52人 (38.5%)	135人 (100.0%)	34人 (7.9%)	394人 (92.1%)	428人 (100.0%)	1,944人 (66.7%)	970人 (33.3%)	2,914人 (100.0%)

※ 平成27年4月1日現在

※ 上段:職員数 下段:男女割合

【②-3 退職時の平均継続勤務年数】

区分	行政職	保育士	消防職	医療職	医事職	保健看護職	全職種
男性	35年09月	—	36年08月	4年08月	28年09月	—	33年01月
女性	35年09月	35年00月	—	1年00月	—	12年00月	17年03月
全体	35年09月	35年00月	36年08月	3年03月	28年09月	12年00月	27年10月

※ 平成26年度退職者の平均値

【②-4 採用10年後の継続勤務割合】

区分	行政職			保育士			消防職			医療職			医事職			保健看護職			全職種		
	採用者	継続者	継続割合	採用者	継続者	継続割合	採用者	継続者	継続割合	採用者	継続者	継続割合	採用者	継続者	継続割合	採用者	継続者	継続割合	採用者	継続者	継続割合
男性	35人	35人	100.0%	0人	0人	0.0%	7人	7人	100.0%	10人	5人	50.0%	3人	2人	66.7%	2人	2人	100.0%	57人	51人	89.5%
女性	14人	13人	92.9%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	3人	2人	66.7%	18人	9人	50.0%	35人	24人	68.6%
全体	49人	48人	98.0%	0人	0人	0.0%	7人	7人	100.0%	10人	5人	50.0%	6人	4人	66.7%	20人	11人	55.0%	92人	75人	81.5%

※ 平成17年度採用者の平成27年4月1日現在の在籍状況

【③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間】

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	
時間数	男性	24,483時間	20,442時間	18,982時間	19,528時間	17,895時間	23,349時間	19,664時間	18,384時間	17,096時間	18,093時間	22,645時間	25,802時間	246,363時間
	女性	9,700時間	7,455時間	7,965時間	7,333時間	6,192時間	7,686時間	7,201時間	6,387時間	6,125時間	6,504時間	8,047時間	9,999時間	90,594時間
	合計	34,183時間	27,897時間	26,947時間	26,861時間	24,087時間	31,035時間	26,865時間	24,771時間	23,221時間	24,597時間	30,692時間	35,801時間	336,957時間
対象者数	男性	1,700人	1,708人	1,707人	1,706人	1,707人	1,707人	1,706人	1,704人	1,704人	1,703人	1,702人	1,702人	20,458人
	女性	936人	964人	965人	961人	957人	956人	952人	951人	952人	949人	951人	950人	11,444人
	合計	2,636人	2,672人	2,672人	2,667人	2,664人	2,663人	2,658人	2,657人	2,656人	2,652人	2,653人	2,652人	31,902人
一人当たり時間数	男性	14.4時間	12.0時間	11.1時間	11.4時間	10.5時間	13.7時間	11.5時間	10.8時間	10.0時間	10.6時間	13.3時間	15.2時間	12.0時間
	女性	10.4時間	7.7時間	8.3時間	7.6時間	6.5時間	8.0時間	7.6時間	6.7時間	6.4時間	6.9時間	8.5時間	10.5時間	7.9時間
	合計	13.0時間	10.4時間	10.1時間	10.1時間	9.0時間	11.7時間	10.1時間	9.3時間	8.7時間	9.3時間	11.6時間	13.5時間	10.6時間

※ 平成26年度実績

※ 派遣受入職員分を除く。

【③-2 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間】

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
時間	9.0時間	9.2時間	10.6時間

※ 派遣受入職員分を除く。

【③-3 時間外勤務が月30時間を超える職員の割合】

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
割合	6.7%	7.0%	8.3%

※ 派遣受入職員分を除く。

【④ 管理的地位にある職員の男女割合】

区分	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全体	246人 (89.8%)	28人 (10.2%)	274人 (100.0%)	265人 (89.5%)	31人 (10.5%)	296人 (100.0%)	270人 (89.4%)	32人 (10.6%)	302人 (100.0%)
上記のうち 行政職のみ	151人 (91.5%)	14人 (8.5%)	165人 (100.0%)	164人 (92.1%)	14人 (7.9%)	178人 (100.0%)	169人 (92.3%)	14人 (7.7%)	183人 (100.0%)

