

本部町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3月

本 部 町

目 次

| | |
|-------------------------------------|---|
| 1. 計画の期間 | 1 |
| 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等 | 1 |
| 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標 | 1 |
| 【1】採用関係 | |
| ①取り組みを進めていく上での視点 | 2 |
| ②現況の分析 | 2 |
| ③今後の取り組み | 3 |
| ④数値目標 | 3 |
| 【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係 | |
| ①取り組みを進めていく上での視点 | 4 |
| ②現況の分析 | 4 |
| ③今後の取り組み | 5 |
| ④数値目標 | 5 |
| 【3】長時間勤務関係 | |
| ①取り組みを進めていく上での視点 | 6 |
| ②現況の分析 | 6 |
| ③今後の取り組み | 6 |
| ④数値目標 | 6 |
| 【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備 | |
| ①取り組みを進めていく上での視点 | 7 |
| ②現況の分析 | 7 |
| ③今後の取り組み | 8 |
| ④数値目標 | 8 |
| 用語の解説 | 9 |

本部町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 3月22日

本部町

本部町議会

本部町教育委員会

本部町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、本部町、本部町議会、本部町教育委員会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

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本部町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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・評価等について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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局において、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、改善すべき状況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、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局において、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掲げている。

【1】採用関係

①取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

②現況の分析

過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

| 区 分 | | 平成 25 年度 | | 平成 26 年度 | | 平成 27 年度 | | 合 計 | |
|----------------|---|----------|-----|----------|-----|----------|-----|-----|-----|
| | | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 |
| 上級行政職 | 男 | 30 | 2 | 52 | 3 | 57 | 2 | 139 | 7 |
| | 女 | 19 | 1 | 19 | 0 | 25 | 0 | 63 | 1 |
| 初級行政職 | 男 | 17 | 0 | - | - | - | - | 17 | 0 |
| | 女 | 8 | 0 | - | - | - | - | 8 | 0 |
| 幼稚園教諭、 保育士職 | 男 | 3 | 1 | - | - | - | - | 3 | 1 |
| | 女 | 3 | 1 | - | - | - | - | 3 | 1 |
| 主任介護支援 専門員 | 男 | - | - | 3 | 0 | - | - | 3 | 0 |
| | 女 | - | - | 1 | 0 | - | - | 1 | 0 |
| 社会教育主事 | 男 | - | - | 2 | 1 | - | - | 2 | 1 |
| | 女 | - | - | 1 | 0 | - | - | 1 | 0 |

職員の女性の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

| 区分 | 全職員数（人） | うち女性 | 女性職員比率（％） |
|----|---------|------|-----------|
| 計 | 127 | 39 | 30.7 |

本町における平成 27 年 4 月 1 日現在の女性職員の割合は、30.7%と少ない状況である。その背景には、ここ数年、女性の採用試験受験者が少なく、採用した職員に

占める女性職員の割合が低いことが考えられる。

③今後の取り組み

平成 28 年度より、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

④数値目標

平成 32 年度までに、採用者の女性割合を、平成 27 年度の実績（0%）より 20%以上引き上げ、2 割以上にする。



【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

②現況と分析

管理的地位にある職員に占める女性職員の状況（平成27年4月1日現在）

| 区分 | 総数（人） | うち女性（人） | |
|-------------|-------|---------|---------|
| | | うち女性（人） | 女性比率（%） |
| 町長部局課長級 | 12 | 0 | 0 |
| 議会事務局課長級 | 1 | 0 | 0 |
| 教育委員会事務局課長級 | 2 | 0 | 0 |
| 課長級計 | 15 | 0 | 0 |
| 町長部局班長級 | 27 | 5 | 18.5 |
| 議会事務局班長級 | 0 | 0 | 0 |
| 教育委員会事務局班長級 | 5 | 0 | 0 |
| 班長級計 | 32 | 5 | 15.6 |
| 班長相当職以上 合計 | 47 | 5 | 10.6 |

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は5名で、課長級に占める女性比率は0%、班長級に占める女性比率は15.6%、班長級以上に占める女性比率は10.6%となっている。

管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

③今後の取り組み

平成 28 年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

平成 28 年度より、課長・班長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

④数値目標

平成 32 年度までに、班長相当職以上の女性の割合を 12%以上にする。



【3】長時間勤務関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、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ある。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

②現況の分析

年次休暇の平均取得時間（平成26年実績）

| 町長部局 | うち男性職員 | うち女性職員 |
|------------|------------|------------|
| 13.3日（84人） | 13.9日（59人） | 12.0日（25人） |

※平成26年度勤務条件に関する調査より（※議会事務局職員、教育委員会事務局職員、現業職員、派遣職員、新採用職員、休職職員を除く。）

年次休暇の取得率は、13.3日となっている。また、男性職員の育児休業取得については、実績がない。

③今後の取り組み

平成28年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

平成28年度より、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

④数値目標

平成32年度までに、年次休暇の平均取得時間を15日以上にする。

【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現況と分析

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

| | 育児休業対象者 | 育児休業取得者 | 取得率 |
|---|---------|---------|------|
| 男 | 2 | 0 | 0% |
| 女 | 2 | 2 | 100% |

※平成26年度勤務条件に関する調査より（前年度からの継続者を除く）

男性職員の配偶者出産休暇の取得状況

| 平成26年度中に新たに配偶者出産休暇が取得可能となった男性職員数 | 配偶者出産休暇を取得した職員数 | 取得率 |
|----------------------------------|-----------------|-----|
| 2 | 0 | 0% |

※職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第15条第1項第8号

男性職員の育児休業取得及び配偶者出産休暇については、実績がない。

③今後の取り組み

平成 28 年度より、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。

平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員(又は人事部局)による面談を行い、各種両立支援制度(育児休業)の活用促進を行う。

平成 29 年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④数値目標

平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を 10%以上にする。



用語の解説

● ロールモデル

役割を担うモデル。模範。手本。

● ワーク・ライフ・バランス

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

● イクメン

育児に積極的な男性。

● イクボス

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。

