

江府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 4 月 1 日
江 府 町 長
江 府 町 議 会 議 長
江 府 町 農 業 委 員 会
江 府 町 教 育 委 員 会

江府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、江府町長、江府町議会議長、江府町農業委員会、江府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、庁内 LAN 等によりこの計画を職員に幅広く周知するとともに、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。

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）第 2 条に基づき、江府町長、江府町議会議長、江府町農業委員会、江府町教育委員会において、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、江府町長、江府町議会議長、江府町農業委員会、江府町教育委員会において、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

〈現状〉

新規採用者に占める女性職員の割合						
年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平均
職員数	2 人	3 人	4 人	4 人	2 人	3 人
うち女性人数	0 人	1 人	2 人	1 人	0 人	1 人
女性の割合	0%	33.3%	50.0%	25.0%	0%	26.7%
採用された 女性の職種		一般事務	一般事務 保健師	保育士		

職員に占める女性の割合						
年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平均
職員人数	67 人	69 人	70 人	71 人	74 人	70 人
うち女性人数	24 人	24 人	26 人	26 人	26 人	25 人
女性の割合	35.8%	34.8%	37.1%	36.6%	35.1%	35.9%

平成 27 年 4 月 1 日現在の女性職員の割合は 35.1%と少ない。

その背景には、採用者数が少ない時期があり、採用者に占める女性の割合が低かったことが考えられる。

〈目標〉

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、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

○平成 32 年度までに、職員採用者の男女割合は 50%を目標とする。

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

〈現状〉

各役職段階に占める女性職員の割合						
役職名		課長級	課長補佐級	主幹級	主任級	主事級
女性職員比率	平成 25 年度	31.3%	25.0%	33.3%	62.5%	46.2%
	平成 26 年度	31.3%	36.8%	15.4%	70.0%	38.5%
	平成 27 年度	35.3%	28.6%	25.0%	54.5%	38.5%

本町における平成 27 年 4 月 1 日現在の管理職である女性職員は 6 名で、比率が 35.3%と高い。しかし、今後数年間で管理職である女性職員が退職し女性職員の割合が減少することが考えられ、そのためにも女性職員の採用を積極的に行うことが重要である。

女性採用率の向上については短期間で目標達成できるものではないため、全職員にこの計画の趣旨をご理解いただき、今後長期的な対策が必要な現状である。

〈目標〉

女性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。

○平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を 30%以上を目標とする。

【3】長時間勤務関係

〈現状〉

職員一人当たりの月平均超過勤務時間(平成 26 年度実績)			
	月平均時間(時間)	総時間数(時間)	対象人数(人)
男性	11.0 時間	4,765 時間	36 人
女性	9.0 時間	2,270 時間	21 人
平均	10.3 時間	7,035 時間	57 人

年次休暇の平均取得日数			
年度	全職員	男性職員	女性職員
平成 24 年度	8.8 日	9.1 日	8.2 日
平成 25 年度	8.5 日	9.0 日	8.7 日
平成 26 年度	8.6 日	9.0 日	7.7 日

〈目標〉

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。

- 継続して毎週水曜日のノー残業デーの取組を推進し、早期退庁を勧奨する。
- 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。
- 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- 平成 32 年度までに、年次休暇の平均取得日数を 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

〈現状〉

育児休業取得状況						
年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	5 年間 平均
対象者数(人)	3	4	3	5	6	4.2
男	1	3	1	3	3	2.2
女	2	1	2	2	3	2
育児休暇取得者数 (人)	2	2	2	2	3	2.2
男	0	1	0	0	0	0.2
女	2	1	2	2	3	2
育児休業取得率 (%)	66.7%	50.0%	66.7%	40.0%	50.0%	52.4%
男	0%	33.1%	0%	0%	0%	9.1%
女	100%	100%	100%	100%	100%	100%

男性職員の育児休業は平成 24 年度に 1 名が取得したのみでそれ以降は取得されていない。

〈目標〉

管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための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（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の利用促進、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していく。

- イクメンなど男性職員の育児参画を推進する。
- 出産を控えているすべての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。
- 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。
- 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必要な支援を行う。
- 男性の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施する。

○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 15%以上にする。