※ 各年度4月1日現在

※ 上段:対象者数 下段:男女割合

【⑤ 各役職段階にある職員の男女割合】

区分	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
部長職	66人 (95.7%)	3人 (4.3%)	69人 (100.0%)	67人 (94.4%)	4人 (5.6%)	71人 (100.0%)	66人 (94.3%)	4人 (5.7%)	70人 (100.0%)
次長職	59人 (84.3%)	11人 (15.7%)	70人 (100.0%)	65人 (86.7%)	10人 (13.3%)	75人 (100.0%)	67人 (85.9%)	11人 (14.1%)	78人 (100.0%)
課長職	121人 (89.6%)	14人 (10.4%)	135人 (100.0%)	133人 (88.7%)	17人 (11.3%)	150人 (100.0%)	137人 (89.0%)	17人 (11.0%)	154人 (100.0%)
課長補佐職	160人 (92.5%)	13人 (7.5%)	173人 (100.0%)	166人 (91.2%)	16人 (8.8%)	182人 (100.0%)	167人 (86.1%)	27人 (13.9%)	194人 (100.0%)
係長職	506人 (77.8%)	144人 (22.2%)	650人 (100.0%)	521人 (77.0%)	156人 (23.0%)	677人 (100.0%)	519人 (75.8%)	166人 (24.2%)	685人 (100.0%)
一般職	1,005人 (56.4%)	776人 (43.6%)	1,781人 (100.0%)	1,040人 (57.5%)	769人 (42.5%)	1,809人 (100.0%)	1,061人 (58.5%)	753人 (41.5%)	1,814人 (100.0%)
合計	1,917人 (66.6%)	961人 (33.4%)	2,878人 (100.0%)	1,992人 (67.2%)	972人 (32.8%)	2,964人 (100.0%)	2,017人 (67.3%)	978人 (32.7%)	2,995人 (100.0%)

※ 各年度4月1日現在

※ 上段:対象者数 下段:男女割合

※ 派遣受入職員及び短時間勤務再任用職員を除く。

【⑥ 育児休業取得率・平均取得日数】

区分	行政職			保育士			消防職			医療職			医事職			保健看護職			全職種			
	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26	H24	H25	H26	
男性	対象者数	50人	47人	45人	1人	0人	0人	12人	25人	26人	1人	4人	1人	4人	5人	2人	1人	4人	70人	82人	78人	
	休業者数	1人	2人	2人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	3人	2人	2人
	取得率	2.0%	4.3%	4.4%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	4.3%	2.4%	2.6%
	平均取得日数	365.0日	19.0日	126.5日	41.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	16.0日	0.0日	0.0日	140.7日	19.0日	126.5日
女性	対象者数	13人	25人	10人	3人	4人	2人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	0人	4人	20人	23人	23人	38人	52人	39人	
	休業者数	13人	25人	10人	3人	4人	2人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	0人	4人	20人	23人	23人	38人	52人	39人	
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	平均取得日数	425.8日	412.6日	387.3日	397.3日	511.0日	308.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	641.0日	0.0日	588.3日	454.1日	387.2日	547.7日	449.8日	409.0日	498.4日
全体	対象者数	63人	72人	55人	4人	4人	2人	12人	25人	26人	1人	4人	1人	6人	5人	6人	22人	24人	27人	108人	134人	117人
	休業者数	14人	27人	12人	4人	4人	2人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	0人	4人	21人	23人	23人	41人	54人	41人
	取得率	22.2%	37.5%	21.8%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	95.5%	95.8%	85.2%	38.0%	40.3%	35.0%
	平均取得日数	421.4日	383.5日	343.8日	308.3日	511.0日	308.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日	641.0日	0.0日	588.3日	433.2日	387.2日	547.7日	427.1日	394.5日	480.3日

【⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率・平均取得日数】

区分	平成24年度	平成25年度	平成26年度	
配偶者 出産休暇	対象者数	70人	82人	78人
	休暇取得者	63人	79人	65人
	取得率	90.0%	96.3%	83.3%
	平均取得日数	1.8日	1.8日	1.9日
育児参加 休暇	対象者数	70人	82人	78人
	休暇取得者	39人	56人	53人
	取得率	55.7%	68.3%	67.9%
	平均取得日数	3.9日	3.7日	3.6日

※ 対象者数は、育児休業の取得対象者とする。